

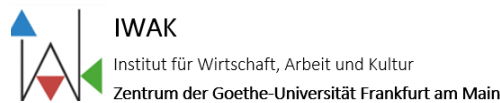
**EN SKRÄDDARSYDD
VÄGLEDNING:
PROFESSIONALISERING
AV PHS-ARBETARE**

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partner



Detta dokument återspeglar endast författarnas åsikter och därför kan Europeiska kommissionen inte hållas ansvarig för någon typ av användning av informationen i denna publikation.



Detta projekt har finansierats av Europeiska unionen.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Professionaliseringen av PHS-arbetare är otroligt viktig för EU-länderna:

- För att skapa vita jobb som stöder både utsatta delar av befolkningen (äldre, funktionshindrade) och balans mellan arbete och privatliv;
- För att erkänna miljontals PHS-arbetare samt försvara deras värdighet och integritet genom att ge dem en anständig sysselsättning och grundläggande sociala rättigheter;
- För att utveckla PHS-arbetarnas färdigheter så att de kan tillhandahålla tjänster av hög kvalitet till hushållen;
- För att på europeisk nivå erkänna yrken som uppfyller hushållens behov, samt de kvalifikationer som är kopplade till dessa yrken.



VIKTIGA DEFINITIONER OCH NYCKELKONCEPT

DEFINITIONER

1 – Professionalisering

I hela detta dokument definieras arbetstagarnas **professionalisering** som ett sätt att förvärva eller säkerställa erkännande av deras yrkesmässiga kunskaper samt att kunna inkludera dem i en professionell karriärbana: att lära sig ett yrke, att förvärva nya färdigheter för att säkerställa fortsatt utveckling av sin anställbarhet, byta jobb och utvecklas rent yrkesmässigt. Inom PHS innefattar professionalisering både grundutbildning och yrkesutbildning.

2 – Yrkesprofil

En **yrkesprofil** (eller professionell profil) består av en förklaring av yrket i form av en beskrivning, en kommentar om omfattningen och en definition. I en sådan profil listas dessutom kunskaper, färdigheter och kompetenser som experter anser vara viktiga. Faktum är att det är en uppsättning av alla kompetenser för att beskriva ett specifikt jobb eller en organisatorisk roll. En yrkesprofil kan också beskrivas som den uppsättning av beteenden som krävs av anställda i sin organisatoriska roll. EU-kommissionen har – via ESCO-portalen (europeisk klassificering av färdigheter, kvalifikationer och yrken) – satt upp hierarkisk förhållanden mellan sysselsättningar och de motsvarande yrkesprofilerna.¹

3 – Yrkeskvalifikationer

är kvalifikationer som intygas via formella kvalifikationer, ett kompetensbevis och/eller yrkeserfarenhet.² Den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) är ett gemensamt ramverk som har utvecklats för att göra kvalifikationer mer läsbara och begripliga i olika länder som använder olika system. Det är avsett som ett viktigt verktyg för att stödja gränsöverskridande rörlighet för studerande och arbetstagare samt främja ett livslångt lärande över hela Europa.

NYCKELKONCEPT

År 2020 beräknades PHS-sektorn **stå för 6,3 miljoner av de formella jobben i EU**, vilket motsvarar 3,4 % av den totala sysselsättningen.³ PHS-sektorn förväntas växa under de kommande decennierna, främst på grund av den åldrande befolkningen i Europa och samt den ökande andelen kvinnor på arbetsmarknaden.

Den 1 januari 2019 utgjorde personerna som är 65 år eller äldre 20,3 % av Europas totala befolkning,⁴ med stora skillnader beroende på land (22 % i Italien och Grekland, 21 % i Tyskland och 13 % på Irland). Eurostats befolkningsframskrivning visar att andelen äldre personer kommer att växa markant. År 2035 kommer de att utgöra nästan en fjärdedel av befolkningen i Belgien (24 %), Portugal (25 %) och Sverige (24 %). Andelen kommer att vara ännu högre i Italien (29 %) och Tyskland (30 %). Dessutom utvecklas den relativa andelen av väldigt gamla personer i hela befolkningen snabbare än något annat segment av Europeiska unionens befolkning. Det förväntas därför att andelen äldre personer över 80 år inom EU-28 minst kommer att fördubblas mellan 2015 och 2080. Andelen ökar därmed från 5,4 % till 12,7 %.

De äldre bor allt oftare ensamma, eftersom att boende hos släktingar tenderar att bli mindre vanligt på grund av makens eller makans död, trenden med mindre samboende mellan generationer och det ökande geografiska avståndet mellan vuxna barn och deras familjer.

1 Varje sysselsättningskoncept innehåller en föredragen term och ett varierande antal icke-föredragna termer samt dolda termer på vart och ett av ESCO-språken.

2 Europaparlamentets och Rådets direktiv 2005/36/EG från den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>

3 Lebrun (2020).

4 Eurostat, Befolkningsstruktur och åldrande, augusti 2020

PHS-sektorns båda sidor – vårdtjänster och tjänster som inte är kopplade till vård – uppvisar skillnader, likheter och komplementariteter. Traditionellt sätt anses vårdrelaterade tjänster falla in under socialpolitiken i Europa. Och därmed finansieras de av offentliga organ. Hushållsrelaterade tjänster faller dock in i facket för sysselsättningspolitik eftersom de syftar till att skapa nya formella arbetstillfällen, minska svartarbetet och öka andelen kvinnor på arbetsmarknaden. Detta genom att minska de obetalda aktiviteterna.

Trots dessa två olika rättsliga ramar, kan samma tjänst (till exempel, städning i hemmet) betraktas som en del av den övergripande vården som tillhandahålls till en person i beroendeställning. Eller så kan den levereras till ickeberoende personer med andra socioekonomiska perspektiv. Med tanke hur svårt det är att skilja mellan vårdaktiviteter och aktiviteter som inte är kopplade till vård, blir mottagarens status viktig och kan bidra till att definiera tjänstens natur.



**MERVÄRDE AV
PROFESSION
ALISERING INOM
PHS-SEKTORN**

1 – Kvalitet

Professionalisering är en garanti för högre kvalitet på tjänsterna och ger en tydlig definition av de uppgifter som utförs, både inom den del som rör vård och den som inte är kopplad till vård.

PHS-arbetare måste förvärva både tekniska färdigheter (såsom kunskap om grundläggande regler gällande hygien, användning av specifika produkter och hur man undviker farliga kemiska reaktioner, kompetens inom vård av personer i utsatt situation, yrkesmässig självmedvetenhet och förebyggande av arbetsmiljörisker) och sociala färdigheter (diskretion, självförtroende, självständighet och anpassningsförmåga, för att rätta sig efter användarens behov).

Det hjälper användare att förstå att arbetstagaren tillhandahåller en bättre service än om hen skulle göra det själv. Professionaliseringen leder därför till bättre kvalitet eller högre produktion och är därför ett viktigt element för att förbättra lönerna.

2 – Säkerhet

Professionalisering gör att den tjänst som tillhandahålls blir säkrare

- Lära dig rätt rörelser för att undvika fall och använda rätt produkter,
- Undvik utbrändhet på jobbet och begränsa familjernas krav inom en sektor där det kan vara svårt att dra en gräns mellan yrkesliv och privatliv.

3 – Erkännande

Professionalisering är absolut nödvändig för PHS-arbetare. Det leder till ett erkännande av dem genom att försvara deras värdighet och integritet och genom att ge dem ett anständigt arbete och sociala rättigheter. Ett erkännandet på europeisk nivå, genom att säga att vi talar om riktiga yrken som ger ett ekonomiskt, socialt och samhälleligt mervärde.



FALLSTUDIEN



FRANKRIKE:

Iperia⁵ är en fransk expertplattform för professionalisering inom sektorn för direktanställning. Syftet med den är att skapa och utveckla ett utbildningsutbud samt professionaliseringsverktyg för tre typer av arbetstagare: assistenter till person i beroendeställning, barnvakter (båda tillhör vårdsektorn) och hushållsanställda (tjänster som ej är kopplade till vård).

Nyligen skapade Iperia ett utbildningsprogram för yrkesverksamma med inriktning på hemtjänster för personer med funktionsnedsättningar.

I Frankrike väljer 430 000 personer i beroendeställning – på grund av ålder eller funktionshinder – att direktanställa den vårdarbetare tar hand om dem i deras dagliga liv. Sedan lagen infördes 2005 är det utan tvekan lättare och mindre riskabelt att leva hemma under goda förhållanden. De professionella vårdarbetarna uttryckte själva sitt behov av professionalisering för att kunna hjälpa och stödja personer med funktionsnedsättningar. Detta kräver särskilda färdigheter hos vårdpersonal som arbetar i privata hem. För att kunna garantera säkerheten och anpassa tjänsterna, måste yrkesarbetarna utbildas i de specifika aspekter som gäller för hemtjänst för personer med funktionsnedsättningar. Den nuvarande yrkesmässiga certifieringen gäller för sjukvårdsbiträden, barnomsorgsassistenter och personliga assistenter men den täcker inte alla de färdigheter som krävs.

Därför har man skapat en specialisering med fokus på funktionshinder (Specialisation Handicap) som är kopplad till båda titlarna och detta fyller de luckor som fanns.

Specialiseringen att ta hand om personer med funktionsnedsättningar stöder vård som är särskilt avsedd för denna del av befolkningen. Detta för att kunna åtfölja den funktionshindrade personen under hans livsprojekt. Kursen, som består av tre färdighetsblock, består av totalt 174 utbildningstimmar.

Den är baserad på en nivå 3-certifiering enligt den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (EQF) och främjar förvärv av grundläggande kunskaper om hemtjänster för barn eller vuxna med funktionsnedsättningar. Detta genom att ta hänsyn till de speciella särdragen i förhållandet med en handikappad person.

Ramverken för aktiviteter och färdigheter som är kopplade till utbildningen om "handikapp" utesluter medicinsk vård. Istället fokuserar den på "omhändertagande", det vill säga hur man ska sköta den funktionshindrade personens närmiljö och bidra till hans välbefinnande.

I Frankrike är utbildningsutbudet beroende av anställningsmodellen: anställda som anställs via direktanställning eller tjänsteleverantörer. I hushåll med en person i beroendeställning (äldre eller handikappad person) har man också sett att en enskild arbetare oftast utför alla arbetsuppgifter, både vård och andra aktiviteter som inte är kopplade till vård (lyfta personen, allmän vård, städning, laga mat osv.). Därför föredrogs en integrerad strategi. Arbetstagarna har därför möjlighet att gå korta kurser (moduler om vård eller andra aktiviteter som inte rör vård) eller en kvalificerad utbildning där de lär sig saker om både vård och andra aktiviteter för att kunna utföra arbetet på ett effektivt sätt i den typ av hushåll som vi nämner ovan. Detta tillvägagångssätt har sitt ursprung i ett pragmatiskt synsätt på användarnas behov.

Tjänsteleverantörer:

- Diplom eller meriter – eller minst tre års erfarenhet – krävs för PHS-arbetare som jobbar inom en PHSorganisation och tillhandahåller tjänster till utsatta personer (äldre eller funktionshindrade och barn under 3 år). Specifika diplom krävs också för chefer. Därför har många PHS-organisationer lanserat omfattande utbildningsprogram genom att använda olika metoder: "klassiska" kurser i klassrum, privatlektioner, handledning, e-lärande osv. Denna utbildning finns från grundläggande färdigheter (nivå 1 i EQF) upp till masterexamen (nivå 7 i EQF). Dessa utbildningsprogram tillhandahålls internt eller av externa utbildningsorganisationer.

⁵ <https://www.iperia.eu/>

- Även om inget examensbevis eller meriter krävs för andra PHS-jobb – som städning, trädgårdsskötsel eller barnomsorg för barn över 3 år – så utbildar många PHS-organisationer sina anställda. Detta för att kunna erbjuda tjänster av högre kvalitet tack vare att de anställda har större färdigheter.
- PHS-organisationer uppmanas att underteckna NOVA:s nationella stadga, som förvaltas av departementet för ekonomi och finans. De som skriver under stadgan får tillgång till olika verktyg som är utformade för att stödja dem i deras initiativ för att förbättra servicekvaliteten.
- Alternativt kan PHS-organisationerna välja att tillämpa standarder som har utvecklats specifikt för PHS sektorn. Till dags dato finns det fyra standarder i sektorn: NF Services "Personliga tjänster i hemmet", Qualicert "Tjänster till privatpersoner", Qualisap och Cap'Handéo-SAP. Genom att anta dessa standarder, går PHS-organisationerna med på att – på frivillig basis – uppfylla höga kvalitetskrav och bli föremål för regelbundna granskningar.

Aktörer i den nationella, professionella grenen av PHS-företag deltar aktivt i utvecklingen av PHS-arbetarnas professionalisering. De arbetar för en helhetslösningar vad gäller utbudet av tjänster och förespråkar ett ökat samarbete mellan de olika yrken som är iblandade i arbeten som utförs i hemmen. Allt för att göra dessa jobb mer attraktiva. Varje år får cirka 3 000 nya arbetstagare behörighet tack vare det dubbla utbildningssystemet.

Direktanställning:

Den sociala dialogen har gjort det möjligt att skapa en konventionell arbetsgivaravgift, utöver den lagliga avgiften, som betalas av arbetsgivaren i varje hushåll. Dessa avgifter används för att tillhandahålla yrkesutbildningar för anställda i sektorn. Med denna fond har sektorn för direktanställning kunnat implementera en professionaliseringspolicy, med ett särskilt sektordiplom och ett stort urval av fortbildningsmoduler, som finns tillgängliga från första arbetstimmen i en familj. Mammahjälp (barnvakter) måste godkännas innan de kan ta hand om barn. För att bli godkända måste de genomgå en utbildning på 120 timmar.

Social dialog har gjort följande saker möjliga:

- För arbetstagare: Möjligheten att få tillgång till 58 timmars utbildning varje år från den första arbetade timmen, utan krav på erfarenhet eller en miniminivå av antal arbetstimmar per vecka.
- Enkel utbildningsregistrering för privata arbetsgivare och arbetstagare. Utbildningen är inte beroende av anställningsavtalet utan är kopplat till arbetstagaren personligen.
- Ingen kostnad alls för arbetstagaren och en avskriven kostnad för arbetsgivarna baserat på deras månatliga sociala avgifter. Dessa inkluderar betalning av kostnaden för utbildningen, löneutbetalning under hela utbildningen och ett fast bidrag för levnadskostnader (hotell, resor, måltider). Denna sista åtgärd gör det möjligt för arbetstagare att hävda sina rättigheter utan att behöva oroa sig för frågan om vem som ska ersätta dem, vilket utgör ett viktigt hinder för att påbörja utbildningar inom sektorn.
- Ekonomiskt stöd för att ta körkort och för körda timmar. Vid sidan av skapandet av en ett speciellt avsett ramverk för professionalisering, har man även satt upp ett lämpligt utbildningsutbud som är anpassat efter den faktiska situationen inom sektorn. Detta för att försöka göra sektorn mer attraktiv och se till att de färdigheter som PHS-arbetarna behöver blir erkända.

SVERIGE

Vad gäller långtidsvård så fastställs och övervakas tillstånd, priser och efterlevnad av kommunerna, även när det gäller privata leverantörer. Den årliga enkäten för användarnöjdhet – som utförs årligen av Socialstyrelsen – är det instrument som används mest för att mäta kvaliteten på den svenska långtidssjukvården. Dessutom har SIS (Svenska institutet för standarder) sedan 2015 implementerat två stycken standarder gällande "Kvalitet i omsorg, service, omvårdnad och rehabilitering för äldre med omfattande behov i ordinärt och särskilt boende". Under de senaste åren har vissa kommuner tagit fram utbildningsprogram för omsorgsgivare som jobbar i hemmen men det finns inga minimikrav vad gäller utbildning. Över 75 % av de vårdanställda har genomgått minst ett år av formell utbildning. Inom den del av PHS som inte är kopplad till vård, har vissa privata företag som är registrerade hos Almega, arbetsgivarorganisationen för tjänstesektorn som är en del av kollektivavtalet, valt att utbilda sina arbetare själva via grundläggande uppgifter som utförs hemma. Eller så förlitar de sig på utbildningsutbudet från SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd), ett tvådelat utbildningsorgan som lanserades av arbetsmarknadens parter år 1985.

BELGIEN

Inom ramen för det belgiska programmet för tjänstekuponger, föreskriver de sektorvisa kollektivavtalet att alla tjänstekupongsföretag måste utbilda sina anställda i minst 12 timmar eller 2 dagar per år (beräknat med utgångspunkt från en heltidsanställning). Denna obligatoriska utbildning finansieras delvis av de regionala och sektoriella utbildningsfonderna.

Den sektoriella utbildningsfonden (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services/Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques) skapades 2009 av arbetsmarknadens parter. Den bidrar till framtagandet av en utbildningspolicy för alla arbetstagare och företag som ingår i Gemensamma kommittén 322.01. Som sådan säkerställer fonden att utbildningskraven i sektorn uppfylls och den underlättar utbildningsinsatserna för alla intressenter. Förutom regional finansiering så täcker den sektoriella utbildningsfonden utbildningskostnaderna för nya arbetstagare som arbetar inom ramen för tjänstekupongprogrammet, på mellan 9 och 18 timmar. Dessutom genomför den sektorvisa utbildningsfonden flera projekt, såsom en hållbarhetsfond som syftar till att öka medvetenheten om hanterbart och genomförbart arbete inom PHS. Fondens första kampanj (2019) fokuserade på tillhandahållande av lämplig utrustning. Ett annat projekt håller på att skapa en digital inlärningsplattform med namnet "My Perfect Day". Det syftar till att tillhandahålla nya utbildningsverktyg för arbetstagare som jobbar inom ramen för tjänstekupongprogrammet och är också tänkt att vara en informationsplattform för potentiella tjänstekupongarbetare.

TYSKLAND

I Tyskland finns det ingen riktig offentlig politik för att stödja personliga tjänster och hushållstjänster och därför är svartarbetet fortfarande dominerande inom denna sektor. Det är därför som Tyska kompetenscentrumet "Professionalisering och kvalitetssäkring av hushållstjänster" (PQHS) för närvarande håller på att genomföra en allmän reflektion över hur en professionaliseringspolitik skulle kunna tillämpas inom PHS-sektorn.

Det huvudsakliga målet är att fortsätta med samt vidareutveckla de projekt som man bedriver på ett framgångsrikt sätt just nu.

- Under 2020 kommer kompetenscentrumet att påbörja vidareutvecklingen av ramverket för kursplaner. Detta för att kunna ge specialister på hushållsrelaterade tjänster rätt behörighet. En rad olika experter kommer att delta för att uppnå detta. De praktiska erfarenheterna med kursplanen fram till dags datum kommer att vara den främsta drivkraften. Med dgh:s (Tyska föreningen för hushållsekonomi) ramverk för kursplaner har man gjort ett viktigt bidrag till en enhetlig och erkänd utbildningsbas för specialister inom hushållsrelaterade tjänster under kompetenscentrumets första finansieringsfaser.
- Kompetenscentrumet planerar för närvarande att utveckla strategier med olika intressenter på utbudssidan för hushållstjänster. På medellång sikt ska dessa sedan användas som grund för att utveckla ett landsomfattande åtgärdsprogram.
- Pilotprojektet "Se till att få fram kvalificerade arbetstagare genom professionalisering av hushållstjänster" – som har genomförts på två olika platser i Tyskland sedan mars 2017 och planeras pågå till juni 2021 (finansieras av det tyska federala ministeriet för familjefrågor äldre medborgare, kvinnor och ungdomar) – fortsätter att leverera viktiga resultat. Målet är att anpassa den offentliga arbetsmarknadspolitiken till utbud och efterfrågan på hushållstjänster och därmed utveckla en kursplan för att ge specialister officiellt behörighet inom området. Detta bör leda till ett enhetligt och erkänt utbildningsfundament för specialister. Tack vare detta kommer kompetenscentrumet att främja ett införande på nationell nivå av kuponger för hushållstjänster. Balanseringen av denna modell är ytterligare ett planerat arbetsfokus. Detta kommer till exempel att användas för att utveckla kriterier för företag som är berättigade att delta i en nationell kupongmodell.

ITALIEN

Ebincolf är den nationella, bilaterala agenturen för arbetsgivare och familjearbetare i Italien. Den skapades i december 2002 av det nationella förbundet för de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom sektorn för hushållsarbete. Dessa hade undertecknat det nationella kollektivavtalet om hushållsarbete.

Myndigheten har följande funktioner: – Att upprätta ett observatorium och bedöma hushållsarbetarnas anställningssituation. – Att beräkna den genomsnittliga standardinkomsten. – Att utvärdera implementeringsnivån av det nationella kollektivavtalet i olika regioner och områden samt bestämmelser för migrantarbetare. – Att att kontrollera hushållsarbetarnas välfärd och social situation samt deras utbildningsbehov (varje år finansierar Ebincolf flera utbildningsprogram för hushållsarbetare). Samt att tillhandahålla analyser och förslag om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. I detta avseende har Ebincolf publicerat fem dokument om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för hushållssektorn om: – Rengöring och hygien i hemmet. – Riskprevention i samband med strömförsörjning till hushållet. – Riskförebyggande i samband med gasförsörjning till hushållet. – Riskprevention i samband med aktiviteter som kräver att man kliver upp på stegar och pallar. Samt om riskförebyggande i samband med tunga lyft.

Dessutom arbetar arbetsmarknadens parter via Ebincolf med en ny certifiering (Cercicolf) som uppfyller kraven i UNI:s tekniska standarder.

EUROPEISKA PROJEKT

Det europeiska projektet **atHOME**⁶ som leddes av tankesmedjan "Pour la Solidarité" mellan 2017 och 2019 behandlade arbetsvillkoren för de vårdare som tog hand om äldre. De gick även längre än det och tittade på sätt som gjorde att de äldre kunde bo hemma så länge som möjligt under god förhållanden. För att säkerställa ett sådant stöd är utbildningsverktyg för vårdgivare en avgörande aspekt. AtHOME-projektet samordnades av franska Röda Korset med hjälp av spanska, portugisiska och belgiska partner och är en del av programmet Erasmus+. Detta ger tillgång till utbildningsverktyg för folk som hjälper till i privata hem.

Projektet har just lanserat två intressanta verktyg för personer som är aktiva inom långtidsvård i privata hem:

- en mobilapp för att registrera arbetsscheman och medicinsk information som är kopplad till vården av personer i beroendeställning;
- ett professionaliseringsprogram som är strukturerat runt 12 färdigheter för vårdgivare.

Europeiska **PRODOME**⁷ -projektet syftade till att utveckla professionaliseringen av hushållsarbetare i Europa. Detta skulle främst ske genom att ta fram ett utbildningsprogram som var anpassat efter hushållsarbetarnas nuvarande behov. Man parade ihop två stycken parter i projektet: en arbetsmarknadsparter som företrädde arbetsgivaren för hushållsarbete (Frankrike och Italien) eller deras anställda (Spanien) och en medlem av professionaliseringsområdet. Tillsammans försökte de skapa en certifieringsreferens för hushållsarbetarprofilen. Denna utbildning använde formatet "blandat lärande" och testades 2019 i två pilotländer: Spanien och Italien. Det innefattade både transversala (såsom IT eller "gröna" färdigheter tillämpades på hushållet) och specifika kompetenser.

Detta projekt, som slutfördes i oktober 2019, finansierades vi programmet Erasmus+ och ritade upp en bild av hushållsarbetarnas situation i Europa. Vi pratar om mestadels osynliga arbetstagare, huvudsakligen kvinnor, ibland utan tillgång till sociala rättigheter och som arbetar utan social trygghet. Det finns stora skillnader mellan stora länder. Projektet skapade också en koppling mellan engagerad offentlig politik som stöder deklarerat arbete och främjande och erkännande av sektorn för hushållsarbete.

Bland projektets leverabler fanns PRODOME:s verktygslåda för utbildningar för dessa arbetstagare, fritt tillgänglig på fyra språk och baserad på nio moduler och en praktisk erfarenhet. Verktygslådan togs fram för att anpassa hushållsarbetarnas profil och behov. Utbildningen gör det möjligt för studenter att tillhandahålla riktade tjänster som tillgodoser specifika behov. Utbildningen testades i Italien och Spanien innan de publicerades.

⁶ <https://www.pourlasolidarite.eu/fr/news/home-pls-sengage-pour-lamelioration-de-laide-domicile>

⁷ <https://www.prodome.eu/>



**POSITIVA
RESULTAT**

1 – Förbättra kvaliteten på tillhandahållandet av tjänster

Vad gäller barnomsorg för yngre barn visade sig utvecklingen av PHS-arbetarnas färdigheter vara en garanti för välbefinnande och säkerhet. I fallet med äldreomsorg leder specifika och tekniska färdigheter samt sociala förmågor till att förhindra att äldre personer tappar självständighet i sitt hem, eller att sakta ner denna process så mycket som möjligt. Detta kan innefatta att göra ett hem säkert, respektera personens vanor och integritet samtidigt som man vårdar hen, stimulera och hjälpa äldre personer utan att utföra arbetsuppgiften åt dem, observera och ständigt anpassa stödet för att matcha förmågornas utveckling och så vidare.

2 – Branschens attraktionskraft

I och med den demografiska förändringen blir professionaliseringen en hävstång för att öka attraktionskraften, för att på så sätt kunna möta risken för bristen på kompetens och arbetskraft. De framtida utmaningarna består i att man måste förlita sig på ett mycket större antal yrkesverksamma personer, särskilt för att kunna ta hand om personer i beroendeställning i deras hem.

Särskilt vad gäller hemtjänster, som vi vet är en växande bransch med en ökad efterfrågan, måste vi fokusera på utbildning som är skraddarsydd för hemtjänster men som även tillhandahåller ett stort antal överförbara färdigheter. En rapport från Europeiska observationsorganet för sysselsättningspolitik (EEPO) från 2015 tittade uttryckligen på EU:s medlemsstater och rekommenderade att utbildning – särskilt under tider med ökad arbetslöshet (som vi står inför efter COVID-19) – bör innehålla en mix av generiska och yrkesinriktade kunskaper som vänder sig till lågutbildade och långtidsarbetslösa vuxna personer. Om man tar datorkunskaper och digitalisering som exempel, kanske det vid första anblick inte är uppenbart varför en person som jobbar med hemtjänst behöver dessa kunskaper. Men om de kan stödja de slutanvändare som de vårdar med sådana aktiviteter – till exempel att gå in på internetbanken eller göra skattedeklarationer online – blir hemtjänstpersonalen till större hjälp. Hemtjänstpersonal kommer också att kunna engagera sig i arbetsupphandling och nätverk för arbetstagare, som äger rum på internet. Digitalisering är bara ett exempel på en generisk färdighet som kommer att gynna hemtjänstpersonal på ett betydande sätt.

Utbildning och certifiering ger kvinnor möjlighet att utveckla sin karriär och finna nya vägar inom PHS-sektorn. Det kan också göra att PHS-yrkena blir mer attraktiva bland män.

Det kan också göra att dessa jobb blir mer attraktiva bland migranter, och främja integrationen av dessa.

3 – Bättre erkännande

PHS-jobbens ekonomiska och sociala värde verkar tydlig men arbetstagarnas yrkeskunskaper måste utvecklas för att garantera ett socialt erkännande och kvalitetstjänster för de hushåll som behöver dem.

Professionaliseringen av PHS-arbetare i Europa bidrar till att matcha den tillhandahållna tjänsten med familjernas ständigt föränderliga behov. Och den är dessutom ett sätt att säkerställa samhällets erkännande av att de kvaliteter som behövs täcker de yrkeskunskaper som finns. Ett erkännande av känslomässigt arbete är också nyckeln till att förbättra bilden av hushållsarbetare. Dessa arbetare utför en betydande mängd emotionellt arbete och relationsarbete med slutanvändare, en arbetsuppgift som allt för ofta tas för givet. Hemtjänstpersonal har dagliga interaktioner med slutanvändare och har en relation som många slutanvändare kanske inte ens har med sina egna släktingar. Det är också viktigt att notera att död och sorg ofta är en del av jobbet, och att dessa arbetstagare inte får ett lämpligt erkännande vad gäller detta, eller tid för att hantera förluster. Att erkänna deras arbete kräver också ett formellt erkännande av att detta arbete är svårt och kräver känslomässiga färdigheter som är uttryckliga.

4– Hälsa och standarder

Rengöringsprodukters giftighet, muskel- och skelettsjukdomar på grund av daglig vård av barn eller flytta äldre personer i beroendeställning, hushållsarbete, tillsammans med det känslomässiga engagemang som är nödvändigt i många relationer med vård och assistans. För att kunna uppfylla hushållens och individernas förväntningar, samt även för att lära sig att skydda sig själv och förhindra yrkessjukdomar eller arbetsolyckor, måste PHS-arbetare utveckla specifika yrkesfärdigheter.

5– Humankapital

Att utveckla PHS-arbetarnas färdigheter är därför det mest effektiva sättet att se till att det skapas riktiga jobb med högt mänskligt mervärde. Det är också det bästa sättet för människor att inse att dessa jobb förtjänar anständiga löner, social trygghet och professionellt erkännande, särskilt med tanke på att det är en sektor där andelen svartarbete är hög.

Professionalisering gör det möjligt att bekämpa vårdgivarnas isolering: mellan 10 % och 25 % av de europeiska medborgarna antar rollen som informell vårdgivare. Dessa proportioner kan dock variera avsevärt från ett land till ett annat. På grund av de definitioner som används och de åtgärder som fastställts, är dessa arbetstagare ofta inte erkända.

Man skiljer mellan informella vårdgivare (eller familjevårdgivare) och hushållsarbetare. Eurocarers tillhandahåller en tydlig definition för att identifiera dem: "Informella vårdgivare är personer som tillhandahåller vård (vanligtvis utan betalning) till någon med en kronisk sjukdom, funktionsnedsättning eller annat långvarigt hälsoproblem eller vårdbehov. Detta görs utanför ett professionellt eller formellt ramverk". Informella vårdgivare eller frivilliga vårdgivare är i allmänhet kvinnor, ofta äldre. I EU-28 arbetar 18 % av kvinnorna inte på grund av denna aktivitet som vårdgivare. I Frankrike är denna andel bland de lägsta (9 %) men den är 25 % i Spanien, 22 % i Italien och 15 % i Tyskland.⁸

Isolering är dock inte ett problem som enbart drabbar informella arbetare: hemtjänstarbetare lider i allmänhet av isolering. De jobbar i isolerade arbetsmiljöer och har väldigt lite kontakt med andra hemtjänstarbetare. År 2016 skapade den franska nationella solidaritetsfonden för självständighet (CNSA) "stafetter för personliga assistenter". Detta är ett professionaliseringsprogram (en kurs med 5 sessioner på vardera 3 timmar) som baseras på utbyte av yrkesmässig praxis mellan kollegor. En handledare finns med som stöd. Det gör det möjligt för personliga assistenter att bli medvetna om deras aktiviteters professionella karaktär. Detta för att eventuellt inleda erkännandet av saker som de lärt sig tidigare, öppna möjligheterna för deltagande i andra utbildningsprogram samt bygga ett professionellt nätverk.

Att erkänna de färdigheter som vårdgivarna förvärvar under sitt arbete som frivilliga vårdgivare och ge dem tillgång till utbildning så att de kan utföra sina funktioner under bättre förhållanden.

Att införa mekanismer som inte låser dem i deras roll som vårdgivare, samtidigt som de erkänner vikten av den hjälp de tillhandahåller.

⁸ Eurocarers, vårdare och tillgång till utbildning: allmän undersökning av EU -länderna, rapport framtagen i samband med TRACK -projektet: <https://eurocarers.org/track-2/>

Offentliga myndigheter måste vidta brådskande åtgärder för att stödja mervärdet av dessa jobb. Detta för att möta de framtida demografiska utmaningarna och prövningar som samhället kommer att ställas inför.



REKOMMENDATIONER:

- 1. GARANTERA PHS-ARBETARNAS RÄTT ATT HA TILLGÅNG TILL YRKESUTBILDNINGAR** Dom gör det möjligt för dem att bygga sin egen karriärutveckling baserat på önskemål och mål i livet. Detta gäller även om det inkluderar tillgång till utbildningar som inte är direkt kopplade till deras nuvarande sysselsättningar (eller ett yrke som faller in under PHS).
- 2. SKAPA ANPASSADE UTBILDNINGSPROGRAM OCH SYSTEM FÖR CERTIFIERING AV FÄRDIGHETER** som måste ta hänsyn till de specifika miljöerna i privata hem, lära ut nya färdigheter och förbättra valideringen av tidigare kunskaper. Professionalisering bör vara tillgänglig via olika sätt att förvärva färdigheter: intensiva utbildningskurser (riktade moduler), yrkesutbildning, erkännande av tidigare kunskaper osv.). Man måste ägna speciell uppmärksamhet åt särskilt utsatta arbetstagare, som migranter, både de som har dokument och de som är papperslösa.
- 3. STÄRKA DEN SOCIALA DIALOGEN:** Främja kollektivavtal för en bättre professionalisering, för att göra att dessa typer av jobb blir mer respekterade, för att möjliggöra yrkesmässig utveckling. Där det bedrivs kollektivförhandlingar är anställningsvillkoren bättre definierade och strukturerade, vilket gynnar både arbetsgivare/användare genom kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls och anställda tack vare bättre arbetsvillkor och möjlighet till yrkesutbildning.
- 4. Proaktivt UTVECKLA FÄRDIGHETER SOM SPÄNNER ÖVER FLERA SEKTORER** och som är anpassade till de olika grenarna av PHS:
 - Gröna färdigheter för att kunna städa och rengöra utan att skada miljön eller sin egen hälsa;
 - Färdigheter kopplade till sociala relationer och oberoende för att förstå förfrågningarna, förutse behov innan de dyker upp och kunna komma med lämpliga förslag när barnet växer upp/när den äldre personen blir mindre och mindre självständig och så vidare.
 - Digitala färdigheter för att förbättra anställbarheten, för att hjälpa en äldre person att utföra administrativa formaliteter, för att anpassa sig till verktyg för smarta hem som används i hushållet (smarta apparater, e-hälsa).



Detta projekt har finansierats
av Europeiska unionen.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)