

Helse- og omsorgsdepartementet

Høring – NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

Ref.: 23/92

Det vises til departementets høringsnotat og -brev av 2. februar 2023.

Reforms syn i kortform:

Den manglende kjønnsbalansen i helse- og omsorgsyrkene er et stort samfunnsmessig problem. Det er et reelt behov for å rekruttere flere menn inn i helse- og omsorgsyrkene, der vi i dag i realiteten kun henvender oss til halvparten av befolkningen. Kjønnskvoltering er en mulig løsning på dette problemet. I tillegg må det settes inn en større innsats for å rekruttere gutter og menn til, og forhindre frafall av mannlige studenter i utdanninger til helse- og omsorgsyrkene. Reform har flere kunnskapsbaserte forslag til hvordan dette bedre kan ivaretas. Vi beklager samtidig at departementet fortsatt ikke aktivt inkluderer likestilling i et mannsperspektiv i sitt arbeid med innspill og høringer.

Reform – ressursenter for menn driver hjelpetilbud for menn i vanskelige livssituasjoner, samler inn og formidler kunnskap om gutter og menn, og er en pådriver for et mannsperspektiv i likestillingspolitikken. Reform er en privat og uavhengig stiftelse som mottar grunnfinansiering fra staten. Vi vil med dette kommentere høringsnotatet med utgangspunkt i våre erfaringer og kunnskap med gutter og menn, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og rekruttering av menn og gutter til helse- og omsorgsutdanninger.

Innledende betraktning

Den manglende kjønnsbalansen i helse- og omsorgsyrkene er et samfunnsmessig problem. Mangelen på mannlige profesjonsutøvere svekker tjenestetilbud der alle kjønn skal og bør være representert. Helsepersonellkommissjonen peker også på behovet for å rekruttere flere til helse- og omsorgsyrkene. Det er derfor svært viktig at det iverksettes virksomme tiltak for å endre dagens situasjon, slik at rekrutteringen av menn til helsesektoren kan bedres.

Når helsepersonellkommissjonen vektlegger mangelen på kvalifisert personale som kritisk for framtidens helsevesen, bør nettopp rekruttering av menn pekes på som en vesentlig del av løsninger. Vi vil hevde at dette er et langt bedre tiltak for å opprettholde en velfungerende velferdsstat enn å foreslå å nedskalere helsevesenets yteevne, med begrunnelse i personellmangel.

Vi vil i dette høringssvaret peke på noen viktige forhold for å rekruttere og beholde menn i helse- og omsorgsyrkene. Hensikten med arbeidet være å unngå at vi bare rekrutterer fra halvparten av befolkningen til disse yrkene.

Vi vet også at målrettet og planmessig innsats på området virker. Dette viser særlig prosjektet «Menn i helse», som Reform var med på å lansere for rundt et tiår siden. Prosjektet kan vise til svært gode resultater. «Menn i helse» bør nå derfor også forankres nasjonalt, som et styrket politisk satsningsområde.

Menn i sykepleierutdanning

Menn er sterkt underrepresentert i sykepleierutdanningen. Reform støtter Opptaksutvalgets forslag om at kjønnskvote bør erstatte bruken av kjønnspoeng. Vi er derfor også fornøyde med at helsepersonellkommisjonen støtter Opptaksutvalgets vurderinger og forslag til kjønnskvoltering. Dersom det er tvil om bruk av kvoter er i samsvar med eksisterende lovverk, må regjeringen foreslå nødvendige endringer i loven.

Vi har et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge, som særlig gir seg utslag i at menn ikke tar seg utdanning og arbeid i helse- og omsorgssektoren. På profesjonsutdanninger som sykepleie og barnehagelærer har vi sett en sakte utvikling mot et større innslag av mannlige studenter. Dette er fag som tidligere utelukkende har bestått av kvinner. Ved mange læresteder med sykepleie har andelen menn nå passert 15 prosent, men utviklingen går sakte, og har dels stoppet opp.

Reform mener kjønnskvote vil være et egnet virkemiddel i sykepleierutdanninger som har nok mannlige søkere. Her vil dette være et viktig og sårt tiltrengt tiltak for å rekruttere menn til helse- og omsorgsyrkene.

Frafallsprosenten blant mannlige sykepleierstudenter er også svært høy. Det er flere grunner til dette. I undersøkelsen «Men in Nursing Education», som ble publisert av Reform og nordiske partnere i 2019, er et vesentlig funn at mannlige sykepleierstudenter i Norge (og i Norden) opplever dels grov diskriminering både på studiested og i praksis. De mest graverende hendelsene var ofte knyttet til praksissted. Her var ansattes og tjenestemottakeres stereotype holdninger til mannlige sykepleiere en del av hverdagen.

Opplevelse av ensomhet i studieforløpet er også en viktig årsak til den høye frafallsprosenten blant menn i sykepleierstudiene. Mye av årsaken til dette ligger i hvordan studiehverdagen organiseres. Det er svært vanlig at et mindretall mannlige studenter i et kull fordeles jevnt på ulike grupper. Hensikten må antas å være et ønske om å integrere mannlige studenter, men i praksis fører det til at den tallmessige lille gruppen av menn får en styrket egenopplevelse av å være en minoritet, og ikke oppfatter seg som en like naturlig del av studiet som sine kvinnelige studiekolleger. Erfaringer fra forsøk med å samle mannlige studenter i egne grupper har vist at dette er et tiltak som kan styrke identiteten blant mannlige studenter, og motvirke ensomhet og frafall. Dette samsvarer også med Reformers erfaringer på andre områder der menn er i mindretall.

I prosjektet «Men in Nursing Education» fant vi også at mange mannlige studenter fortalte at de stadig opplevde å bli minnet om at de var menn. Dette opplevdes som fremmedgjørende, og ga de mannlige studentene følelsen av å ikke ha en naturlig plass i yrket. Eksempelvis var historier fra mannlige sykepleierstudenter at de konsekvent ble satt til tradisjonelle maskuline oppgaver som løft og teknisk bistand på praksisstedene, mens deres kvinnelige kolleger

gjorde tradisjonelle sykepleieroppgaver. Denne typen segregering bidrar til at menn selv opplever å ikke passe til sykepleiefaglige oppgaver, eller at omgivelsene deres ikke godtar at dette er oppgaver som også kan utføres av mannlige sykepleiere. Det er viktig at det tas oppgjør med slike holdninger i utdanningene, og at det snakkes mer om diskrimineringen menn i helse- og omsorgsyrker kan møte i sin hverdag.

Vi vet også at menn i sykepleieryrket i større grad enn kvinner opplever seksuell trakassering fra andre kollegaer og ledere (Sykepleien, 2018). Svært ofte knytter dette seg til ulikhet i maktforhold og misbruk av makt, i en bransje der det er et stort flertall kvinner i maktposisjoner. For å kunne beholde menn i sykepleieryrket er det viktig at det jobbes planmessig for en utvidet forståelse av hvem som kan rammes av seksuell trakassering, og hvordan mannlige profesjonsutøvere spesifikt blir rammet. Tiltak må iverksettes for å motvirke seksuell trakassering også når det rammer menn.

«Share the Care»-prosjektet

Reform deltar i det fireårige prosjektet «Share the Care», finansiert av Nordisk Ministerråd. Prosjektet har stor relevans for en bedret rekruttering til helseyrkene. I prosjektet iverksettes ulike tiltak som har til hensikt å rekruttere og beholde menn i sykepleierutdanningene, og for rekruttering og ivaretagelse av gutter i helse- og oppvekstfag på videregående.

Prosjektet har som utgangspunkt at et av de viktigste momentene for å rekruttere menn til disse yrkene er å utvide bildet av hva en sykepleier eller helsefagarbeider er. Denne rolleforståelsen må innbefatte mer enn omsorg.

Behovet for en slik utvidet rolleforståelse påpekes også av helsepersonellkommissjonen. Kommisjonen begrenser imidlertid dette til økt synliggjøring av teknologi i helsevesenet, og til økt satsing på teknologiske fag i helse- og oppvekstutdanningene. Slik vi ser dette, bygger forslagene på en forenklet forståelse av gutter og menns motivasjon for å velge seg inn i utdanningene, og stereotype bilder av hva menn og gutter interesserer seg for.

Vi mener det i stedet bør fokuseres mer på det mangfoldet av oppgaver som en sykepleier eller en helsefagarbeider arbeider med. Sykepleieryrket er et omfattende og komplekst felt, der også tradisjonelle omsorgsverdier inngår. Mangfold handler heller ikke kun om kjønn, og med tiltak for å utvide forståelsen av pleieyrkene generelt vil man kunne rekruttere fra en bredere del av befolkningen.

«Share the Care»-prosjektet ser også på hvordan utdanningene presenteres på nettsider og i undervisningsmateriell, og hvordan man henvender seg til studentene. Non-verbal kommunikasjon gjennom bildebruk og litteratur har mye å si for hvordan den enkelte kan se seg selv i yrkene som presenteres. Ofte er kommunikasjonen lite tilpasset gutter og menn, og derfor også dårlig egnet til å rekruttere dem til helseyrkene.

Det er viktig at utdanningsinstitusjoner og videregående skoler benytter kjønnsinkluderende språk, bilder og tekster, og at pensum gjenspeiler et reelt mangfold i yrket, også når det gjelder yrkesutøvernes kjønn.

Avsluttende bemerkning:

Departementet er fortsatt preget av mangel på et mannsperspektiv

Tross viktigheten av mannspektivet i framtidens helsevesen, er ikke Reform blitt invitert til å vurdere på denne høringen. Basert på flere tidligere tilbakemeldinger, konstaterer vi at likestillingsperspektivet i liten grad anses som relevant i helse- og omsorgsdepartementets

innspills- og høringsarbeid. Dette ser i særlig grad ut til å gjelde likestilling i et mannspektiv. Denne praksisen bryter slik vi ser det med regjeringens uttalte ambisjon om å inkludere likestilling i alt dets arbeid, slik dette blant annet stadig framheves av kultur- og likestillingsministeren.

Vi ber om at departementet endrer sin praksis med å ikke invitere Reform til innspill og høringer på viktige samfunnsmessige områder der likestillingsperspektivet naturlig hører med.

Reform utdyper gjerne punktene i dette høringssvaret, dersom departementet ønsker dette.

Oslo, 2. mai 2023

Are Saastad /s/
daglig leder

Ina Slaveykov
rådgiver

Kilder:

Reform m.fl., 2019. Hentet fra: <https://reform.no/prosjekter/men-in-nursing-education/>

Sykepleien, 2018. Hentet fra: <https://sykepleien.no/2018/02/mannlige-sykepleiere-mer-utsatt-trakassering>