

Att verka för jämlika arbetsplatser

En studie av jämlikhet och ojämlikhet
mellan anställda i äldreården

Alireza Behtoui
Kristina Boréus
Anders Neergaard
Soheyla Yazdanpanah

Innehåll

Del 1. Inledning och bakgrund	3
En studie om jämlikhet	3
Så gick undersökningen till	3
Tack!	4
Sammanfattning av resultat och förslag	4
Löner	5
Yrkesstatus	5
Möjlighet att påverka	6
Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)	6
Hur man behandlas av boende och anhöriga	6
Relation till chefer och arbetsledare	7
Vidareutbildning/kompetensutveckling	7
Språk	8
Forskningsbakgrund	8
Jämlikhet och ojämlikhet	8
Tidigare forskning om vad som orsakar ojämlikhet i arbetslivet	10
Forskning om New Public Management – styrning av äldreomsorg	11
Bakgrund om de undersökta arbetsplatserna och de anställda	11
New Public Management på arbetsplatserna	11
De anställda	12
Vad de anställda var nöjda och missnöjda med	13
Förändrade arbetsuppgifter som kan skapa ny ojämlikhet	14
Del 2. Jämlikt och ojämlikt på arbetsplatserna	17
Jämlikhet och jämlikhetsskapande arbetssätt vi funnit	17
Ojämlikhet vi funnit	17
Löner	17
Yrkesstatus	19
Möjlighet att påverka	19
Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)	20
Hur man behandlas av boende och anhöriga	21
Relation till chefer och arbetsledare	21
Vidareutbildning/kompetensutveckling	23
Språk	23
Del 3. Förslag för att förbättra jämlikheten	25
Allmänna förslag baserade på tidigare forskning	25
Behovet av facklig medverkan och demokratiska förändringsprocesser	26
Löner	26
Yrkesstatus	27
Möjlighet att påverka	27
Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)	27
Hur man behandlas av boende och anhöriga	27
Relation till chefer och arbetsledare	28
Vidareutbildning/kompetensutveckling	28
Språk	28
Vidare läsning	31

Del 1. Inledning och bakgrund

En studie om jämlikhet

Den här rapporten redovisar resultat från en studie på ett antal äldreboenden i en större svensk kommun. Syftet har varit att undersöka hur jämlikhet mellan olika grupper av anställda – i första hand mellan personer i befattningarna undersköterska och sjukvårdsbiträde – kan gynnas.

Studien har genomförts av fyra forskare och bekostats av det statliga Vetenskapsrådet. Den är alltså varken beställd eller planerad av kommunen ifråga. Forskarna är helt ansvariga för alla delar av studiens uppläggning, genomförande och resultat.

Så gick undersökningen till

Undersökningen startade med att vi som forskare kontaktade kommunen och därefter blev slussade vidare till ansvariga chefer för äldreomsorgen. I nästa steg fick vi kontakt med några äldreboenden där enhetschefen inte hade något emot att vi bedrev deltagande observation.

Studien har genomförts med olika metoder. För det första med hjälp av en *telefonenkät* med 304 anställda. Forskargruppen utvecklade frågorna och intervjuare knutna till Statistiska Centralbyrån genomförde intervjuerna.

För det andra har vi arbetat med *deltagande observation*, det vill säga att vi har tillbringat några arbetsveckor och gått med i arbetet på flera äldreboenden. Först besökte hela forskargruppen ett boende och de som arbetade där visade oss runt och förklarade arbetsuppgifterna och vi gick med några av dem under några timmar. Vid det tillfället genomförde vi också några provintervjuer med anställda. Under de huvudsakliga observationerna tillbringade en av forskarna sju till åtta dagar på vardera tre olika avdelningar och en annan forskare några dagar på ytterligare en avdelning. Vi har också

deltagit i arbetsplatsträffar på flera olika boenden.

För det tredje har vi genomfört *personliga intervjuer* om ett antal teman med 30 anställda, såväl sjukvårdsbiträden och undersköterskor som chefer. Intervjuerna varade i 30-90 minuter och genomfördes där de intervjuade så önskade, ibland i deras hem, ibland på arbetsplatsen och ibland i någon annan lokal.

Tack!

Forskningen som rapporten är en del av har finansierats av Vetenskapsrådet (Dnr 2010-1499, projektledare Kristina Boréus). Vi vill framföra vårt varmaste tack till alla som hjälpt oss. Tack till alla er som tagit er tid att svara på enkätfrågor i telefonintervjuerna och till er som tillbringat ibland flera timmar med att träffa någon av oss och låta er intervjuas! Vi är också mycket tacksamma för att ni stått ut med vår närvaro och våra frågor under ert arbete och på mötena. Tack även till de chefer som släppt in oss på arbetsplatserna. Ingen nämnd och ingen glömd av alla er som hjälpt oss! Även om vi inte nämner någon med namn vill vi rikta ett extra tack till en tjänsteperson som spelade en avgörande roll i projektets början. Hennes stora engagemang för jämlikhet och rättvisa och intresse för forskning, hjälpte oss att hitta vägen till rätt personer och att förstå hur vi skulle lägga upp studien – TACK!

Vi hoppas att studien ska bidra till jämlikheten på era arbetsplatser och till kunskapen om hur den kan gynnas, både bland andra forskare och ute i arbetslivet.

Kristina Boréus, Uppsala universitet (forskningsledare för studien)
Alireza Behtoui, Stockholms universitet och Södertörns högskola
Anders Neergaard, Linköpings universitet
Soheyla Yazdanpanah, Södertörns högskola

Sammanfattning av resultat och förslag

(Fler och mer detaljerade förslag återfinns i rapportens tredje del)

Vi har funnit både jämlikhet och ojämlikhet på de studerade arbetsplatserna. Vi fann ingen större ojämlikhet mellan kvinnor och män. Däremot är anställda födda i Afrika, Asien och Latinamerika missgynnade på flera sätt. Här bör åtgärder sättas in för att öka jämlikheten. Forskningen visar att det går att förändra kulturen på arbetsplatser i positiv riktning. För det krävs att problem identifieras tydligt, att både chefer och anställda involveras i att lösa problemen och att man arbetar planerat och långsiktigt. Fack-

föreningarna bör vara involverade i allt förändringsarbete. Allmänt är det viktigt att alla på arbetsplatsen uppfattar att de anställda har samma rättigheter och skyldigheter: det är rättvist samtidigt som det gör arbetsplatsmiljön mer behaglig för alla och förmodligen ger bättre arbetsresultat.

Löner

Vi fann inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnors och mäns löner, däremot tjänade invandrade anställda från Afrika, Asien och Latinamerika mindre än svenskfödda i relation till sina meriter. Viktiga förklaringar till löneskillnader var längden på utbildning (som är kopplad till befattning) och erfarenhet inom äldreomsorgen. Men dessa faktorer räcker inte för att förklara hela ojämlikheten. Vi fann två andra delförklaringar.

- Den ena förklaringen fokuserar på socialt kapital, det vill säga i vilken utsträckning man ingår i resursrika relationer och nätverk med andra anställda.
- Den andra handlar om vilken relation man som anställd har till sin chef.
- Därtill har anställda födda i Östeuropa såväl som i Afrika, Asien och Latinamerika ofta sämre löner för att de varit tvungna att ändra yrkesinriktning när de invandrade.

Förslag

- Lönervidera med jämlikhetsfokus där såväl kön som födelseland systematisk beaktas så att inte diskriminerande löner sätts.
- Se, möjliggöra, erkänna och även lönesätta kompetenser som personer med utländsk bakgrund har.

Yrkesstatus

Utöver den yrkeshierarki som delvis är kopplad till utbildning (att en sjuksköterska har en högre befattning än en undersköterska, som har en högre befattning än ett vårdbiträde), varierar de anställdas arbetsstatus med innehavet av positioner som arbetsledare, schemaläggare och enhetschef. Personer från Afrika, Asien och Latinamerika visade sig ha betydligt lägre yrkesstatus än övriga.

- Utbildningsnivå förklarar en del men långt ifrån hela skillnaden.
- Utländska utbildningsmeriter värderas lägre.
- Sociala nätverk och vem man umgås med har betydelse.
- De anställdas relation till sin chef är också kopplad till yrkesstatusen.

Förslag

- Chefer bör vara medvetna om att deras relation till anställda kan påverka de anställdas status.

- Vara medveten om, samt försöka kompensera för, att sociala nätverk ofta verkar utestängande för vissa anställda, vilket är viktigt för både lön och yrkesstatus.

Möjlighet att påverka

- Det fanns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan hur kvinnor och män svarade på enkätfrågor om deras möjlighet att påverka arbetsplatsen.
- Gruppen anställda från Afrika, Asien och Latinamerika hade däremot lägre tilltro till att kunna påverka arbetsplatsen än infödda anställda.
- Denna grupp gav också enkätsvar som tyder på att de var mindre benägna att söka sig till en annan arbetsplats – kanske för att de har en mer utsatt arbetsmarknadssituation.

Förslag

- Att en trygg och öppen miljö eftersträvas så att alla kan känna att det går att komma med förslag och att förslagen tas på allvar.
- Att det görs tydligt att förslag till förändring är välkomna och hur man kan göra för att komma med förslag.
- Att det görs tydligt vad APT har för funktion och vad som händer med anställdas synpunkter.

Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)

Man kan ofta gynnas av att ingå i grupper på arbetsplatsen som har goda resurser och mycket att säga till om.

- Kön hade inget statistiskt säkerställt samband med hur resursrikt ens nätverk var.
- Det fanns ett statistiskt säkerställt samband mellan var ifrån man kom och ens nätverk på arbetsplatsen: anställda från Afrika, Asien eller Latinamerika hade nätverk med mindre resurser än infödda anställda.

Förslag

- Diskutera betydelsen av nätverk och stimulera framväxten av öppna nätverk mellan anställda.
- Ledningen bör stimulera en arbetsplatskultur kring samarbete.
- Genom sociala tillställningar och informella träffar bör anställda få tillfälle att komma närmare varandra.

Hur man behandlas av boende och anhöriga

Många intervjuade uttryckte tillfredsställelse över att kunna hjälpa behövande gamla och uppgav att de hade goda relationer med boende och

anhöriga. Men i intervjuerna berättade både chefer och undersköterskor/vårdbiträden att invandrade anställda, framför allt mörkhyade, ibland utsattes för rasism och fientlighet från boende. Ibland utsätts de också för diskriminerande handlingar från anhöriga.

Förslag

- Att det tas fram planer för att motverka förekomsten av rasism och sexuella trakasserier, samt klara rutiner för kollegors och chefers stöd till anställda som utsätts för trakasserier och diskriminering.

Relation till chefer och arbetsledare

Flera av de intervjuade delgav oss erfarenheter av att personer i överordnade/arbetsledande positioner behandlat invandrade anställda orättvist eller diskriminerande. Det är oerhört viktigt att arbetsledare, avdelningschefer och andra anställda inte delar upp personalen i ”VI” (svenskar) och ”DE” (invandrare) utan är tydliga i att behandla alla lika.

- Vi fann ingen statistiskt säkerställd ojämlikhet mellan kvinnor och män i hur de värderade relationen till sina chefer.
- Det fanns en statistiskt säkerställd skillnad mellan anställda från Afrika/Asien/Latinamerika och andra, där de som invandrat från dessa delar av världen hyste mindre förtroende för chefen, i lägre utsträckning ansåg sig ha goda relationer med chefen och i mindre grad tyckte att chefen behandlade dem rättvist.

Förslag

- Det är viktigt att personer som fungerar som arbetsledare och samordnare eller utgör den kommunikativa länken mellan avdelningspersonal och ledning har förtroende hos personalen på avdelningen. Även om avdelningschefen i slutändan utser personen ifråga, är det viktigt att förankra valet hos personalen.

Vidareutbildning/kompetensutveckling

- Enkätsvaren visar ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan grupper vad gäller möjligheten att få vidareutbilda sig.
- Flera personer har i intervjuerna uppgivit att de blivit orättvist behandlade för att de inte fått gå kurser etc. trots att de framfört att de velat göra det.

Förslag

- Det bör finnas en budget för vidareutbildning av all personal. Vårdbiträden som vill läsa vidare för att bli undersköterska, gå vidareutbildningen till Silviasyster, eller utveckla sina kunskaper i datorprogram som används på

arbetsplatsen, bör ha möjlighet att göra det.

- Att ett transparent kösystem med välgrundade villkor för de icke obligatoriska och mer eftertraktade utbildningarna inrättas som en del i arbetsorganisationens kompetensutvecklingsarbete.

Språk

Arbetet är en kommunikativ verksamhet och goda kunskaper i svenska anses viktigt av chefer och anställda. Olika kunskaper i svenska skapar ibland ojämlikhet.

- Det förekommer att anställda som arbetat flera år flyttades till lägre värderade uppgifter med motiveringen att de inte behärskade svenska tillräckligt väl, vilket skapade oro och delade meningar bland övrig personal.
- Det förekommer att anställda som inte har svenska som modersmål upplever att de hånas när de säger eller skriver fel på svenska.
- Arbetsplatserna drar nytta av invandrade personers kunskaper i andra språk än svenska utan att detta belönas.

Förslag

- Riktad språkträning utan löneavdrag för de som jobbat några år i vården bör erbjudas.
- Den infödda personalen bör visa förståelse för att invandrade kolleger ofta lagt ner mycket arbete på att lära sig ett nytt språk och även efter många år kan vara tvungna att anstränga sig extra för att kommunicera på svenska.
- Den som inte alltid förstår det som sägs bör vara villig att fråga för att undvika missförstånd – vilket förutsätter en korrekt och respektfull kommunikation mellan arbetskamrater.
- Nedlåtande kommentarer eller skämt när någon säger eller skriver fel på svenska ska inte förekomma – det är diskriminerande och orättvist.
- Vid individuell lönesättning ska extrainsatser som utförs av dem som kan andra språk än svenska, såsom tolkning i vardagssituationer, värderas på samma sätt som andra speciella insatser i arbetet.

Forskningsbakgrund

Jämlikhet och ojämlikhet

Vi har studerat vad som gynnar jämlikhet *mellan kvinnliga och manliga anställda* och jämlikhet *mellan anställda födda i olika delar av världen*. Det finns många frågor om jämlikhet att ställa på en arbetsplats:

- Är *lönerna* jämlika, det vill säga tjänar alla lika mycket? Om inte, kan

olikheter mellan anställda i olika befattningar motiveras med att olika jobb bör belönas olika? Kan olika lön för personer i samma befattning motiveras med att vissa bör tjäna mer därför att de gör ett bättre jobb? Finns det i så fall tydliga kriterier för detta? Eller gynnas man av att räknas till en bestämd grupp, till exempel av att vara man eller född och uppvuxen i Sverige?

- Hur är olika *positioner i arbetsplatsens hierarki* fördelade? Är det exempelvis lättare att nå en chefsposition för att man är man eller svenskfödd?
- Uppfattar de som jobbar i samma befattning – till exempel som undersköterskor – att de har samma *möjligheter att påverka*? Om inte, kan det vara så att personer ur vissa grupper missgynnas, till exempel av att vara få män bland många kvinnor eller av att inte ha svenska som modersmål?
- Är alla lika delaktiga i sådana *resursrika nätverk* på arbetsplatsen som spelar roll? Eller är det exempelvis så att de som har bäst tillgång till intern information mest umgås med (andra) män och är ovilliga att släppa in kvinnor i gemenskapen?
- Behandlas alla lika av *dem de arbetar med* som boende eller patienter? Om inte, är till exempel män i vården, kvinnor med slöja eller mörkhyade personer speciellt utsatta?
- Behandlas alla lika väl av sina *chefer*? Om inte, är det personer ur någon viss grupp som missgynnas?

Vår studie utgår från att ojämlikhet av det slag som frågorna handlar om utgör *problem* i arbetslivet och att jämlikhet är att föredra. Varför är då jämlikhet bra? Forskning på samhällsnivå visar att jämlika samhällen är bättre för nästan alla. I länder där skillnaderna i inkomst är höga lever folk kortare, är brottsligheten högre och hälsan sämre med mera än i mer jämlika länder. Även de som har det bättre ställt i de ojämlika länderna drabbas, alltså inte bara de längst ner i de sociala hierarkierna.

Det finns mindre entydig forskning om ojämlikhetens konsekvenser på arbetsplatser. Men vissa saker står ändå klara. Det finns olika uppfattning om när det är rättvist med löneskillnader, hur stora de får vara och vad det är försvarligt att grunda dem på. Men i princip alla menar att det är orättvist och upprörande om någon tjänar mindre på grund av sin hudfärg, sitt kön, att man bär slöja eller att man talar svenska med en liten brytning. Det är fråga om *diskriminering*. Diskriminering i arbetslivet är inte bara orättvist utan också i många former olaglig.

Dessutom vet alla som jobbat på en arbetsplats med många anställda att stämningen kan påverkas mycket negativt om några eller många uppfattar att arbetsplatsen är *orättvis*. Om löneskillnaderna inte betraktas som legitima, om det anses att vissa personer eller grupper gynnas av cheferna medan andra missgynnas, eller om man tycker att vissa aldrig blir lyssnade på, uppstår lätt dålig stämning. Trivseln minskar och arbetet kan bli lidande.

En annan aspekt som lyfts fram i forskningen är svårigheten att urskilja enskilda anställdas bidrag till slutresultatet. Inte minst när det gäller omsorgsarbete är det ofta organiserat som kollektivt arbete där samarbete är viktigt.

Vi som genomfört studien menar därför att mindre ojämlikhet på arbetsplatser både är mer rättvist och möjliggör ett bättre arbetsklimat och därmed ett bättre arbetsresultat.

Tidigare forskning om vad som orsakar ojämlikhet i arbetslivet

Både svensk och internationell forskning visar att kvinnor (jämfört med män), liksom personer med utländsk bakgrund (jämfört med infödda svenskar), tenderar att få lägre lön för samma eller likvärdiga arbetsuppgifter. De har också sämre möjlighet till avancemang på sina arbetsplatser givet samma formella meriter. Detta är tendenser och betyder inte att alla arbetsplatser är ojämlika eller att man alltid missgynnas av att vara kvinna eller utlandsfödd.

Varför har då individer med liknande kvalifikationer (utbildning och arbetslivserfarenhet) ofta inte samma möjligheter på arbetsplatser? En *första* förklaring handlar om hur anställda fördelas på olika avdelningar i större organisationer. Kvinnor och invandrade anställda löper exempelvis större risk att anställas på enheter som erbjuder sämre möjligheter till karriärutveckling.

Den *andra* förklaringen är att kvinnor och invandrade anställda kan få sämre prestationsomdömen av sina chefer och därigenom långsammare löne- och utvecklingsmöjligheter. En närliggande förklaring (så kallad *homosocialitet*), hävdar att chefer väljer andra som är lika dem själva för befordran till högre positioner (till exempel att män väljer män).

En *tredje* förklaring handlar om sociala relationer (nätverk) på arbetsplatsen (vem som är vän med vem inom organisationen). Informella relationer har stor betydelse för att en anställd ska få information om möjligheter, råd för att söka interna tjänster och bli skickad på kurser. Viktig information diskuteras kanske i informella sammanhang (fika-raster, lunch och mingel) snarare än på personalmöten. Det blir då avgörande för ens karriär med vilka man har nära och goda relationer på arbetsplatsen. Om människor som har makt och inflytande inom en organisation definierar vissa anställda som "de andra" minskar dessa "andras" chanser till befordran och lönehöjning.

Den fjärde förklaringen är ren diskriminering. Det innebär att de som har makt inom organisationen anser att det till exempel inte är värt att satsa på vissa grupper. Det kan gälla unga kvinnor som de med inflytande tänker kommer att bli barnlediga och därför inte skickar på vidareutbildning. Eller det kan gälla invandrade personer som man tror saknar språkliga eller kulturella kompetenser för att bli mellanchefer eller få större ansvar.

Forskning om New Public Management - styrning av äldreomsorg

New public management (NPM) är benämningen på en styrningsfilosofi för den offentliga sektorn som alltmer kommit att dominera i Sverige. Utgångspunkten är att överföra styrningsmodeller från privat vinstbaserad näringslivsverksamhet där kontrollmekanismer såsom resultatmätning, standardisering och hierarkisk styrning är centrala. För äldreomsorgen innebär NPM att alltmer av den skattefinansierade verksamheten kommer att utföras av privata, i huvudsak vinstdrivande, aktörer. Flera studier har dock visat på stor variation mellan kommuner när det gäller hur äldreomsorgen är organiserad. Vissa kommuner har all verksamhet i offentlig regi medan andra har det mesta av äldreomsorgen i privat regi. NPM har alltmer genomtyrat den offentliga verksamheten och utvecklingen förstärks av att kommunal verksamhet måste konkurrera med privata utförare. Det har medfört att kommunal äldreomsorg genom konkurrensutsättning alltmer kommit att anamma privatföretagens styrningsformer.

Även om det också finns medicinska och omsorgsmässiga anledningar, så är dokumentation, utvärderingar, jämförelser och kvalitetsbedömningar något som direkt kan kopplas till NPM. Det innebär att tiden i ökande grad omfördelas från omsorg till dokumentation. Vissa forskare har argumenterat för att NPM göder misstro inom äldreomsorgen.

Bakgrund om de undersökta arbetsplatserna och de anställda

New Public Management på arbetsplatserna

I vår studie var NPM synligt närvarande, inte minst på arbetsplatsträffar. Det rörde sig om diskussioner kring balansen mellan kostnader och kvalitet som också uttrycktes i en spänning mellan vinst och professionalitet. Exempel på ett diskussionstema var när en blöja var så använd att den borde bytas. Det kunde även röra sig om hur mat skulle organiseras på äldreboendet, vem som skulle leverera och till vilken kostnad.

Det rörde sig också om osäkerhet inför upphandlingar av äldreomsorg och vad som skulle hända med personalen om andra anbud vann, men även

vad som skulle hända med arbetssituationen om den egna organisationen kunde fortsätta, ytterligare prispressad. Våra intervjuer och observationer bekräftar vad tidigare forskning betonat. Besparingar tenderar att fokusera dels på personalminskningar, delade turer och avsaknad av vikarier vid sjukdom, dels på hur man kan få ned kostnader för material. Tillsammans skapade detta en betydande stress bland anställda som både skulle hinna ge omsorg till de äldre och ta hand om sin egen arbetsmiljö och hälsa. Vi såg också att NPM påverkade enhetscheferna på äldreboendena. Stundtals framstod de som klämda mellan å ena sidan organisationen/företaget och deras överordnades betoning på kostnadsreduktioner och budget i balans (vinst) och å andra sidan verksamhetens och medarbetarnas behov.

De anställda

Telefonenkätundersökningen vände sig till de anställda som fanns på de anställningslistor vi fått. Listorna inkluderade anställda med månadslön på samtliga kommunalt drivna boenden och vissa anställda på privatdrivna boenden i kommunen. I de flesta fall hittade vi inga statistiskt säkerställda skillnader mellan privat och kommunal verksamhet.

Timanställda, vikarier och praktikanter ingick inte i telefonundersökningen. Av 510 tillfrågade anställda deltog 304 (cirka 61 procent). I sammanställningen nedan ingår 289 personer som arbetade direkt med de äldre på avdelningarna (sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, sjukgymnaster och avdelningschefer). Tabell 1 sammanfattar vissa fakta om dem som ingår i enkätstudien.

Tabell 1. Fakta om dem som deltagit i telefonintervjun, efter födelseregion (% eller medeltal)

Födelseregion	Infödda	Födda i övriga Europa utom Östeuropa och i Nordamerika	Födda i Östeuropa	Födda i Afrika, Asien och Latinamerika
Antal och (%)	192 (66,4)	8 (2,8)	13 (4,5)	76 (26,3)
Ålder	46,6	55,6	47,4	43,6
Kön: män (%)	11	25	15	12
Antal år utbildning	12,7	13,9	13,6	12,6
Total arbetslivs-erfarenhet (år)	28	36	28	25
Arbetslivserfarenhet inom vård (år)	20	27	14	12
Aktiv i facket (%)	30	32	27	28
Anställd i privat sektor (%)	12	13	15	17
Vårdbiträde + undersköterska (%)	70,3	37,5	61,5	93,4

Vad de anställda var nöjda och missnöjda med

Flera av de frågor som ställdes i telefonintervjun handlade om hur man uppfattade förhållandena på arbetsplatsen. Svaren sammanfattas i Tabell 2 nedan.

Tabell 2. Svar på olika frågor om arbetsförhållanden (%)

	Nej, inte alls	Nej, knappast	Ja, i någon grad	Ja, i hög grad	Ej svar
Mina arbetsuppgifter motsvarar min kompetens	2	5	30	62	1
Min lön motsvarar mina ansträngningar på jobbet	31	36	25	8	0
Mina arbetskamrater är hjälpsamma	2	6	37	54	1
Mina arbetskamrater bryr sig om jag mår dålig	3	1	26	68	2
Skulle du beskriva din arbetsplats som konfliktfylld?	12	39	25	23	1
Jag har förtroende för min närmaste chef	7	10	33	49	1
Jag har goda relationer till min chef	4	9	34	50	3
Chefen bedömer mina arbetsinsatser rättvist	7	13	36	39	5
Chefen hjälper oss när vi har för mycket	36	21	29	12	2
Chefen tar mina förslag på allvar	7	9	38	42	4
Jag kan framföra kritik av förhållanden på jobbet till min chef	4	7	30	55	4
Jag kan påverka schema och rutiner på arbetsplatsen	13	12	44	30	1

Ett slående resultat är att de anställda är positivt inställda till sina arbetskamrater. De flesta svarar också att de har goda relationer med och förtroende för sin chef (mer än 80 procent) och att chefen är rättvis i sin bedömning av deras insatser.

Däremot är de flesta missnöjda med sin lön och anser att den inte motsvarar deras ansträngningar i arbetet. Flertalet menar att de inte får chefens hjälp

när det har mycket och göra.

Av enkätsvaren framgick att man vidareutbildat sig i genomsnitt 0,7 dagar per person år 2012. 80 procent hade inte haft någon dag alls för vidareutbildning, vilket betyder att deltagande i vidareutbildning var mycket ojämnt fördelat.

Förändrade arbetsuppgifter som kan skapa ny ojämlikhet

Vi har identifierat förändringar i organiseringen av arbetet som påverkar statusen för anställda och som skulle kunna ge upphov till ökad ojämlikhet. En sådan förändring handlade om att en rad arbetsuppgifter som tidigare sköttes av annan yrkesgrupp i huset eller av andra firmor, fick utföras av vårdbiträden och undersköterskor. En arbetsuppgift som tillkommit var *tvätt av arbetskläder*. Enligt tidigare rutiner lämnades arbetskläderna ut till en tvätterifirma som levererade rena och strukna kläder en gång i veckan. För att minska boendets utgifter bestämde cheferna för verksamheten att personalen själva skulle sköta arbetet i huset.

En annan arbetsuppgift som upplevdes som ny var *städningen* av flera av de gemensamma lokalerna, vilken tidigare sköts av en städerska i huset. Även denna ändring motiverades av cheferna som ett sätt att minska utgifterna. Några anställda var kritiska eftersom de fått ytterligare arbetsuppgifter. Detta innebar enligt dem också en förskjutning i arbetets karaktär från arbetsuppgifter riktade mot vård och omsorg mot serviceuppgifter. Detta är problematiskt med tanke på att deras utbildning och yrkesval baseras på annat. Att ha övergripande ansvar för städningen av allt större delar av huset utan att vara utbildad städpersonal med specifik kunskap om arbetet, som exempelvis hanteringen av olika kemikalier, upplevdes också som problematiskt. Dessutom uppfattade några undersköterskor en statussänkning av sitt yrke. Vi ser här en risk för ytterligare uppdelning av gruppen undersköterskor och vårdbiträden där vissa får mer ansvar för vårduppgifter och andra mer ansvar för serviceuppgifter.

En annan utveckling som kan skapa ny ojämlikhet är *datoriseringen och digitaliseringen* av delar av arbetet, en förändring som har pågått i flera år. Under tiden vi genomförde vår undersökning förberedde arbetsplatserna sjösättningen av nya plattformar för kommunikation, rapportering och arkivering av data samt beställning av varor och tjänster. Denna utveckling sågs av flera anställda som positiv för professionaliseringen av deras yrke, även om övergången till det nya systemet av många upplevdes som besvärligt och påfrestande. Detta för att personalen behövde utföra sina vanliga arbetsuppgifter samtidigt som delar av arbetet skulle skötas av en teknik som inte helt och hållet var på plats. Det var också svårt eftersom de nya

uppgifterna skulle skötas av personal som inte behärskade systemet eftersom de inte hade genomgått någon utbildning utan bara fått en introduktion av en av sina kolleger.

Generellt upplevde två grupper utvecklingen mindre positivt. Det gällde de äldre, flest infödda svenska kvinnor som arbetade som vårdbiträde och några utrikesfödda med språksvårigheter. Medan den första gruppen upplevde hanteringen av datorer som generellt svår och obekvä, uttryckte den andra gruppen att den skriftliga rapporteringen var besvärlig. De kände sig stressade av att behöva formulera sig på formell svenska som de inte ansåg sig behärska tillräckligt väl. Att deras rapporter skulle komma att arkiveras och läsas av alla, särskilt av cheferna, upplevdes som ett kontrollsystem som kunde påverka deras situation negativt.

Det fanns också vissa som verkade ha förbättrat sin position i arbetsgruppen på grund av denna utveckling. Generellt upplevde den unga generationen med datorvana ett försprång framför andra, särskilt gentemot äldre. Bland de som hade blivit IT-ombud eller fått ansvar för etableringen av den nya plattformen, fann vi manliga anställda som menade att de hade fått uppdraget på grund av sitt intresse för datorer. Det fanns också kvinnliga undersköterskor med akademisk utbildning från sitt födelseland där de arbetat med datorer på relativt avancerad nivå, som blivit IT-ombud.

Vi anser att det behövs mer forskning om hur den nya arbetsdelningen påverkar (o)jämligheten mellan anställda på äldreboenden. Vi såg tendenser till att nya hierarkier bildas då vissa grupper oftare hänvisas till serviceinriktade arbetsuppgifter som städning och tvätt medan andra anlitas för att utföra arbetsuppgifter som omläggning av sår, ge insulin, spolning av katetrar och datorarbete.

Del 2. Jämlikt och ojämlikt på arbetsplatserna

Jämlikhet och jämlikhetsskapande arbetssätt vi funnit

- Svaren på enkätfrågorna visar inte några statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män vad gäller löner, yrkesstatus, möjlighet att påverka, tillgång till resursrika nätverk eller relationen till chefer. Kvinnor verkar inte missgynnas inom arbetsplatserna, vilket är fallet på många håll.
- Anställda har berättat om chefer som behandlat alla lika och försökt skapa en arbetsplats för alla. Vi har sett exempel på hur en chef kunde leda möten på ett jämlikt sätt och exempelvis ge ordet till var och en för att hjälpa alla att göra sin röst hörd.
- Forskningen tyder på att samarbete, roterande grupper och grupparbete motverkar diskriminering. I äldrevården samarbetar man mycket och det att jobba tillsammans med personer med annan bakgrund än man själv är bra för jämlikheten på lång sikt.
- På flera arbetsplatser anordnas gemensamma sociala aktiviteter utanför arbetstid, vilket bör bidra till att anställda kommer närmare varandra och motverka diskriminering.
- En god utgångspunkt för förändringar som ändå behövs är att de anställda uppfattar arbetet som meningsfullt. Generellt uttryckte de flesta i intervjuerna en positiv inställning till det arbete de utförde. Att kunna hjälpa äldre med behov av stöd upplevdes som mycket meningsfullt.

Ojämlikhet vi funnit

Löner

I tidigare forskning är det belagt att kvinnor har lägre löner än män i samma

befattning, men vår studie visar inte på några betydande löneskillnader mellan kvinnor och män när vi tagit hänsyn till olika bakgrundsfaktorer. En möjlig förklaring är att detta är en arbetsmarknadsnisch som domineras av kvinnor och som jämfört med andra yrkesområden har låga eller mycket låga löner. Kanske ser lönefördelningen annorlunda ut där än på områden där lönerna ligger högre.

Vi hittade inga löneskillnader mellan anställda med svensk bakgrund och personer från Nordvästeuropa. Däremot har personer från Östeuropa lägre lön, men skillnaden försvinner när vi tar hänsyn till hur många år man varit anställd inom äldreomsorgen (alltså inte hur många år man arbetat totalt). Detta visar att löner sätts i relation till yrkeserfarenhet. Samtidigt förklarar det varför utlandsfödda från Östeuropa ofta tjänar mindre än svenskfödda: de hade i mindre utsträckning än de svenskfödda jobbat inom äldreomsorg utan hade istället erfarenhet från andra yrken.

När det gäller personer från Afrika, Asien och Latinamerika spelar yrkeserfarenhet från äldreomsorg också viss roll. Hur lång utbildning man har och om utbildningen har skaffats i Sverige eller utomlands har också betydelse och hänger samman med befattning (en sjuksköterska har till exempel längre utbildning än en undersköterska). Det kvarstår dock en betydande löneskillnad mot svenskfödda personer även efter att hänsyn tagits till yrkeserfarenhet inom äldreomsorgen och till utbildningens längd och var man utbildat sig. Det betyder bland annat att individer från dessa världsdelar (jämfört med andra) har haft svårare att få högre löner och större ansvar (högre positioner). Skillnaden kan inte förklaras av längre utbildning från Sverige eller yrkeserfarenhet från vårdsektorn.

Hur ska man då förstå ojämlikheten i löner som drabbar anställda från Afrika, Asien och Latinamerika? I vår studie hittar vi stöd för två förklaringar. Den ena fokuserar på socialt kapital, det vill säga i vilken utsträckning man ingår i resursrika relationer och nätverk med andra anställda. Den andra förklaringen handlar om vilken relation man som anställd har till sin chef. Anställda från Afrika, Asien och Latinamerika har inte bara ett lägre socialt kapital (se nedan), utan får även mindre utbyte av det sociala kapital man har.

När vi kombinerar den kvantitativa studien med intervjuerna framkom en kompletterande förklaring. En del av de intervjuade lyfte fram svårigheten att diskutera lönesättning med chefer. I samband med anställning upplevdes det som nervöst och att det kunde påverka om man fick anställning. Lönesättningen framstod för några av de intervjuade som ogenomtränglig. Den individuella lönesättningen riskerar att missgynna individer och grupper som har en svagare ställning på arbetsplatsen.

Yrkesstatus

En andra aspekt som studien undersöker är vad som förklarar skillnader i yrkesstatus. Vid sidan av den yrkeshierarki som delvis är kopplad till utbildning (att en sjuksköterska har en högre befattning än en undersköterska, som har en högre befattning än ett vårdbiträde), varierar de anställdas yrkesstatus med innehavet av positioner som arbetsledare, schemaläggare och enhetschef. Vi fångade yrkesstatus genom vilken befattning man har – till exempel sjuksköterska, undersköterska, vårdbiträde – samt genom vilka ytterligare arbetsuppgifter, såsom schemaläggare och arbetsgruppsledare, man har.

Personer från Afrika, Asien och Latinamerika visade sig ha betydligt lägre yrkesstatus än övriga. Utbildningsnivå förklarar en del men långt ifrån hela skillnaden. En ytterligare delförklaring är om man studerat i Sverige eller utomlands, där utländska utbildningsmeriter värderas lägre.

En tredje delförklaring är, precis som för lön, kopplad till socialt kapital. Anställda från Afrika, Asien och Latinamerika har inte bara mindre socialt kapital, det vill säga nätverk med personer som har olika betydelsefulla resurser, utan får även mindre utbyte av det sociala kapital de har. På samma sätt som höga betyg inte garanterar bättre karriär, visar vår studie att även om man har tillgång till socialt kapital så verkar anställda från Afrika, Asien och Latinamerika ha svårt att få en lön eller status som motsvarar detta. Detta tyder på att, utöver betydelsen av socialt kapital och nätverk, även diskriminering kan spela roll. Slutligen förstärktes dessa resultat av de anställdas relation till sin chef, en fjärde delförklaring, som var sämre för anställda från Afrika, Asien och Latinamerika.

Möjlighet att påverka

Vi undersökte också om det fanns skillnader mellan män och kvinnor och mellan anställda med invandringsbakgrund och infödda när det gäller deras uppfattning om möjligheten att påverka arbetsplatsen. För att kunna påverka måste man för det första känna att man kan och vågar framföra kritik när man menar att något inte fungerar. För det andra måste man uppfatta att de förslag man kommer med tas på allvar. Vi inkluderade frågor i enkäten som handlade om i vilken utsträckning man uppfattar att man a) känner att man kan framföra kritik av förhållanden på arbetsplats till sina närmaste chefer och b) ledningen tar ens förslag till förändringar på arbetsplatsen på allvar. Dessutom inkluderade vi frågan om man c) har möjlighet att påverka schema och rutiner på arbetsplatsen. Svaren på dessa frågor kombinerades. Med hjälp av statistisk analys, undersökte vi vilka faktorer som påverkar anställdas föreställning om möjligheter att påverka.

Resultaten visar inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor i detta avseende. Däremot hyste anställda från Afrika, Asien och Latinamerika påtagligt lägre tilltro än andra till att de kunde påverka. Tilltron till att man kunde påverka var också lägre bland anställda i lägre positioner i organisationen jämfört med de som hade högre positioner. De anställda som hade svarat i enkätintervjun att de hade bättre relationer med sina chefer och andra kollegor hade däremot starkare tro på möjligheten att kunna påverka.

Intressant i sammanhanget är hur anställda ser på framtiden. Vill man vara kvar eller vill man lämna arbetsplatsen? I enkätstudien frågade vi de anställda vad de trodde att de skulle göra om två år. De som svarade att de tänkte fortsätta arbeta i vården men på en annan arbetsplats, antar vi var de som var mest benägna att ta sig bort från sin nuvarande arbetsplats utan att byta yrke. Resultatet visade att män i högre grad än kvinnor anger att de kommer att lämna sin nuvarande arbetsplats. Däremot framstod invandrade från Afrika, Asien och Latinamerika inte som mer benägna att lämna arbetsplatsen än andra, trots att de i mindre utsträckning trodde att de kunde påverka arbetsplatsen. Detsamma gällde anställda i lägre positioner jämfört med de i högre.

Det innebär att de som har mindre makt på arbetsplatsen ofta lider i tysthet, de protesterar inte och lämnar inte arbetsplatsen även om de är missnöjda med förhållandena.

Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)

Man gynnas ofta av att ingå i grupper som har goda resurser och mycket att säga till om. I telefonintervjun ombads de intervjuade svara dels på frågor om sina kontakter på arbetsplatsen, dels på frågor om sina nätverk utanför arbetsplatsen. Vi var framförallt intresserade av vilka yrken personer i ens nära nätverk hade. Dessa yrken sorterades efter en statusskala som brukar användas inom forskningen. Vissa yrken anses enligt skalan ha högre status än andra: läkare har till exempel högre status än sjuksköterska.

Det fanns skillnader mellan olika gruppers nätverk. Att ha högre utbildning, längre arbetslivserfarenhet, att ha en partner och att vara aktiv i ideella organisationer utanför arbetet hängde samman med att ha mer resursrika nätverk på arbetsplatsen.

Kön hade inget statistiskt säkerställt samband med hur resursrikt ens nätverk var. Var man kom ifrån hade det däremot, på så sätt att anställda från Afrika, Asien och Latinamerika hade nätverk med mindre resurser än andra anställda.

Vad beror detta på? Svenskfödda är överrepresenterade i de nätverk där

mest resurser finns samlade, eftersom de är överrepresenterade i yrkena med högre status. Anställda med utomeuropeisk bakgrund verkar ha svårare att komma in i de mer resursrika nätverken. Vi vet inte säkert varför det är på så sätt men vi tror att många utlandsfödda kan ha svårt att alls bli insläppta i inföddas nätverk. I våra intervjuer finns exempel på svenskfödda undersköterskor/vårdbiträden som uttrycker att de uppfattar invandrade kollegor som mycket annorlunda och uttalar sig allmänt negativt om invandrade personer. De är troligen inte så motiverade att släppa in utlandsfödda personer i sina nätverk. Som framgår nedan berättade också en del anställda från Afrika, Asien eller Latinamerika att de blivit diskriminerade av boende, anhöriga eller andra anställda. Vi tror att sådana upplevelser kan göra en obenägen att söka sig till sociala nätverk där de flesta är svenskfödda. En intervjuperson född i ett utomeuropeiskt land uttryckte det som att det fanns två grupper på arbetsplatsen: svenskar och invandrare.

Hur man behandlas av boende och anhöriga

Vissa invandrade vårdanställda hade erfarenhet av rasism och sexism från boende och/eller deras anhöriga. Flera av de anställda med utomeuropeisk härkomst och särskilt mörkhyade personer hade erfarenhet av rasistiska trakasserier och kränkningar från boende och i några fall av anhöriga. Drabbade anställda visade ofta förståelse för dessa boendes beteende som en del av deras sjukdom som kan leda till personlighetsförändringar. De kände sig dock mycket sårade när anhöriga utsatte dem för kränkningar. En anställd berättade till exempel att anhöriga som ville ge personalen någon liten gåva som tack för att de tagit så väl hand om deras anhöriga, kunde leta efter en ”svensk” för att ge presenten till.

Vi frågade ifall det finns någon plan på arbetsplatserna för att motverka rasism och kränkningar och ge stöd till de som blir utsatta. Svaret var negativt.

Relation till chefer och arbetsledare

Undersökningen visade på ojämlikhet mellan olika grupper vad gällde hur goda relationer man ansåg sig ha till sina chefer. Enkätundersökningen visade en statistiskt säkerställd skillnad mellan hur anställda svarade på olika frågor om hur man uppfattade relationen med sin chef. (Se Tabell 2 för en översikt över allas svar). För dessa frågor fanns en statistiskt säkerställd skillnad mellan hur anställda som invandrat från något land i Afrika, Asien eller Latinamerika och övriga anställda svarade, där gruppen från Afrika/Asien/Latinamerika kände mindre förtroende, i lägre utsträckning uppfattade sig bli rättvist bedömda och i mindre utsträckning uppgav sig ha goda relationer till sin chef:

Tabell 3. Anställdas uppfattning om sin relation till chefen, efter födelseregion

Födelseregion	Infödda	Födda i övriga Europa utom Östeuropa och i Nordamerika	Födda i Östeuropa	Födda i Afrika, Asien och Latinamerika
Uppger sig ha goda relationer med chefen (medel på skalan 1-4 där 4 är bäst relation)	3.4	3.5	3.5	3.1
Uppger att de kan lita på chefen (medel på skalan 1-4 där 4 är störst tillit)	3.4	3.7	3.4	3.0
Uppger att chefen bedömer deras arbetsinsatser rättvist (medel på skalan 1-4 där 4 är högst grad)	3.6	3.4	3.6	2.9

Däremot fanns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män vad gäller hur man besvarat dessa frågor.

Vi kan inte avgöra exakt vad i relationen mellan chefer och anställda från olika länder som påverkade svaren. Olika chefer ansågs agera olika. En undersköterska från ett utomeuropeiskt land uppgav till exempel att mycket berodde på chefen och talade om en tidigare chef som var snäll och rättvis och inte gjorde skillnad mellan ”invandrare” och ”svensk”.

En del intervju svar visar att undersköterskor/sjukvårdsbiträden har upplevt att personer i arbetsledande ställning (inte nödvändigtvis deras chefer när intervjuerna genomfördes) agerat diskriminerande gentemot vissa anställda. En intervju person uppgav att hon stött på en arbetsledare som diskriminerat en kvinna som var ”kort” och ”mörk”, en annan hade stött på en sköterska som behandlade en muslimsk anställd illa.

I vissa fall ansåg intervju personer att de fått sämre gehör eller bemötande än sina kollegor när de exempelvis anmält intresse för att arbeta extra, gå på semester under en viss period, vara lediga på grund av privata angelägenheter, eller anmält intresse för en tjänst eller en utbildning. Majoriteten av personer med dessa erfarenheter hade utomeuropeisk härkomst.

På en arbetsplats vi besökte framförde flera ur personalen (både invandrade och infödda) att där fanns en person i arbetsledande position som behandlade personer med utomeuropeisk bakgrund rasistiskt. De menade att dessa anställda alltid missgynnades gentemot infödda när det gällde fördelning av extra arbetstimmar. Vi vet inte hur denna bekymmersamma situation

utvecklade sig men utgår från att ansvarig chef ingrep.

Vidareutbildning/kompetensutveckling

Enkätsvaren visade inte på några statistiskt säkerställda skillnader mellan vilka grupper som fick möjlighet att delta i vidareutbildning. Men enligt vår undersökning finns det inte alltid transparenta regler gällande behörighetskraven för att söka till eftertraktade kurser och utbildningar. Några anställda berättade att de blev nekade efter att de hade anmält sitt intresse eller frågat om sina möjligheter att få delta på sådana utbildningar. Enligt några andra anställda som hade gått på liknande utbildningar, var det chefen som frågade eller uppmanade dem att gå på utbildningen. Alla de anställda som berättade för oss att de hade nekats sådan utbildning hade utomeuropeisk bakgrund.

Språk

Vikten av svenska språket

Frågor om språk blir viktiga på en arbetsplats där mycket handlar om kommunikation och personer med olika modersmål arbetar tillsammans. De som inte har svenska som modersmål löper risk att komma i underläge.

Vi ställde frågan i intervjuerna om det var viktigt för ett vårdbiträde eller en undersköterska att vara mycket bra på att prata och skriva svenska. Nästan alla svarade att det var viktigt. En av de chefer vi intervjuade berättade att de krävde mycket goda kunskaper i svenska i sina annonser och att språktester genomfördes med sökande som inte behärskade svenska till hundra procent. Flera preciserade att det var viktigt att kunna prata svenska med de gamla så att de förstod och att också kunna förstå dem. Vissa angav att det var viktigt att kunna uttrycka sig i skrift. En av de intervjuade sade också att man behöver goda kunskaper i svenska för att kunna ställa krav på sin arbetsgivare.

Några påpekade att förståelse var viktigt men att det inte kräver att alla pratar svenska som de som har språket som modersmål.

Flera intervjuade hade upplevt språkliga missförstånd mellan personalen eller mellan personal och boende. Vissa uttryckte irritation över detta. Några menade att deras arbetsbörda blev tyngre på grund av bristande kunskaper i svenska hos några kolleger.

Kampen för att behärska svenskan

Flera invandrade anställda berättade om hur hårt de arbetat för att lära sig svenska. En person sa i intervjun att hen kämpar med språket hela tiden. Vissa tyckte att det fortfarande var både svårt och ansträngande, trots att de arbetat länge på en svensktalande arbetsplats. En person berättade hur hen

under en lång period inte ens tittade på parabol-tv på sitt modersmål för att kunna koncentrera sig på svenskan. Hen tilla att det blir psykiskt jobbigt och att man behöver vila också: man kan ju inte vara i skolan hela tiden.

Ytterligare en person som lärt sig svenska efter att ha invandrat påpekade att det kunde ha konsekvenser om man skrev ett ord fel så att sjuksköterskan misstolkade och att det inte var lätt att skriva på svenska, så därför ”brukar jag använda lexikon. VARJE GÅNG, när jag gör uppgifter eller skriver ett brev till myndigheter.”

För nästan alla som inte var helt unga när de flyttade till Sverige har det inneburit en stor arbetsinsats att lära sig svenska. För de som jobbar i äldrevården har erövrandet av svenska varit deras väg in i arbetslivet. Över dem som har svårt att göra sig förstådda på ett sätt som övrig personal uppfattar som tillräckligt, svävar ibland hotet om att förlora jobbet. Under vår studie fick vi kännedom om två fall där anställda hade omplacerats till mindre kvalificerade jobb på grund av bristande svenskkunskaper.

Nyttan av minoritetsspråk

På de arbetsplatser vi besökte var majoriteten boende födda i Sverige. Men när vi frågade dem vi intervjuade om det var viktigt att anställda också kunde använda andra språk än svenska reflekterade några över att det skulle komma att bli allt viktigare när fler utlandsfödda hamnar i äldrevården. Vi gavs flera exempel på konkret nytta av andra språk. Det beskrevs bland annat som värdefullt när personer som kunde rätt språk kunde hjälpa boende som inte förstod svenska så bra i deras kontakter med Rehab. På ett boende vi besökte hade man nyligen börjat inventera personalens språkkunskaper.

Samtidigt som många alltså såg nyttan med att anställda talar andra språk än svenska, är det åtminstone än så länge inget man belönas för. En chef berättade att det att man kan översätta inte är något som syns i lönekuvertet. De bland personalen som uppgav att de brukar tolka på sitt arbete var medvetna om detta.

Negativa attityder mot den som säger fel

Några anställda med annat modersmål än svenska berättade att de utsatts för förlöjligande behandling när de gjorde något språkfel på svenska. Under fältarbetet observerade vi en situation där en person med svenska som modersmål rättade en annan persons svenska, trots att det inte fanns någon risk för missförstånd. Den som blivit rättad uttryckte att man tydligen sågs som dum i huvudet om man talade som hen.

Del 3. Förslag för att förbättra jämlikheten

Allmänna förslag baserade på tidigare forskning

Forskningslitteraturen visar att det går att förändra stämningen och kulturen på arbetsplatser i positiv riktning. Allmänt krävs då:

- Att problem identifieras tydligt.
- En öppen och ärlig kommunikation mellan chefer och övriga anställda där cheferna tar på allvar hur de anställda uppfattar problemen.
- Att både chefer och övriga anställda involveras i ett gemensamt problemlösande.
- Att man planerar långsiktigt – att på allvar förändra arbetsplatskulturer kan ta flera år.
- Att man regelbundet utvärderar processen och att det finns indikatorer på framgång.

Forskningen om hur ojämlikhet och diskriminering i arbetslivet kan motverkas säger:

- Utbildning för chefer om ledarskap och arbetsmiljö som en del av ett kontinuerligt arbete för en förbättrad arbetsmiljö.
- Att förändringsarbetet behöver vara strukturerat och planerat och att det behövs ansvariga personer som driver det. Det behövs målformuleringar och uppföljning av åtgärder.
- Att chefer och anställda behöver förstå nyttan med jämlikhet och att jämlikhet har flera positiva effekter (som ett mer tillitsfullt och behagligt arbetsklimat).

- Att arbetsplatser som blir framgångsrika i arbetet mot diskriminering är arbetsplatser där det finns en medvetenhet om att diskriminering existerar och ett systematiskt arbete mot diskriminering.
- Att arbetet bör utgå från lokala utvecklingsområden som framkommit genom kartläggning.
- Att det är viktigt att minska stressen för de anställda.
- Att det är bra att rekrytera personer ur grupper som diskrimineras på alla nivåer, inte minst att rekrytera dem som chefer.
- Att det är bra att delegera arbete till grupper (bestående av olika typer av individer) snarare än till individer. Sammansättningen av gruppen kan förändras efter ett tag för att olika personer ska få chansen att arbeta tillsammans. Kollektivt ansvar (grupp istället för individer) närmar enskilda medarbetare till varandra och effektiviserar resultatet.
- Att roterande arbetslag och gruppsamverkan är bra.
- Att utbildning i vad diskriminering är och hur den kan motverkas är bra.
- Att den som utsätts för diskriminering måste veta vart den ska vända sig.
- Att det är viktigt att arbetsledare, avdelningschefer och andra anställda inte delar upp personalen i ”VI” (exempelvis svenskar eller kvinnor) och ”DE” (till exempel invandrare eller män).

Behovet av facklig medverkan och demokratiska förändringsprocesser

Förändringar i arbete och arbetsuppgifter bör ske i samförstånd med de anställda och deras fackliga ombud. Det är viktigt att förändringsarbete som exempelvis installeringen av ny teknologi inte leder till nya hierarkier och utsortering. Det måste planeras för att ge alla anställda chans att utvecklas tillsammans med verksamheten.

Löner

- Arbetsplatserna bör lönerevidera med jämlikhetsfokus där såväl kön som födelse- och ursprungsland systematiskt beaktas så att inte diskriminerande löner sätts.
- Det bör finnas medvetenhet om att sociala nätverk kan påverka lönesättning både genom hur information sprids men också genom närhet till viktiga personer, inte minst chefen.
- Se, möjliggöra, erkänna och även lönesätta kompetenser som personer med utländsk bakgrund har.

Yrkesstatus

- Man kan överväga rotation av vissa befattningar och uppgifter, såsom gruppleddare och ansvar för mer vårdinriktade arbetsuppgifter som såromläggning. Tidsbestämda och roterande befattningar inkluderar fler i ledarskap. Det ger alla en inblick i olika delar av verksamheten vilket leder till mer delaktighet och kompetensutveckling. Arbetsorganisationen blir inte beroende av en eller ett par personer utan får en större grupp kompetenta medarbetare. Införandet av ett rotationssystem måste förhandlas med de fackliga organisationerna så att det inte istället för att motverka ojämlikhet blir en ökad belastning för de anställda.
- Chefer bör vara medvetna om att deras relation till anställda kan påverka de anställdas status.

Möjlighet att påverka

- En trygg och öppen miljö ska eftersträvas så att alla kan känna att det går bra att komma med förslag och att förslagen tas på allvar.
- Anställda ska informeras om möjliga kanaler för påverkan och kritik: arbetsplatsträffar, årliga undersökningar och genom sina fackföreningar.
- Det ska framgå vad APT har för funktion generellt, vad som händer med anställdas synpunkter och när beslut fattas på APT. Alla anställda ska i tur och ordning ha chansen att komma till tals under dessa möten (och inte enbart de som kan prata bäst för sig).
- Fackföreningarna ska vara delaktiga i arbetet med anställdas möjlighet att påverka arbetsplatsen.

Tillgång till resursrika nätverk (socialt kapital)

- Framväxten av öppna nätverk mellan anställda bör stimuleras.
- Ledningen bör stimulera en arbetsplatskultur kring samarbete.
- Genom sociala tillställningar och informella träffar bör anställda få tillfälle att komma närmare varandra. Jul och början av sommaren och början av hösten kan vara tillfällen för evenemang.

Hur man behandlas av boende och anhöriga

- Det behövs planer för kontinuerligt arbete för att förebygga förekomsten av rasism, sexuella och andra former av trakasserier på arbetsplatserna.

- Det är viktigt att ha klara rutiner för kollegors och chefers stöd till anställda som utsätts för trakasserier och diskriminering. Dessutom behövs utbildning för de anställda och deras chefer för att kunna hantera problematiken.
- Ett förebyggande åtgärd är att ge anhöriga en informationsbroschyr om regler, normer och värderingar på boendet. Normerna bygger på allas människors lika värde och gäller både boende och anställda.

Relation till chefer och arbetsledare

- Det är viktigt att de som fungerar som arbetsledare och samordnare eller utgör den kommunikativa länken mellan avdelningspersonal och ledning har förtroende hos personalen på avdelningen. Även om avdelningschefen i slutändan väljer personen ifråga, är det viktigt att förankra valet hos personalen.
- Chefen ska ha en tydlig och kommunicerad strategi för att motverka diskriminering och favorisering.
- Avdelningschefer skulle kunna få utrymme i sina tjänster för att arbeta en dag varannan månad som undersköterska/vårdbiträde för att på nära håll känna på arbetet och för att visa sina medarbetare att hon/han bryr sig om deras arbetsbelastning.

Vidareutbildning/kompetensutveckling

- Det bör finnas en budget för vidareutbildning av all personal. Vårdbiträden som vill läsa vidare för att bli undersköterskor, de som vill gå utbildningen till Silviasyster, eller de som vill utveckla sina kunskaper i datorprogram som används på arbetsplatsen, bör ha möjlighet att göra det.
- Ett transparent kösystem med välgrundade villkor för icke obligatoriska och mer eftertraktade utbildningar behöver inrättas som en del arbetsorganisationens kompetensutvecklingsarbete. Exempel kan vara ett intranät för att anmäla sig till olika utbildningar med information om utbildningens villkor, hur många som står i kö och så vidare.

Språk

- Arbetsplatsen bör erbjuda riktad språkträning utan löneavdrag för de som jobbat några år i vården och behöver utveckla sina svenska språkkunskaper i tal och skrift.
- Det bör finnas tydliga mallar för de dagliga rapporter som ska skrivas.

- Den infödda personalen bör visa förståelse för att invandrade kollegor ofta lagt ner ett stort arbete på att lära sig ett nytt språk och även efter många år kan vara tvungna att anstränga sig mer än de själva för att kommunicera på svenska.
- Den som inte alltid förstår svenska bör vara villig att fråga för att undvika missförstånd – vilket förutsätter en korrekt och respektfull kommunikation mellan arbetskamrater.
- Nedlåtande kommentarer eller skämt när någon säger eller skriver fel på svenska ska inte förekomma – det är diskriminerande och orättvist.
- Man bör inte rätta den som säger fel på svenska när det inte finns några problem att förstå, om den som säger fel inte har bett om att bli rättad.
- Enheten bör se över hur kunskaper i andra språk än svenska kan vara till nytta, både för att kommunicera med boende som har andra modersmål än svenska och för att hjälpa till i språkträningen för de som praktiserar och inte kan mycket svenska än.
- Vid individuell lönesättning ska extrainsatser som utförs av dem som kan andra språk än svenska, såsom vardagskommunikation med boende på annat språk och enklare tolkning, värderas på samma sätt som andra speciella insatser i arbetet. Tolkning i särskilt viktiga sammanhang ska dock göras av utbildade tolkar.

Vidare läsning

- Adman, Per & Larsson Taghizadeh, Jonas (Kommer hösten 2017 som rapport för Stockholms stad) *Evidensbaserade åtgärder mot etnisk diskriminering vid myndighetskontakter*. Stockholm.
- Boréus, Kristina & Mörkenstam, Ulf (2010) *Spjälorna i buren: En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina (2006) *Arbetslivets (o)synliga murar*; SOU 2006:59. Stockholm: Fritzes. (tillgänglig för nedladdning: <http://www.regeringen.se/contentassets/b83fece5ad284a579cc25fdfab953f7a/arbetslivets-osynliga-murar-sou-200659>)
- Lindholm, Kristina (2014) *Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter*. Rapport från Diskrimineringsombudsmannen (tillgänglig för nedladdning: www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-fran-plan-till-praktik2.pdf)
- Mulinari, Paula & Rebecca Selberg, red. (2011) *Arbete - Intersektionella perspektiv*. Stockholm: Gleerups.
- Neergaard, Anders (2006) *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes. (tillgänglig för nedladdning: <http://www.regeringen.se/contentassets/b1c625aa10c94991b71cc971369f2258/pa-troskeln-till-lonearbete-sou-200660>)
- Wilkinson, Richard & Pickett, Kate (2011) *Jämlikhetsanden: därför är mer jämlika samhällen nästan alltid bättre samhällen*. Stockholm: Karneval förlag.
- Yazdanpanah, Soheyla (2013). ”Invandrarkvinnors arbete i Sverige: behovet av en ny historieskrivning”. I *Arbete & jämställdhet: förändringar under femtio år*, Niskanen, K. & Blomberg, E. Stockholm: SNS. s. 72-107.