



FLER **KVINNOR** INOM FASTIGHETSBRANSCHEN

OM YRKESVAL, JÄMSTÄLLDHET OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING

INNEHÅLL

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	4
INLEDNING	5
DEL 1: BAKGRUND – PERSONAL INOM FASTIGHETSBRANSCHEN	6
Statistik fastighetsbranschen – utmaningar	6
Beskrivningar av yrkesroller.....	6
Personal inom fastighetsbranschen i Stockholms län	7
Branschens syn på efterfrågan och svårighet vid rekrytering.....	12
Arbetslöshet och framtidsprognos.....	15
DEL 2: FOKUSGRUPPER	18
Bakgrund och genomförande.....	18
Resultat fokusgrupper	19
Tankar om dagens könsfördelning.....	21
Skapa jämnare fördelning kvinnor/män.....	25
Sammanfattning.....	27
DEL 3: DIALOGKAFÉER.....	29
Bakgrund och genomförande.....	29
Resultat dialogkaféer.....	29
ANALYS OCH SLUTSATSER.....	33
Nyansera bilden av arbete i branschen.....	33
Motverka negativ jargong och olik behandling	34
Fler kvinnliga förebilder	34
Förtydliga rollbenämningar	34
Marknadsför utbildningar och möjlighet till arbete	35
BILAGA 1 – FRÅGEGUIDE FOKUSGRUPPER	36
BILAGA 2 – FRÅGEGUIDE DIALOGKAFÉER	40

FLER KVINNOR INOM FASTIGHETSBRANSCHEN OM YRKESVAL, JÄMSTÄLLDHET OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Länsstyrelsen i Stockholms län
Rapport 2018:18

Projektleddare: Sebastian Glans

Omslagsfoto: Johnér
Utgivningsår: 2018
ISBN: 978-91-7281-833-0

FÖRORD

Tillväxt är beroende av att makt och resurser fördelas jämnt mellan kvinnor och män och att allas kompetenser tas tillvara oavsett bakgrund. Inom regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt riktar vi insatser för att motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval i länet genom att stärka det normkritiska görandet.

Sverige har en starkt könssegregerad arbetsmarknad. Samma gäller för utbildningsvalen hos både unga och äldre. Stockholm 2025, länets utbildnings- och arbetsmarknadsprognos, visar på att förväntade brister på arbetsmarknaden är störst där könssegregeringen är stark. Att förändra strukturer tar tid. Med tydliga modeller och ett samlat och strukturerat arbetssätt – där flera aktörer gemensamt arbetar mot samma mål – kan vi bidra till en breddad rekrytering till både utbildning och arbetsmarknad.

Rapporten fler kvinnor i fastighetsbranschen är länsstyrelsens andra kunskapsunderlag inom Jämställd regional tillväxt med fokus på kompetens försörjning och den segregerade arbetsmarknaden i Stockholms län. Den första inriktade sig på fler män inom vården. Gemensamt för de två branscherna är att de har stora rekryteringsbehov och behöver arbeta aktivt med att bredda rekryteringsbasen. Samtidigt krävs det attitydfrämjande insatser kring könsstereotyper, höjd status och bättre nyanserad bild av yrkena för att attrahera kompetens.

Länsstyrelsens arbete med Jämställd regional tillväxt under 2018 och ska synliggöra utvecklingsområden och prioriteringar för vidare arbete och insatser.

Rapporten är framtagen av konsultbolaget Origo group på uppdrag av länsstyrelsen. De slutsatser och förslag på utvecklingsområden som presenteras är konsultens egna.

Stockholm oktober 2018



Karina Uddén
Tillväxtdirektör

SAMMANFATTNING

Fastighetsbranschen väntas ha stora rekryteringsbehov framöver. Hälften eller fler av HR-chefer på fastighetsbolag i Stockholms län tycker det är svårt eller mycket svårt att rekrytera till centrala roller som fastighetsingenjörer och fastighetstekniker. Kön fördelningen i fastighetssektorn är tydligt snedfördelad och män är i klar majoritet. Detta gäller särskilt i roller som fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker. I rollen som fastighetsförvaltare och i administrativa roller är skillnaderna mindre mellan antal anställda kvinnor och män.

Även om efterfrågan på arbetskraft finns är det inte säkert att personer utbildas i takt med denna efterfrågan. Majoriteten av de studerande på VVS- och fastighetsprogrammet, vilket kan leda till arbete inom sektorn, väljer VVS-inriktning snarare än inriktning fastighet. På yrkeshögskolan står utbildningsplatser för utbildningar som leder till arbete i fastighetsbranschen tomma. 65 procent av utbildningsplatserna till rollen fastighetstekniker stod tomma 2017.

För att öka kunskapen om kvinnors yrkesval och upplevelser inom fastighetsbranschen genomförde Origo Group på uppdrag av Länsstyrelsen mellan november 2017 och maj 2018 en studie om kvinnor i fastighetsbranschen i Stockholms län.

Resultatet visar att kvinnor i fastighetsbranschen är nöjda med sitt yrke och framhåller fördelar som frihet och variation. Bilden av vad ett arbete i fastighetsbranschen är skulle dock behöva nyanseras. Yrkena har förändrats och idag är till exempel social kompetens lika viktigt som teknisk kompetens.

Upplevelser av negativ jargong och diskriminering utifrån kön framkommer i

studien. Branschen i stort och varje enskild arbetsgivare behöver arbeta aktivt med att motverka den negativa jargongen och olika behandlingen mellan kvinnor och män som förekommer. Praktiska förutsättningar måste säkerställas som lika lön för lika arbete, omklädningsrum för kvinnor, anpassade arbetskläder etcetera. Ett sätt att öka medvetandegraden kring jämställdhet och lika behandling är att lyfta in detta i kurser och utbildningar.

Samverkan och tydlig koppling mellan skola/utbildning och arbetsliv behövs genom prao- och praktikplatser samt marknadsföring av branschens yrkesmöjligheter. Ett mer medvetet språk i marknadsföring och kommunikation som tilltalar en bredare målgrupp behövs också. Fler kvinnliga förebilder på utbildningar, i arbetslivet och i rekryteringsannonser är viktigt. Kvinnor behöver lyftas fram för studenter på ett naturligt sätt via exempelvis gästföreläsningar, praktik och mässor. Då branschen kommer att mötas av ett stort rekryteringsbehov kommande år är det viktigt att marknadsföra utbildningar på gymnasie-, yrkeshögskole- och universitetsnivå. Studie- och yrkesvägledning behöver framhålla möjligheterna till arbete i branschen.

Olika sätt att benämna och kategorisera yrkesroller inom fastighetsbranschen gör det utmanande att skapa en tydlig bild av branschen och diskutera vilka rekryteringsbehov som finns. Ett förtydligande och gemensamt användande av rollbenämningar skulle underlätta för att enklare kunna diskutera och klargöra utbud och efterfrågan på arbetskraft.

INLEDNING

Länsstyrelsen arbetar med regeringsuppdraget jämställd regional tillväxt 2016–2018. Målet med uppdraget är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Syftet är att arbetet med jämställd regional tillväxt ska leda till hållbara resultat och att det ska gå att följa hur kvinnor och män tar del av det utbud av resurser som det offentliga står till buds med.

Denna undersökning avser ett utvalt prioriteringsområde inom del 3 för uppdraget jämställd regional tillväxt; *Att motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval genom att stärka det normkritiska görandet*. Under november 2015 – maj 2016 genomfördes undersökningen ”Män i vården” vilken fokuserade på yrkesval, jämställdhet och kompetensförsörjning inom vårdsektorn. ”Män i vården” ligger till grund för det fortsatta arbetet och fokus i denna undersökning, vilket är fastighetsbranschen. Fastighetsbranschen i Stockholms län är i behov av en utökad kompetensförsörjning. Det saknas dock en fullgod sammanställning av hur många som verkar inom fastighetsbranschen i Stockholms län samt hur många som utbildar sig till yrken inom branschen.

SYFTE

Rapporten är en del av Länsstyrelsens uppdrag kring kompetensförsörjning. Syftet med rapporten är dels att skapa en tydlig överblick över fastighetsbranschen i Stockholms län vad gäller exempelvis antal anställda och i utbildning. Dels även att genom fokusgrupper och dialogkaféer undersöka hur kvinnor i länet upplever sitt arbete i fastighetsbranschen samt hur fastighetsbranschen kan bli mer jämställd.

RAPPORTENS GENOMFÖRANDE

Markör/Origo Group har genomfört undersökningen på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholms län. Rapporten består först av en kvantitativ del där den statistik som finns om fastighetsbranschen presenteras. De yrkesroller rapporten fokuserar på är fastighetsskötare, fastighetsvärdar, fastighetstekniker (drifttekniker), fastighetsingenjörer och fastighetsförvaltare. Dessa roller är specifika för fastighetsbranschen, till skillnad från andra roller som exempelvis ekonomiansvariga eller lokalvärdare. Könsfördelningen mellan män och kvinnor väntas dessutom skilja sig som mest för dessa roller. Därefter presenteras resultatet från de fokusgrupper och dialogkaféer som genomförts med personer som arbetar i branschen.

DEL 1: BAKGRUND – PERSONAL INOM FASTIGHETSBRANSCHEN

Nedan diskuteras inledningsvis de utmaningar som finns gällande insamling av statistik om fastighetsbranschen. Därefter beskrivningar av yrkesroller och en bild över personal i fastighetsbranschen i Stockholms län idag. Sedan presenteras svar från en undersökning gentemot HR-chefer i fastighetsbranschen i Stockholms län kring deras rekryteringsbehov. Avslutningsvis ges information om arbetslöshet och framtidsprognos samt utbildningar till yrken i branschen.

STATISTIK FASTIGHETSBRANSCHEN – UTMANINGAR

Vid statistikinsamlingen har en del utmaningar uppstått, dels beroende på att statistik kring rollerna i branschen klassificeras på olika sätt av olika aktörer. Exempelvis är uppgifterna för fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker samlade i SCB:s statistik.¹ Fastighetsingenjörer ingår också i yrkesgruppen ”Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning” vilken även inkluderar andra yrken. I Myndigheten för yrkeshögskolans statistik läggs även roller inom fastighetsbranschen samman med roller inom byggbranschen. Detta medför att det är svårt att skapa en tydlig och rättvisande bild av branschen. Vad gäller statistiken från SCB har den i denna undersökning filtrerats genom en branschkod med branscherna fastighetsverksamhet och fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor.² Detta för att sortera bort yrken som inte faller inom fastighetsbranschen.

Något som också försvårar insamling av statistik är att yrkesrollerna i branschen benämns olika. Detta blev tydligt vid de fokusgrupper och dialogkaféer som genomförts inom ramen för undersökningen. En yrkesroll som fastighetsvärd kan även benämnas husvärd, bovärd etcetera och innehållet i yrkesrollerna skiljer sig från arbetsgivare till arbetsgivare. Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) har tagit fram benämningar på yrkesroller samt vad dessa ska innebära³, men det är tydligt att dessa benämningar inte har anammats bland arbetsgivarna i branschen.

Vad gäller Arbetsförmedlingens statistik över arbetssökande inom fastighetsbranschen har dessa kunnat anmäla sig som sökande oavsett erfarenhet och utbildning. Dessa personer kanske då inte har den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar.

BESKRIVNINGAR AV YRKESROLLER

Fokus i undersökningen är på rollerna fastighetsskötare, fastighetsvärdar, fastighetstekniker (drifttekniker), fastighetsingenjörer och fastighetsförvaltare. Nedan beskrivs dessa roller utifrån Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds framtagna rollbeteckningar⁴:

Fastighetsskötaren ansvarar för inre och yttre skötsel av fastigheten. Utför vissa mindre reparationer i fastigheten och sköter anläggningar och utrustning i den yttre miljön. Fastighetsskötaren har dagliga hyresgästkontakter.

1 SCB Yrkesgrupp 5152.

2 SCB branschkod 68 Fastighetsverksamhet och 81 Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor.

3 Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd – Fastighetsbranschens yrkesroller 2017, 2018-05-29.

4 Ibid.

Fastighetsteknikern är en specialist med ansvar för att genomföra drift, skötsel och underhåll av fastighetens tekniska system. Det innebär att fastighetsteknikern i sitt dagliga arbete säkerställer att dessa system fungerar enligt fastighetsägarens krav och hyresgästens förväntningar.

Fastighetsvärden är fastighetsägarens ansikte på fältet. Fastighetsvärden säkerställer att hyresgästerna känner sig trygga och nöjda i sin arbets- och boendemiljö. Fastighetsvärden har budgetansvar för sitt eget område och utför till exempel besiktningar vid in- och avflyttning. Felsökning samt enklare justeringar och reparationer kan ingå.

Fastighetsingenjören är en teknisk specialist som har huvudansvaret för att optimera fastighetens tekniska system. Det innebär att utveckla drift- och underhållsverksamheten och ett tydligt kostnadsansvar för detta. Fastighetsingenjören har ansvar för de kvalificerade upphandlingarna som berör fastigheter. Innebär ibland en ledarroll med personalansvar.

Fastighetsförvaltaren har det affärs- mässiga ansvaret för en eller flera fastigheter. I rollen ingår att utveckla, bevara och förädla fastigheterna samt säkerställa att kunderna är nöjda och att fastigheternas ekonomi utvecklas enligt mål och planer. Fastighetsförvaltaren har ett övergripande ansvar och leder och fördelar arbetet. I rollen kan personalansvar ingå.

PERSONAL INOM FASTIGHETSBRANSCHEN I STOCKHOLMS LÄN

I detta avsnitt redovisas antal anställda i Stockholms län år 2016 inom rollerna fastighetsskötare, fastighetsvärdar, fastighetstekniker (drifttekniker), fastighetsingenjörer och fastighetsförvaltare. Resultatet är uppdelat på kön, ålder samt födelseland. Totalt sett är majoriteten av personerna som är yrkesverksamma i dessa roller män. Detta gäller särskilt för rollerna fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker där endast en av tio personer är kvinna. Nedan presenteras en översikt över andelen män respektive kvinnor inom de undersökta rollerna.⁵

⁵ SCB Yrkesgrupper: Fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker 5152, fastighetsingenjör 3112, "ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning" och fastighetsförvaltare 3335. Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Andel anställda år 2016, 16–64 år i Stockholms län, fördelning på kön.

Tabell 1: Andel män respektive kvinnor per yrkesroll

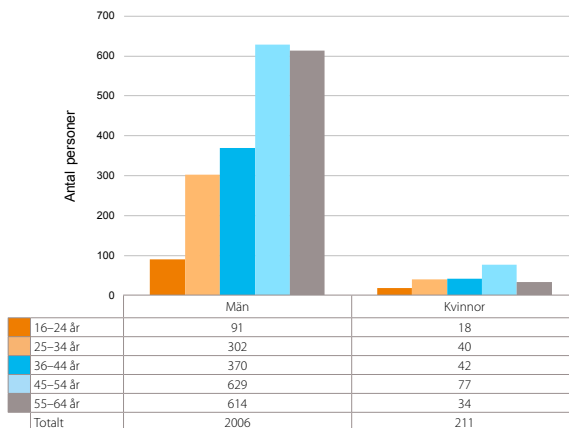
	Män %	Kvinnor %
Fastighetsskötare, fastighetsvärd, fastighetstekniker	90	10
Fastighetsingenjör	77	23
Fastighetsförvaltare	64	36
Totalt	81	19

FASTIGHETSSKÖTARE, FASTIGHETSVÄRDAR OCH FASTIGHETSTEKNIKER

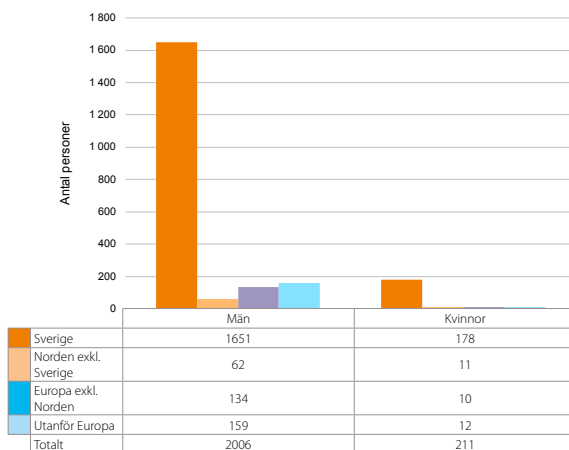
År 2016 arbetade 2 217 personer som fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker⁶ i Stockholms län. Av dessa var 211 personer kvinnor och 2 006 personer män. Utifrån ålder är nästan fyra av tio kvinnor inom dessa roller mellan 45–54 år. Bland männen ligger tyngdpunkten på de övre åldersintervallen; drygt sex av tio är mellan 45–64 år. Endast två av tio män är mellan 16–34 år.⁷

Majoriteten av de anställda inom rollerna fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker är oavsett kön födda i Sverige.⁸

Fastighetsskötare, Fastighetsvärd, Fastighetstekniker



Fastighetsskötare, Fastighetsvärd, Fastighetstekniker



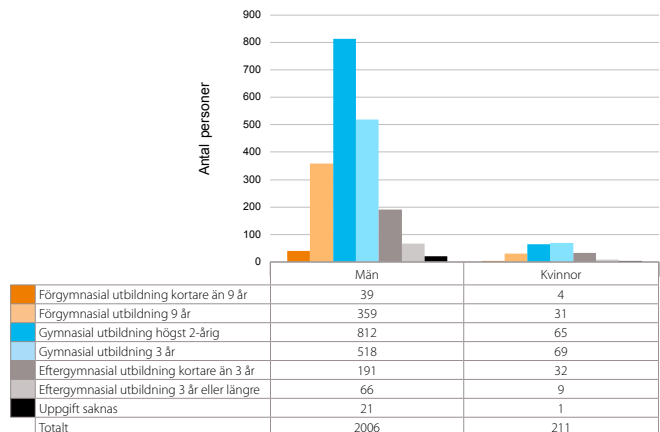
6 Eftersom uppgifterna för fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker är samlade i SCB:s statistik presenteras dessa gemensamt.

7 SCB Yrkesgrupper: Fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker 5152, Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Antal anställda år 2016, 16–64 år i Stockholms län, fördelning på kön och åldersgrupp.

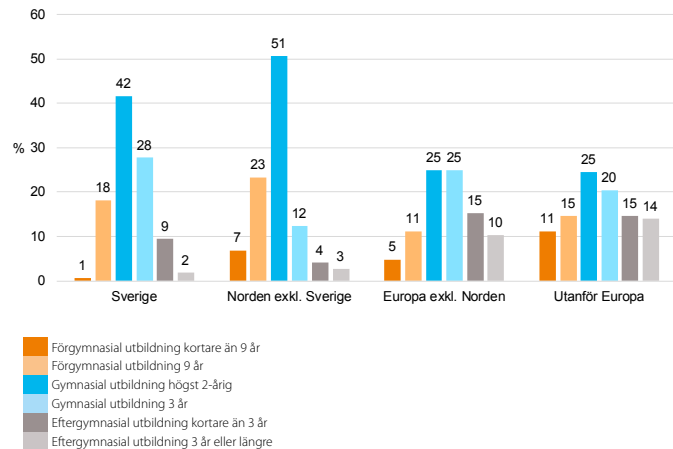
8 SCB Yrkesgrupper: Fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker 5152. Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Antal anställda år 2016, 16–64 år i Stockholms län, fördelning på födelse land.

Bland kvinnor är det ungefär lika många som har en 3-årig respektive en 2-årig gymnasial utbildning. Bland männen har däremot fler en 2-årig gymnasial utbildning. Vad gäller utbildningsnivå per ursprungsland för dessa roller har personer från Europa exklusive Norden samt utanför Europa i högre grad en eftergymnasial utbildning än personer födda i Sverige.⁹

Fastighetsskötare, Fastighetsvärd, Fastighetstekniker



Fastighetsskötare, Fastighetsvärd, Fastighetstekniker
Utbildningsnivå per ursprungsland



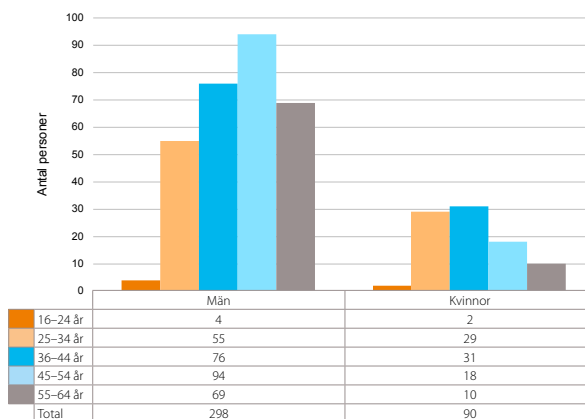
⁹ SCB Yrkesgrupper: Fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker 5152. Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Antal anställda år 2016, 16-64 år i Stockholms län, fördelning på utbildningsnivå och födelseland.

FASTIGHETSINGENJÖRER

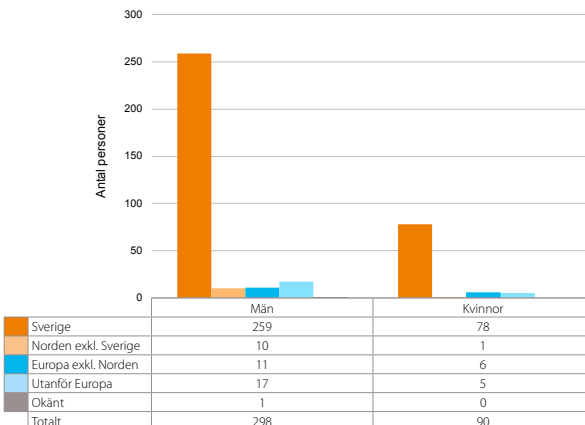
388 personer arbetade som fastighetsingenjörer¹⁰ i Stockholms län 2016; 90 kvinnor och 298 män. Bland kvinnor är majoriteten, runt sju av tio, mellan 16–44 år gamla. För männen gäller däremot att över hälften är mellan 45–64 år gamla. Av fastighetsingenjörerna är en klar majoritet från Sverige. Bland kvinnorna är endast ett fåtal personer från ett land utanför Sverige.¹¹

Kvinnliga fastighetsingenjörer har en högre utbildningsnivå än männen inom yrket. Majoriteten av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning och de flesta tre år eller längre. Bland männen har ungefär lika många en högst gymnasial utbildning som en eftergymnasial utbildning.¹²

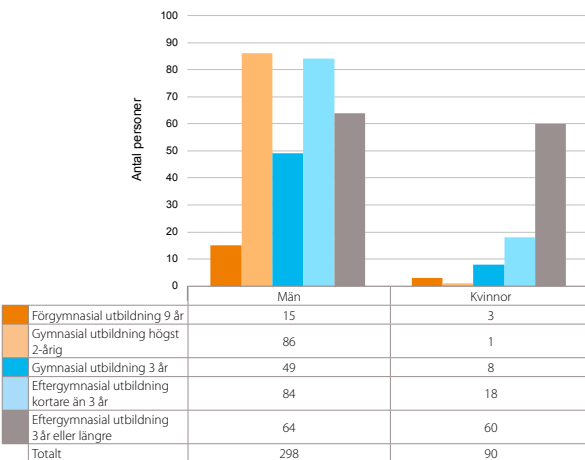
Fastighetsingenjör



Fastighetsingenjör



Fastighetsingenjör



10 Fastighetsingenjör ingår i yrkesgrupp 3112 ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning. Resultatet är brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor" för att endast inkludera yrken i fastighetsbranschen

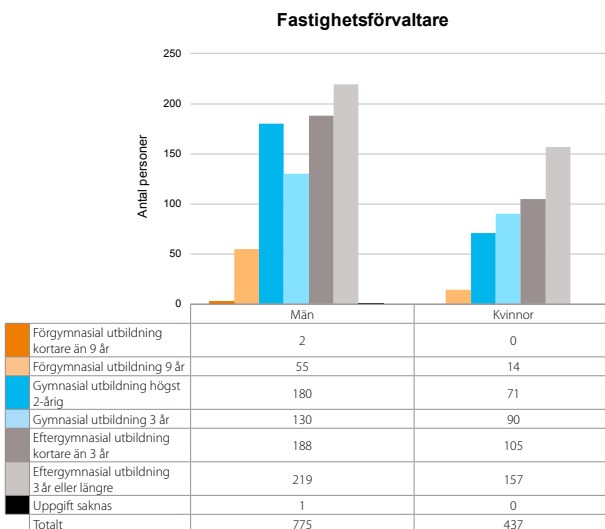
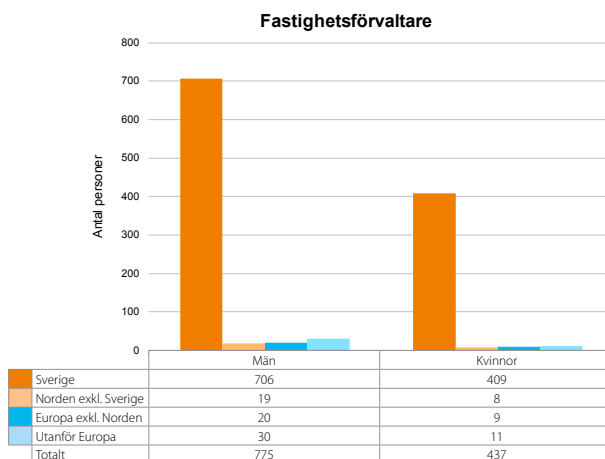
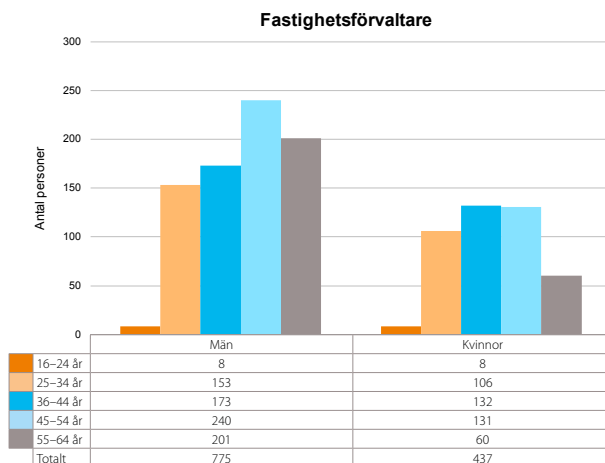
11 SCB Yrkesgrupp 3112 "Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning". Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Antal anställda år 2016, 16–64 år i Stockholms län, fördelning på åldersgrupp, födelseland och kön.

12 Ibid.

FASTIGHETSFÖRVALTARE

1 212 personer arbetade som fastighetsförvaltare i Stockholms län år 2016, varav 437 kvinnor och 775 män. Rollen fastighetsförvaltare har därmed jämnast fördelning mellan kvinnor och män av de undersökta rollerna. Åldersmässigt är de flesta kvinnor mellan 25–54 år. Sex av tio män är däremot mellan 45–64 år. Majoriteten av personerna i rollen fastighetsförvaltare är födda i Sverige, oavsett kön.¹³

Sex av tio kvinnliga fastighetsförvaltare har en eftergymnasial utbildning. För män är det lite drygt hälften som har en eftergymnasial utbildning.¹⁴



13 SCB Yrkesgrupp 3335 Fastighetsförvaltare. Resultatet brutet på branscherna 68 "Fastighetsverksamhet" och 81 "Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor". Antal anställda år 2016, 16–64 år i Stockholms län, fördelning på ålder, kön och födelseland.

14 Ibid.

BRANSCHENS SYN PÅ EFTERFRÅGAN OCH SVÅRIGHET VID REKRYTERING

För att fördjupa bilden av efterfrågan av arbetskraft inom fastighetsbranschen i länet samt utmaningar vid rekrytering har en undersökning genomförts. HR-chefer eller motsvarande personer med personalansvar i fastighetsbranschen i Stockholms län har fått svara på frågor om bland annat hur många anställda de har, hur stor andel av dessa som är kvinnor samt hur de upplever möjligheten att rekrytera till yrkesroller inom fastighetsbranschen.¹⁵ Här presenteras resultatet för antal anställda som fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker separat, till skillnad från statistiken från SCB.

Flest antal anställda inom fastighetsföretagen i länet finns i rollen som fastighetsskötare, följt av fastighetsvärdar. Vad gäller rollerna fastighetsingenjörer och fastighetsförvaltare har nästan sex av tio mellan 0–5 anställda. En klar majoritet av dessa uppskattas arbeta heltid.¹⁶

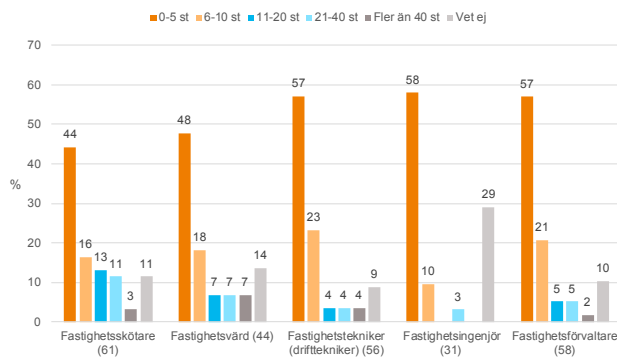
Störst andel kvinnor återfinns i rollen som fastighetsförvaltare och lägst andel i rollen som fastighetsingenjörer. För samtliga roller förutom fastighetsförvaltare är 0–10 procent kvinnor för hälften eller fler av företagen. En kommentar från några av HR-cheferna är att de inte har haft några eller få kvinnliga sökande vid utlysta tjänster.¹⁷

15 HR-cheferna/personerna med personalansvar kontaktades via telefon och 63 personer besvarade undersökningen. Det totala antalet företag i urvalet var 188 stycken, varav 25 stycken angav att de inte ansåg sig tillhöra målgruppen då de istället hyr in personal med de efterfrågade yrkesrollerna.

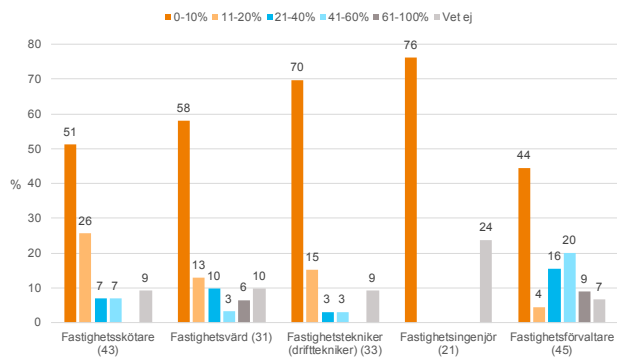
16 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018, antal anställda per yrkesroll, bastal inom parentes.

17 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018, andel anställda kvinnor respektive män, bastal inom parentes.

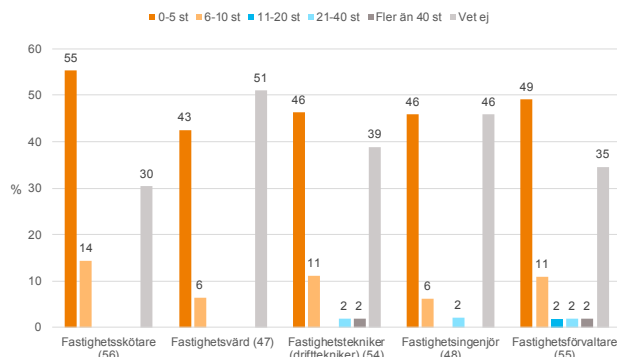
Hur många anställda har ni i rollerna?



Hur många av det totala antalet anställda är kvinnor?



Vad har ni för rekryteringsbehov på fem års sikt?



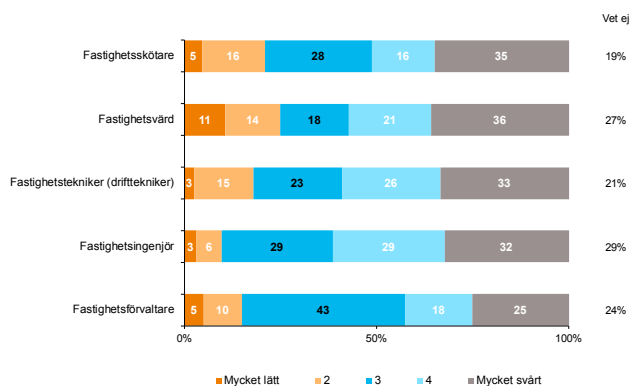
Rekryteringsbehovet på fem års sikt är för majoriteten mellan 0–5 stycken för de efterfrågade rollerna. En hög andel svarar ”vet ej” på frågan om kommande rekryteringsbehov. Drygt en av tio HR-chefer anger ett rekryteringsbehov på mellan 6–10 stycken för rollerna fastighetsskötare, fastighetstekniker och fastighetsförvaltare.¹⁸

Hälften eller fler av HR-cheferna anser att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera till rollerna fastighetsingenjörer, fastighetstekniker, fastighetsvärdar och fastighetsskötare. Andelen som anser att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera fastighetsförvaltare är något lägre.¹⁹

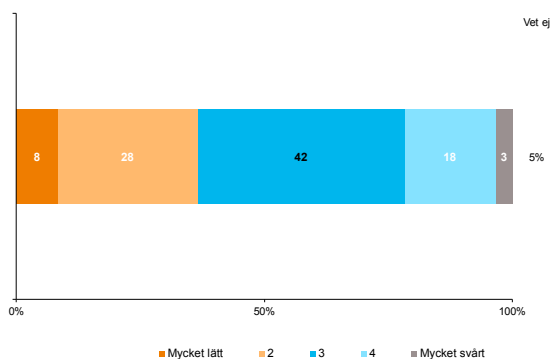
Vad gäller att rekrytera till branschen överlag anses situationen inte vara lika svår. Runt två av tio anser att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera till branschen överlag. Flera respondenter kommenterar att inom administrativa roller är andelen kvinnor betydligt högre. Det är även en högre andel kvinnor som arbetar som fastighetsförvaltare.²⁰

Den främsta faktorn som anses viktig för att locka fler kvinnor till fastighetsbranschen är information om fördelarna i yrket. Fördelar som även nämns är till exempel flexibilitet och frihet. Information bör även förmedlas om att tyngdpunkten i yrket är på social kompetens snarare än på fysisk styrka.²¹

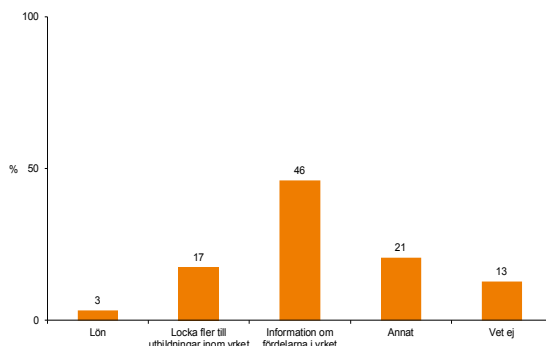
Hur lätt/svårt upplever ni att det är att rekrytera till nedanstående yrkesroller?



Hur lätt/svårt upplever ni att det är att rekrytera till branschen överlag?



Vad tycker du är den enskilt viktigaste faktorn för att locka fler kvinnor till de yrkesroller där de är underrepresenterade i branschen?



18 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018, rekryteringsbehov per yrkesroll i antal personer, bastal inom parentes.

19 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018. Upplevelse av svårighet vid rekrytering per yrkesroll, skala från 1–5 där 1 är mycket lätt och 5 är mycket svårt, siffror i procent.

20 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018. Upplevelse av svårighet vid rekrytering till fastighetsbranschen, skala från 1–5 där 1 är mycket lätt och 5 är mycket svårt, siffror i procent.

21 Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018.

Kommentarerna under ”Annat” handlar bland annat om att bryta gamla normer allmänt kring kvinnor/män samt specifikt kring vad arbete i fastighetsbranschen innebär. Nedan följer några citat för att illustrera HR-chefernas resonemang²²:

”Man måste nå ut med mer information om yrket. Det är inte ett lika hårt och fysiskt arbete som alla tror. Nu för tiden är mycket digitaliserat och jag anser nästan att den sociala kompetensen väger tyngre idag. Tror att man måste nå ut med mer information om yrket för att radera många fördomar. Tycker många roller i fastighetsbranschen är perfekta för kvinnor.”

”Försök att ge relevant information om yrket, tror det fortfarande ligger kvar gamla könsroller. En fördel med yrket är att det är väldigt flexibelt när man till exempel har familj, många vet inte om det.”

”Många kvinnliga anställda idag har valt yrket i vuxen ålder och många önskar att de hade den möjligheten redan från gymnasiet.”

”Det handlar om traditioner kring en mansdominerad bransch som måste jobbas bort, samt få fler kvinnor intresserade via mer information.”

”Man måste börja redan vid utbildningen och rekrytera flera kvinnor/ tjejer dit.”

”Vissa befattningar måste få in en kritisk mängd tjejer så att jargongen ändras.”

²² Undersökning HR-chefer/personer med personalansvar Stockholms län, 2018

ARBETSLÖSHET OCH FRAMTIDSPROGNOS

Antalet arbetslösa per yrkesroll samt antal lediga platser registrerade på Arbetsförmedlingen finns presenterade nedan. Skillnaden mellan antal arbetslösa och antal lediga platser är störst för rollen som fastighetsskötare.

Enligt Arbetsförmedlingen var 249 fastighetsskötare arbetslösa inom Stockholms län (även Gotland inkluderas i denna statistik) i mars 2018. Antalet nyanmälda lediga platser för fastighetsskötare i länet (samt Gotlands län) var däremot vid samma tidpunkt 45 stycken. Det totala antalet arbetslösa inkluderar dock samtliga registrerade personer oavsett utbildning eller erfarenhet. För fastighetsskötare till exempel är det endast 54 personer av de 249 arbetslösa som har registrerat att de både har utbildning och erfarenhet inom området. Det sker heller inte en validering av ifall personerna verkligen innehar denna utbildning och erfarenhet. Därmed kan antalet arbetslösa och sökande till roller som fastighetsskötare verka högt, men det är inte säkert att de har den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar. Dessutom redovisar detta endast antalet lediga platser i Arbetsförmedlingens register, vilket uppskattningsvis står för 20–25 procent av marknadsandelen. Det totala antalet lediga platser är därmed runt fyra gånger det antal som

redovisas i tabell 2. Övriga lediga platser finns på exempelvis jobbsöksajter, företagens egna hemsidor, bemanningsföretag etcetera. Uppgift saknas i Arbetsförmedlingens statistik vad gäller antal lediga platser för fastighetsvård samt fastighetsingenjörer.²³

Enligt Arbetsförmedlingens framtidsprognos Yrkeskompassen²⁴ bedöms fastighetsskötare ha goda möjligheter till arbete på ett års sikt. Möjligheterna varierar mellan olika delar av landet men i Stockholms län är det liten konkurrens om jobben. Även på fem års sikt bedöms yrkesgruppen ha goda möjligheter till arbete. Tillgången på fastighetsskötare väntas inte vara tillräcklig för att möta efterfrågan på fem års sikt. Arbetsförmedlingens framtidsprognos finns endast för ”Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning”. En del av dessa jobbar inom fastighetsbranschen men området täcker även många andra yrkesområden. På ett års sikt bedömer Arbetsförmedlingen att ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning kommer ha mycket goda möjligheter till arbete. Även på fem års sikt bedöms yrkesgruppen ha mycket goda möjligheter till arbete. Även fastighetsförvaltare bedöms ha goda möjligheter till arbete på ett års sikt. I Stockholms län finns liten konkurrens om jobben enligt Yrkeskompassen.²⁵

Tabell 2: Antal arbetslösa och lediga platser Arbetsförmedlingen

	Arbetslösa	Lediga platser
Fastighetsskötare/Fastighetsarbetare	249	45
Fastighetstekniker/Drifttekniker, fastighet	59	58
Bovärd/Fastighetsvärd/Husvärd	62	-
Fastighetsingenjör	4	-
Fastighetsförvaltare	37	24

23 Arbetsförmedlingen – Datalager Branschstatistik. Mars 2018, siffror för Marknadsområde Stockholm Gotland. Antal öppet arbetslösa och sökande i program som i första hand söker arbete inom fastighetsbranschen, Stockholms län april 2018. Antalet nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet inom fastighetsbranschen, Stockholms län, mars 2018. Arbetsförmedlingens yrkesbenämningar.

24 Arbetsförmedlingen – Yrkeskompassen. Innehåller prognosinformation på ett års sikt. Bedömningen baseras på arbetsförmedlingskontorens prognosarbete och görs på lokal nivå, resultaten viktas sedan till en regional och nationell bedömning, 2018-05-29

25 Arbetsförmedlingen – Yrkeskompassen. Innehåller prognosinformation på ett års sikt. Bedömningen baseras på arbetsförmedlingskontorens prognosarbete och görs på lokal nivå, resultaten viktas sedan till en regional och nationell bedömning, 2018-05-29

UTBILDNING GYMNASIUM, YRKESHÖGSKOLA OCH HÖGSKOLA

Utbildningar till yrken inom fastighetsbranschen finns på gymnasiet, yrkeshögskolan och högskolan. Vad gäller de yrkesroller som undersökningen har fokuserat på finns följande utbildningsalternativ²⁶:

Fastighetsskötare:

- VVS- och fastighetsprogrammet, nationellt yrkesprogram på gymnasienivå
- Vuxenutbildning
- Arbetsmarknadsutbildning

Fastighetstekniker:

- VVS- och fastighetsprogrammet, nationellt yrkesprogram på gymnasienivå
- 2-årig yrkeshögskoleutbildning

Fastighetsvärd:

- VVS- och fastighetsprogrammet, nationellt yrkesprogram på gymnasienivå
- Vuxenutbildning
- Arbetsmarknadsutbildning

Fastighetsingenjör:

- 2-årig yrkeshögskoleutbildning
- Högskoleingenjör/civilingenjör – bygg/anläggning/fastighet. Utbildningen pågår under tre år, 180 högskolepoäng, högskoleexamen som fastighetsingenjör.

Fastighetsförvaltare:

- 2-årig yrkeshögskoleutbildning
- Akademiska utbildningar med fastighetsanknytning, såsom civilekonom, civilingenjör och fastighetsförvaltare, tre år, 180 högskolepoäng.

Nedan redovisas antalet sökande, utnyttjande av studieplatser etcetera i den mån informationen finns tillgänglig.

VVS- och fastighetsprogrammet på gymnasiet, vilket kan leda till arbete som fastighetsskötare, fastighetstekniker och fastighetsvärd hade drygt 3 000 elever läsåret 2016/17. Programmet är det minst vanliga av yrkesprogrammen på gymnasiet. Antalet sökande som hade programmet som förstahandsval ökade 2016/2017 till 1 414 elever efter att ha sjunkit successivt de senaste åren. 97 procent av eleverna på programmet är män. Efter tre år lämnar 74 procent av eleverna programmet med en examen vilket är en högre andel än för yrkesprogrammen överlag.

VVS- och fastighetsprogrammet har sedan starten minskat i antal skolenheter samt skolkommuner och ges under läsåret 2016/17 av 103 skolenheter och i 71 skolkommuner. Majoriteten av eleverna på programmet läser inriktningen VVS. Av de mindre vanliga inriktningarna väljer männen främst kyl- och värmepumpsteknik. Kvinnorna på programmet är mycket få i antal men väljer utöver VVS främst inriktningen fastighet.²⁷

I tabell 3 redovisas statistik över platser inom yrkeshögskolan samt en översikt över utnyttjandet av studieplatser. Tabellen nedan visar antal platser för utbildning till fastighetstekniker, fastighetsingenjör och fastighetsförvaltare med avslut 2017–2021 i Stockholms län. Yrkesrollerna fastighetsskötare och fastighetsvärd finns inte representerade i statistiken. Vad gäller platser inom yrkeshögskolan med avslut 2018 finns 105 platser för fastighetstekniker (driftstekniker), 70 platser för fastighetsingenjörer och 35 platser för fastighetsförvaltare.²⁸

²⁶ Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd, Utbildning, 2018-05-29.

²⁷ Skolverket: Redovisning av uppdrag om uppföljning av gymnasieskolan 2017, Dnr 2016:01706, 2018-05-29

²⁸ Myndigheten för yrkeshögskolan, Utbildningar och platser, 2017, 2018-05-29.

I tabell 4 redovisas andelen outnyttjade platser vid terminsstart för yrkeshögskolan. Andelen outnyttjade platser för utbildningar till fastighetstekniker har ökat de senaste åren och var år 2017 65 procent (181 utbildningsplatser). 21 procent av utbildningsplatserna till fastighetsingenjör var outnyttjade under 2017 medan samtliga platser till fastighetsförvaltare var nyttjade samma år. Detta att jämföra med yrkeshögskolan i stort där totalt 18 procent av platserna stod outnyttjade under 2017.²⁹

Vad gäller utbildningar på högskolenivå finns det inte möjlighet att se hur många som har utbildat sig till fastighetsingenjör och fastighetsförvaltare utan endast hur många som har en ingenjörsexamen i stort. Vid lärosätenas inrapportering till SCB görs rapporteringen enligt huvudområdesgrupp (högskole-, kandidat-, magister- och masterexamen) och huvudområde eller inriktning enligt SUN-klassifikation (Svensk utbildningsnomenklatur³⁰). SUN är en standard för klassificering av utbildningar. Det finns ingen separat SUN-kod för fastighetsingenjör eller fastighetsförvaltare, varför antalet utbildade inte går att kartlägga.

Tabell 3: Antal utbildningsplatser inom yrkeshögskolan med avslut per år

	2017	2018	2019	2020	2021
Fastighetstekniker	5	105	140	70	-
Fastighetsingenjör	5	70	65	30	-
Fastighetsförvaltare	67	35	105	70	35

Tabell 4: Outnyttjade platser vid terminsstart

	2015	2016	2017
Fastighetstekniker	43 %	48 %	65 %
Fastighetsingenjör	33 %	32 %	21 %
Fastighetsförvaltare	0 %	2 %	0 %
Totalt samhällsbyggnad	26 %	31 %	30 %
Totalt yrkeshögskolan	15 %	18 %	18 %

29 Myndigheten för yrkeshögskolan, *Utbildningar och platser*, 2017, 2018-05-29.

30 SCB, Svensk utbildningsnomenklatur (SUN), 2017, 2018-06-14.

DEL 2: FOKUSGRUPPER

BAKGRUND OCH GENOMFÖRANDE

Bakgrund

Detta avsnitt presenterar resultatet från fyra fokusgrupper samt två kompletterande djupintervjuer med kvinnor och män, anställda i olika roller inom fastighetsbranschen. Syftet med fokusgrupperna var att tillfråga personer i branschen om deras syn på sitt arbete, om kvinnors situation i fastighetsbranschen samt hur fler kvinnor kan lockas till arbete i branschen.

Genomförande och målgrupp

Fokusgrupperna genomfördes i Stockholm vecka 12 2018 på Origo Groups kontor i Stockholm. Varje grupp tog 1,5-2 timmar och leddes av en moderator (kvinna) från Origo Group. Det fanns möjlighet till medlyssning och grupperna spelades in som stöd för analysen.

Varje fokusgrupp innehöll 3 –5 deltagare i varierande åldrar från 25 till 60 år enligt nedan:

- Grupp 1: Kvinnor: fastighetsskötare och tjänstemän (fastighetschef, transaktionsansvarig)
- Grupp 2: Kvinnor: fastighetsskötare och tjänstemän (fastighetschef, förvaltare)
- Grupp 3: Män: tjänstemän (alla hade tidigare arbetat som fastighetsskötare men är nu fastighetsansvarig för teknik, teknisk förvaltare respektive arbetsledare fastighetsskötsel)
- Grupp 4: Kvinnor: HR-chefer/specialister på större bostads/fastighetsbolag samt en VD med HR-ansvar på mindre bostadsbolag
- Kompletterande djupintervjuer: 1 kvinna fastighetsskötare, 1 kvinna HR-specialist

Rekrytering av deltagare

Rekryteringen gjordes genom att Fastighetsbranschens utbildningsnämnd först skickade ut information om studien till HR-chefer på fastighetsbolag i Stockholms län. Därefter kontaktade Origo Group dessa personer samt utökade rekryteringsbasen genom att kontakta ytterligare fastighetsbolag både via e-post och telefon.

Det visade sig svårt att nå fram till den primära målgruppen fastighetsskötare/fastighetstekniker samt även svårt att motivera dessa att delta i fokusgrupperna. Gruppsammansättningen blev därför delvis modifierad och vi valde att även inkludera tjänstemän, vilka var något lättare att rekrytera. Ambitionen initialt var att även inkludera kvinnor som varit fastighetsskötare men lämnat yrket. Det visade sig dock inte vara möjligt då gruppen var mycket svår att rekrytera.

Val av begrepp

Eftersom rollbeteckningarna varierar har vi nedan valt att använda samlingsnamnet ”fastighetsskötare” för de roller som är ute och träffar kunder och rent praktiskt underhåller fastigheterna. Under fokusgrupperna benämns dessa roller exempelvis fastighetsskötare, inre skötsel, yttre skötsel, bovärd, husvärd och drifttekniker, beroende på arbetsgivare. Roller med mer kontorsarbete och större ansvar för fastigheter, förvaltning och/eller personal benämns ”tjänstemän”.

Frågeställningar

Frågeställningarna i fokusgrupperna berörde bland annat: hur ser en vanlig arbetsdag ut, för- och nackdelar med att arbeta i fastighetsbranschen, förutsättningar för

kvinnor/män, hur det kommer sig att kvinnor är i minoritet samt hur kan fler kvinnor lockas att arbeta i branschen. Samtalen följde samma ram och innehöll ungefär samma frågor, men varierades utifrån målgruppen. Se bilaga 1 för komplett frågeguide.

RESULTAT FOKUSGRUPPER

Vägar in i fastighetsbranschen

Nedan presenteras deltagarnas anledningar till varför de har det yrke de har idag. Även vad de ser som för- och nackdelar med arbetet.

Slump – någon annan banar vägen

De flesta beskriver vägen in i branschen och yrket som en slump. Genom släktingar eller bekanta har deltagarna fått upp ögonen för fastighetsbranschen. Vål inom ett fastighetsbolag har flera sedan avancerat.

Kvinnorna som idag är fastighetsskötare beskriver att de inte hade någon tanke på yrket från början, men att de av en slump hamnade på ett fastighetsbolag, till exempel i växeln eller som städare. Därefter ”upptäcktes” de av någon inom företaget och uppmuntrades att bli fastighetsskötare istället. Även kollegors uppmuntran att söka sig till rollen som fastighetsskötare har varit avgörande för vissa av deltagarna.

”Jag såg en artikel i en tidning och halkade in. Någon i företaget såg mig och såg till att jag fick den utveckling jag behövde.”

”Jag hade praktikplats som städerska. En fastighetsskötare tyckte att han behövde hjälp och sedan har jag fortsatt... Gick lite utbildningar internt, men lärde mig väldigt mycket av han som tog upp mig.”

”Jag jobbade i kök inom hotell och restaurang. Min svägerska var städare på Riksbyggen. Hon sa att det är lättförtjänta pengar, så jag började också med städ, sedan gick jag lite utbildningar i lättare el och VVS inom företaget och sedan fick jag jobba både yttre och inre.”

Kvinnor i tjänstemannaroller har överlag gått en högskoleutbildning. Utbildningen på högskolan upplevs ha haft svaga kopplingar till det kommande arbetslivet, bland annat saknades praktik helt. Skolan gav en bild av fastighetsförvaltning som tråkigt och händelselöst – något som inte alls stämmer med verkligheten. Även tjänstemännen vittnar om att väl på en arbetsplats inom fastighetsbranschen har kollegor sett deras potential och visat dem vilka utvecklingsmöjligheter som finns.

”Jag blev upptäckt inom jobbet av min chef. Jag började på kundtjänst, hon satsade hårt på mig, jag fick gå en massa småutbildningar inom företaget, jag fick en mentor. De sa att jag skulle gå långt, sedan gick jag förvaltarutbildningen på universitet. Men bästa utbildningen var att få jobba.”

”Fastighet och finans, kandidatprogrammet, jag visste inte vad det innebar när jag gick programmet. Det var först när jag började jobba som jag förstod vad det innebär att jobba med förvaltning egentligen.”

”Jag visste ingenting om fastighetsbranschen när jag gick på KTH. Det var ingen praktik – bara böcker och gamla professorer, väldigt teoretiskt. Utbildningen och verkligheten är helt skild.”

”Det är oroväckande att man på skolan inte får någon presentation av rollerna och vad man faktiskt gör. Förvaltarrollen till exempel beskrevs som extremt tråkig, en gammaldags beskrivning. Skolvärlden hänger inte med, fastighetsbranschen har utvecklats jättemycket, både tekniskt och kultur och vad man gör, men skolan lever kvar i 50-talet. Det är ett mycket mer händelserikt och utmanande arbete än vad man trodde när man fick bilden på skolan!”

Männen i undersökningen har alla börjat som fastighetsskötare men har under åren avancerat till de roller de har idag. Ofta med utbildningar – interna och/eller från privata utbildningsaktörer – som stöd för karriären.

Många av de HR-ansvariga har erfarenhet från arbete i olika branscher. De uppskattar utmaningarna i fastighetsbranschen som just nu utvecklas väldigt mycket och där HR har en viktig roll att stötta organisationen. De uttrycker att det är sympatiskt att arbeta med bostäder och att vara med och bygga det goda samhället.

Bättre villkor

Flera av deltagarna har arbetat i andra branscher tidigare men tröttnat på osäkra anställningsförhållanden och hört att möjligheten till både fast anställning och högre lön är större i fastighetsbranschen.

Alla framhåller att fastighetsbranschen har mycket attraktivt att erbjuda vid jämförelse med andra yrken: tryggare anställning, högre lön och bättre arbetstider. Deltagarna jämför med ofta osäkra anställningar inom kvinno- dominerade branscher som till exempel inom hotell- och restaurang.

Fastighetsbranschen upplevs generellt ha stabila arbetsgivare med bra företagskultur och värderingar samt många möjligheter för den som vill utvecklas.

”Det är konkreta resultat direkt, det är givande! Man känner sig behövd – det är väldigt roligt!”

”Fritt, ansvar, träffa mycket människor, du får hjälpa människor.”

”Brett – det finns jättemånga olika roller!”

”Arbetstiden är positiv – vi har ingen jour, vi jobbar bara dagtid!”

Roligt och varierande arbete

Alla de intervjuade, både fastighetsskötare och tjänstemän, ger en samstämmig bild av att deras arbete är fritt, ansvarsfullt och varierande. Den sociala dimensionen lyfts också fram. Kontakten med kunderna och utmaningarna med olika typer av problem- lösning uppskattas mycket. Deltagarna känner tillfredsställelse i att dagligen lösa problem och därmed göra hyresgästerna nöjda.

Att möta människor från olika kulturer upplevs också som mycket stimulerande. Arbetet upplevs meningsfullt; flera talar i termer om att de ”är med och bygger samhället” och ”verkar för ökad integration”.

”Det är det som är så roligt med det här jobbet – att man aldrig riktigt vet vad man ska göra en viss dag!”

”Byta blandare, byta toalett, ronderingar, kolla lampor – det är olika varje dag!”

”Träffa folk, prata med dem, det är en psykologisk bit i det hela också!”

”Det roligaste är att man kan göra folk glada – att de är nöjda när man går därifrån.”

”Jag lär mig alltid nåt nytt varje dag!”

”Man får vara ute på olika ställen, du är inte fast på ett kontor, det är fritt och rörligt.”

”Jag tycker om att ha ett rörligt arbete, det är det härligaste med detta. I de flesta jobb träffar man människor men här kommer vi så nära, vi kommer ju in i människors hem. Jag är intresserad av människor. Jag arbetar i ett invandrartätt område och jag bidrar till integration.”

Kan vara fysiskt tungt

Fastighetsskötarna vittnar om att arbetet ibland kan vara fysiskt tungt. Detta är den enda nackdelen med arbetet som de spontant kommer på.

”Det kan vara tungt, till exempel om man ska lyfta en gräsklippare, då vill man gärna vara två. Och det kan vara tunga säckar, skotta snö...”

”Bära upp en toa till tredje våningen utan hiss...”

”Det kan vara stressigt i perioder, kan hända många saker samtidigt, det är inget man kan styra över.”

TANKAR OM DAGENS KÖNSFÖRDELNING

Nedan beskrivs deltagarnas tankar om hur det är att vara kvinna i branschen idag samt varför det är så låg andel kvinnor i rollen fastighetsskötare.

Först av allt konstaterades att andelen kvinnor inte är särskilt låg på tjänstemannanivå utan att det främst är i roller som fastighetsskötare som männen är i majoritet.

Rådande normer och bristande förebilder

Att fastighetsskötarrollen har utvecklats ur traditionellt ”manliga yrken” som exempelvis elektriker eller rörmokare kan förklara den manliga dominansen. Deltagarna menar också att det saknas synliga kvinnliga förebilder i branschen och som lärare på utbildningar. Vissa menar dessutom att både manliga och kvinnliga chefer hellre anställer män till yrken i branschen. Det kan därför vara svårt att som kvinna välja att söka sig till utbildningar och yrken i fastighetsbranschen. Gruppträck och omgivningens förväntningar kan göra det svårare för kvinnor att välja vad som ses som ett typiskt manligt yrke.

”Allmänna föreställningar i samhället – att tjejer inte håller på med sånt!”

”Som tjej måste man bana väg. Det är väldigt få som har den ambitionen, det är lite som att vilja göra lumpen...”

”Får man in fler kvinnor så känns det lättare för duktiga och kompetenta kvinnor att söka sig dit, det är ett viktigt signalvärde, att inte behöva känna att man är först ut...”

Gamla rollbeteckningar lockar inte

Gamla och missvisande rollbeteckningar upplevs av HR-cheferna vara en del av förklaringen till att det är svårt att locka och rekrytera rätt personer till branschen. Utmaningen att rollerna beskrivs med en rad olika beteckningar tas också upp.

”Svårigheten att rekrytera folk beror på vår nomenklatur, vad vi kallar tjänsterna. Det heter olika överallt dessutom. När man inte bara vill ha de här hands-on-teknikerna utan de som ska kunna lyfta blicken och vara våra spejare in i framtiden. Där går vi bet! Man blir fast i de gamla traditionella benämningarna som... njae jag undrar... lockar vi verkligen rätt folk med dem?”

”På gymnasienivå heter utbildningen typ värme och ventilation – det låter ju inte så lockande! Tror det är oklart vad det innebär, låter inte lika konkret som till exempel målare.”

”Vi säger att vi arbetar inom fastighetsbranschen men vi kanske egentligen skulle börja säga ’vi är i samhällsbyggnadsbranschen’, vad skulle hända då? Vill du vara med och bygga sambället eller vill du vara med och bygga ett hus? ’Fastigheter’ blir ju väldigt begränsande...”

För mycket fokus på tekniskt kunnande

Betoningen på teknik i annonser och vid rekrytering upplevs kunna avskräcka personer från att söka tjänster i branschen. Deltagarna diskuterar att det viktiga är att ha en öppenhet för att lära sig teknik – snarare än att ha all kunskap redan vid anställning. Flera har börjat i yrket utan någon större teknisk kompetens.

Att arbetet ses som fysiskt tungt tros också kunna avskräcka kvinnor. Deltagarna menar att arbetet i praktiken inte är så tungt, förutom möjligen yttre tjänst (trädgård) vilket innehåller vissa tunga moment. Kvinnorna som jobbar som fastighetsskötare berättar att de helst inte vill be andra om hjälp vad gäller fysiska lyft och liknande. De vill inte sticka ut eller behöva be om hjälp om inte andra behöver det.

”Jag har inte någon utbildning i fastighetsbranschen. Jag pallade att stå emot ’tror du verkligen att du kommer klara?’, det fanns en osäkerhet att jag skulle klara det praktiska. Jag tycker att man fokuserade för mycket på det.”

”Jag har jättesvårt för att be om hjälp, mitt ego säger att jag ska klara det där – jag har känt mig stark fysiskt och psykiskt, det är min stora grej!”

Männen däremot poängterar att det är viktigt att hjälpas åt med de tyngre momenten för att förhindra arbetsskador och utslitning.

Hård jargong

Deltagarna tror att bilden av fastighetsbranschen är att den har en tuff jargong. Många deltagare vittnar också om att jargongen är ”grabbig” och hård och att det finns ett sexistiskt språk i arbetslaget.

”Man tror att man måste vara tuff, eftersom man kommer att sticka ut. Man kanske känner att man inte hör hemma där, att man inte orkar vara den som sticker ut...”

”Kvinnor kanske räds en jargong som man tror finns där, och som jag tycker faktiskt finns!”

”Historiskt sett har det varit en tuff jargong, det är svårt för tjejer att komma in. Äldre män med bestämda åsikter, inte så rumsrena ibland beller! Men det har förändrats rejält...”

Nedvärderande attityd och andra förväntningar

Kvinnor tas ibland inte på lika stort allvar av kunder och kollegor. En kvinna kan mötas av nedvärderande attityder och misstro att hon ska klara av sitt arbete. Det händer också att kunder och kollegor vänder sig till en manlig kollega och talar förbi den ansvariga kvinnan.

”När jag skulle bestämma över en tekniker, kunde jag som ung tjej få höra ’Jamen lilla gumman, vad vet du?’”

”När vi skulle byta brandvarnare så sa en man: ’Ska du göra detta?! Då stannar jag och ser så att det blir rätt!’”

”Vi har haft hyresförhandlingar och då har kunden mejlat och svarat till min manliga kollega istället för till mig. Det händer att man försöker kringgå mina beslut för att man tror att det är min manliga kollega som bestämmer egentligen.”

”Om det är en annan man i rummet är det lätt hänt att de vänder sig till honom för de tror att det är han som tar beslut.”

”Hyresgästen har vänt sig till praktikanten och pratat till honom istället för till mig...”

Kvinnor, och särskilt tjänstemännen, vittnar om att de ibland möts av andra förväntningar, exempelvis att en kvinna ska vara mer ordningsam och serviceinriktad.

”Om det ringer på dörren då sitter alla kvar och tittar på mig, som att jag ska gå och öppna... Eller om det kommer ett bud så säger de till mig: ’det har kommit ett bud’... Jaha... Eller en gång när vi skulle fixa frukost, kom en kollega till mig och sa ’du får fixa detta så du håller killarna nöjda’...”

Deltagare vittnar om att de som kvinnor känner extra höga krav på att visa kompetens och säkerhet.

”Jag får känslan att jag måste kunna hävda mig själv, om jag till exempel träffar intressenter för lokalen, om det är två äldre män, då måste jag vara extra stark och visa att jag kan fastän jag är en ung kvinna. Jag försöker då vara extra tuff och säga ifrån och sätta gränser, det är bara en känsla som kommer...”

Lägre lön och diskriminering vid föräldraledighet

I fastighets-skötarrollen vittnar några deltagare om att de har lägre lön än män i samma roll och med samma erfarenhet. Någon berättar att hon har fått en annan, sämre tjänst efter föräldraledighet.

”Varför det är så få kvinnor? Det är för att vi tjejer har sämre betalt än vad killarna har! Så är det hos oss, det är en stor skillnad. Trots samma roll och jag har varit längre där än han...”

”Männen har högre lön. Facket förhandlade bara för och prioriterade männen. När jag frågade så sa de det rent ut att det är för att mannen är försörjaren i hushållet. Så tänkte de fortfarande när jag satt med och förhandlade, men sedan gick jag ur facket, jag har ingen användning för facket...”

Bristande praktiskt stöd

Vissa deltagare berättar om inget eller bristande omklädningsrum för kvinnor och om arbetskläder som är dåligt anpassade för kvinnor.

”Jag får klä om hemma, inte alltid så sugen på att ta hem de där kläderna... Men man vänjer sig!”

”Jag byter om bakom ett skynke i killarnas omklädningsrum, har inget eget omklädningsrum. Jag gör ingen stor sak av det, det är ok. Jag är bara glad att jag får jobba.”

”Vi måste ha arbetsskor med stålhätta även när vi ronderar – de är så tunga. Det är därför jag har fått de här arbetsskadorna, men arbetsgivaren erkänner inte att det beror på skorna.”

Här finns en tydlig skillnad mellan rollerna: medan fastighetsskötarna tar upp exempel på faktiska brister och diskriminering menar HR att detta inte förekommer utan att alla företag följer lagen gällande till exempel separata omklädningsrum.

I HR-gruppen berättar dock kvinnorna om ledningsgruppsmöten med aktiviteter där de som kvinnor inte har känt sig välkomna eller bekväma, som exempelvis gemensamma bastubad.

”Vara som en man”

Både kvinnor och män menar att kvinnor i branschen kan göra sig mer androgyna/manliga i sitt uppträdande för att smälta in, exempelvis genom grovt språk, snusande och en hård attityd. Den genomgående uppfattningen är att en kvinna måste vara tuff och ha ”skinn på näsan” för att orka arbeta

i branschen. Det finns en stolthet bland kvinnorna att klara av att arbeta i branschen.

”Många gånger är det jag som är mannen i gruppen, och sexskämtet ska vi inte snacka om, det är jag som drar dem...”

”Förr var det lite mer grabbtjejer som började som fastighetsskötare, tjejer som är som grabbar, tipskupong i bakfickan och en snus, de var de som kom in först. Men nu har det ändrats... Nu kan de vara som vilka tjejer som helst.”

Kan ha fördelar

Att vara kvinna upplevs i vissa situationer kunna vara en fördel. Ifall en boende av till exempel kulturella anledningar inte vill släppa in en manlig fastighetsskötare i lägenheten, kan det förenkla att vara kvinna.

Vidare upplevs kvinnor vara bättre på att lösa vissa situationer med kunder – tack vare generellt bättre empatisk och pedagogisk förmåga. En kvinna kan i sig upplevas ”mindre hotfull” och kan därmed verka avväpnande i laddade situationer.

”De flesta grabbar tycker det är skönt när det kommer en tjej till gruppen för då behöver de inte vara så hårda mot varandra, utan kan vara lite mjukare.”

”Eftersom förväntningarna är låga på en kvinna så kan man överraska positivt genom att visa att man kan.”

”Fördelen med att vara få tjejer eller ensam tjej är att man alltid får hjälp, de andra är väldigt hjälpsamma...”

”Särskilt kvinnor (hyresgäster) uppskattar jättemycket att det kommer en tjej!”

SKAPA JÄMNARE FÖRDELNING KVINNOR/MÄN

Nedan beskrivs deltagarnas tankar och förslag på vad som måste göras för att fler kvinnor ska lockas av och trivas i yrken i fastighetsbranschen. Detta både i allmänhet men särskilt i rollen som fastighetsskötare.

Synliga förebilder behövs

Det behövs fler synliga kvinnliga förebilder – i yrket, på utbildningar och i rekryteringsannonser.

”Sälja in och lyfta fram exempel till blivande studenter.”

”Kommer det bara in fler kvinnor i branschen så kommer det sprida sig som ringar på vattnet”

Fånga upp barn, ungdomar och studenter tidigt

Fastighetsbranschen måste bli synligare för barn och ungdomar, till exempel genom information på skolor, praoverksamhet och samarbeten med utbildningsinstitut. Man behöver satsa särskilt på att nå tjejer, till exempel genom särskilda praktikplatser vikta för dem.

En tydligare koppling mellan utbildning och arbetsliv efterfrågas, förslagsvis i form av gästföreläsningar, praktik, studiebesök och mässor där kvinnor kan lyftas fram inför studenter på ett naturligt sätt.

”Fånga upp ungdomar tidigt, gymnasiet eller högskolan, visa upp både tjejer och killar så att man kan se sig själv i de kläderna, det handlar ju om igenkänning. Komma in tidigt!”

”Jag tycker man är på rätt väg. Det handlar om att profilera yrkena, lyfta fram dem i sammanhang som man

besöker, utbildning, rekryteringsmässor. Det har pratats för lite om dessa yrkesroller inför gymnasiet. Man behöver åka ut till skolorna och presentera. Det saknas därute och de har svårt att göra gymnasieval. Att vi hjälps åt att ordna praktikplatser, ge möjligheter till ungdomar och inte ställa för höga krav.”

”Fastighetsföretagen skulle vända sig till skolorna och berätta att vi gärna vill ha prao-elever.”

Tydligare rollbeteckningar

Det behövs tydligare rollbeteckningar som tydliggör vad rollen och arbetsuppgifterna handlar om. Branschen bör också rensa upp bland de benämningar som finns för liknande roller, som bovärd, husvärd, fastighetsvärd, fastighetsskötare och så vidare.

”Profilering av branschen från att vara bus till att handla om människors livsmiljöer. Då skulle man locka fler kvinnor.”

”Vissa roller låter inte så lockande, men en annan benämning på det... Se över namn på roller!”

Vidare tycker deltagarna att rollbeskrivningarna bättre bör beskriva och spegla vad arbetet egentligen innehåller. Det tekniska kunnandet bör tonas ner. Det bör också framhållas att arbetet inte är så fysiskt tungt. De viktigaste delarna som bör lyftas fram är: ansvar, frihet, variation, träffa människor, kunna förklara pedagogiskt, lösa problem och göra folk glada.

Med ett mer medvetet språk och fokus i marknadsföring och kommunikation kan en ny och bredare målgrupp attraheras.

Förslagsvis kan nya begrepp användas såsom till exempel "livsmiljöer" och "sambhallsbyggnad" istället för "värme och ventilation".

HR-gruppen nämner också möjligheten att skapa helt nya roller för att enklare kunna ta in och satsa på kvinnor, vilka kanske har en bakgrund som inte stämmer med branschens gängse normer.

"Teknisk förståelse, men inte i så djupt i praktiken, så att vi inte skrämmer bort någon... tona ned de praktiska momenten."

"Sambhallsbyggnad – använd ett nytt modernt språk."

"Lyfta fram fördelarna: frihet, ansvar, bra lön, omväxlande arbetsuppgifter, nya utmaningar varje dag, skapa nöjda kunder!"

En annan fråga är vad som ska ingå i en roll för att locka kvinnor. Arbetsuppgifterna bör vara varierande och inte alltför ensidigt tunga.

"Jag tror det kan vara svårare att få in tjejer om man bara har 'trädgård' som en ren roll, än att inre fastighetsskötsel ingår också. Då blir det inte lika tungt och blandade arbetsuppgifter är roligare."

HR-gruppen lyfter också fram att digitaliseringen kommer att ställa krav på helt ny kompetens i fastighetsskötarrollen i framtiden. Med smarta tekniska övervaknings-system förändras också rollens innehåll – från reaktiva reparationer till digital övervakning och proaktivt underhåll.

Arbeta aktivt mot en "grabbig" jargong

Deltagarna lyfter fram att företagsledningarna måste arbeta aktivt för att motverka en hård och sexistisk jargong. Fastighetsföretagen bör lyfta dessa frågor och skapa en aktiv intern dialog för ett medvetet och könsneutralt språk på alla nivåer.

"Jargongen. Vi måste prata om genus. Viktigt att ha en chef som uttrycker sig korrekt. Det ska vara obekvämt att uttrycka sig fel!"

Personer från HR nämner också vikten av att anställa flera kvinnor samtidigt och låta dem arbeta tillsammans; inte bara anställa en ny kvinna. Detta för att kvinnorna ska trivas och inte bli ensamma i ett arbetslag med i övrigt enbart män.

Delade meningar om utbildning

Det råder delade meningar ifall utbildning till fastighetsskötare behövs eller om det är bättre att lära sig yrket genom praktiskt arbete. Deltagare som inte själva har utbildning för yrket utan har gjort karriär inom fastighetsbranschen tonar ner vikten av utbildning.

HR-personalen däremot är mycket bestämda över att utbildning är viktigt och avgörande, både för den faktiska kompetensen och för att utbildning i sig ger en annan attityd till problemlösning. I och med ny internetbaserad teknik för styrning och övervakning (så kallad Internet of Things) krävs ny kompetens och utbildning i framtidens fastighetsskötarroller.

"Om vi i varenda lampa har en sensor som talar om när den håller på att gå sönder, så kommer antalet felanmälningar på sikt att minska. Men hur vi ska övervaka och analysera och vem som ska sköta det där, det är där vi

är nu. Den personalen har vi inte idag, det är ju dem vi ska söka framöver!”

”Fastighets-IT skulle vara en guldgruva, har inte hittat någon sådan utbildning vad jag vet... Inte bara styr och övervakning utan även utbudet till hyresgästerna.”

”Utbildning är viktigt för drifttekniker och fastighetsskötare – att få in dem på de utbildningarna som finns!”

Säkerställa samma förutsättningar

De praktiska förutsättningarna måste säkerställas i form av omklädningsrum, arbetskläder och bemötande. Ingen ska behöva känna sig ”besvärlig” för att få sina rättigheter tillgodosedda. Vidare måste ett aktivt arbete göras mot lönediskriminering och diskriminering i samband med föräldraskap.

”Lika lön för lika arbete.”

Övriga observationer

Kvinnorna i fokusgrupperna var till en början obenägna att se några problem med att vara kvinna i branschen. Trots att de sedan berättade om uppenbar diskriminering av olika slag var de benägna att tona ner detta. De framhöll att de klarade av att arbeta i denna mansdominerade arbetsmiljö.

Kvinnorna hade inte heller några önskemål om att få in fler kvinnor i branschen utan menade att det var lättare att arbeta med män än med kvinnor. Det ideala i samarbete sågs som en kvinna och en man. Det ansågs snarare kunna bli en försämring ifall fler kvinnor kom in i branschen. Några hänvisade till tidigare arbeten med många kvinnor och där samarbetet inte fungerat väl.

Männen däremot, som alla arbetade i arbetslag med jämnare fördelning mellan

män/kvinnor, framhöll hur positivt det är med kvinnor i arbetslagen. De talade om erfarenhet av vilken god stämning detta medför för alla, både män och kvinnor. Dessa välkomnar fler kvinnor som fastighetsskötare.

SAMMANFATTNING

Kort sammanfattat är punkterna nedan de centrala delarna av det som framkom i fokusgrupperna.

Vägar in i fastighetsbranschen

- Vägen in i yrket beskrivs som en slump, där någon bekant eller släkting introducerat branschen. Några kvinnor har börjat som exempelvis städare men blivit uppmuntrade att prova på fastighetsskötaryrket.
- Arbetet är fritt, ansvarsfullt och varierande. Arbetet upplevs meningsfullt; att vara med och bygga samhället och verka för ökad integration.
- Arbetet innebär en tryggare anställning, högre lön och bättre arbetstider än alternativ i kvinnodominerade branscher.

Tankar om dagens könsfördelning

- Rådande könsnormer och bristen på synliga kvinnliga förebilder i yrkena påverkar kvinnors val.
- Bilden av arbetet som fysiskt tungt kan avskräcka kvinnor.
- Betoningen på ”teknik” i annonser och vid rekrytering kan avskräcka.
- ”Grabbig” hård jargong och sexistiskt språk i arbetslaget.
- Kvinnor tas inte på lika stort allvar av kunder och kollegor. Kvinnor möts av nedvärderande attityder och misstro att en kvinna ska klara av arbetet.
- Kvinnor möts av andra förväntningar:

till exempel att en kvinna ska vara mer ordningsam, sköta det administrativa etcetera.

- Lägre lön än en man med samma roll/erfarenhet.
- Vissa berättar om inget eller bristande omklädningsrum för kvinnor och om arbetskläder som är dåligt anpassade för kvinnor.
- Kvinnor kan göra sig mer androgyna/manliga i sitt uppträdande för att smälta in. Kvinnor behöver vara tuffa och ha ”skinn på näsan” för att orka arbeta i branschen.

Jämnare fördelning män/kvinnor

- Fler kvinnliga förebilder – i yrket, på utbildningar och i rekryteringsannonser.
- Enklare och mer beskrivande rollbeskrivningar som speglar vad arbetet egentligen innebär. Branschen bör rensa upp bland alla olika benämningar.
- Lyfta fram det viktigaste i arbetet: ansvar, variation, träffa människor. Tona ner det tekniska kunnandet och berätta att det inte är så fysiskt tungt.
- Bli synliga för barn och ungdomar, till exempel genom information på skolor, praoverksamhet och samarbeten med utbildningsinstitut. Satsa särskilt på att nå tjejer, exempelvis genom särskilda praktikplatser vikta för dem.
- Tydligare koppling mellan utbildning och arbetsliv – kontakter, gästföreläsningar, praktik och mässor som lyfter fram kvinnor för studenter på ett naturligt sätt.

- Mer medvetet språk och fokus i marknadsföring och kommunikation som tilltalar en ny/bredare målgrupp. Exempelvis: ”livsmiljöer” och ”samhällsbyggnad” istället för ”värme och ventilation”.
- Ledningen måste arbeta aktivt för att motverka en hård eller sexistisk jargong och verka för ett medvetet och könsneutralt språk på alla nivåer. Det ska vara obekvämt att uttrycka sig sexistiskt.
- Praktiska förutsättningar måste säkerställas (omklädningsrum, arbetskläder, bemötande och så vidare).
- Lika lön för lika arbete. Aktivt arbete mot diskriminering i samband med föräldraskap.

Övriga observationer

- Kvinnorna i fokusgrupperna var till en början obenägna att se några problem med att vara kvinna i branschen. Efter diskussionens gång framkom dock exempel på diskriminering av olika slag.
- Kvinnorna uttryckte inte några önskemål om att få in fler kvinnor i branschen utan menade snarare att det var lättare att arbeta med män än med kvinnor. Männens däremot framhöll att det är positivt med en blandning av kvinnor och män i arbetslagen.

DEL 3: DIALOGKAFÉER

BAKGRUND OCH GENOMFÖRANDE

Efter de fyra fokusgrupperna genomfördes två dialogkaféer. Syftet med dialogkaféerna var att fördjupa diskussionen utifrån resultatet i fokusgrupperna och hitta lösningar på de utmaningar som diskuterats.

Rekrytering och genomförande

Två dialogkaféer genomfördes i Länsstyrelsens lokaler i Stockholm. Dialogkaféerna tog 1,5 timme vardera.

Samtliga personer som deltog i de tidigare genomförda fokusgrupperna/djupintervjuerna fick frågan om att även delta i dialogkaféerna. Rekryteringsbasen breddades också med representanter från fastighetsbolag, branschorganisationer, nätverk för kvinnor i fastighetsbranschen samt studenter som är på väg in i branschen.

Liksom för fokusgrupperna var det svårt att rekrytera deltagare till dialogkaféerna. Många uttryckte ett intresse för ämnet men färre ville sedan aktivt delta eller rekommendera en kollega att delta i dialogkaféerna.

Frågeställningar

Under dialogkaféerna diskuterades fyra olika frågeställningar vid olika bord. Deltagarna roterade runt för att få möjlighet att diskutera alla frågorna. I slutet på respektive dialogkafé sammanfattades diskussionerna. De frågeställningar som diskuterades vid respektive bord var (se bilaga 2 för komplett frågeguide):

1. Jargong och misstro: Vad kan branschen, arbetsgivaren och den enskilda medarbetaren göra åt negativ jargong samt att kvinnor ibland möts med misstro från kunder och kollegor?
2. Kompetens/färdigheter och personliga egenskaper: Vilka kompetenser/färdigheter och personliga egenskaper är bra att ha som fastighetsskötare, nu och i framtiden?
3. Otydlig och osynlig bransch: Hur kan fastighetsbranschen göras mer synlig och attraktiv utanför branschen?
4. Otydliga yrkesroller – olika benämningar och rollbeskrivningar: Försök skapa en enkel beskrivning för rollerna i fastighetsbranschen och vad de innehåller.

RESULTAT DIALOGKAFÉER

Nedan redovisas diskussionen i dialogkaféerna utifrån respektive frågeställning.

Jargong och misstro

För att förbättra negativ jargong i arbetslag samt den misstro som ibland kan finnas gentemot kvinnor i branschen lyftes lösningar på tre nivåer:

Branschen på övergripande nivå

- Branschen behöver tydligare lyfta negativ jargong och misstro som ett problem och utvecklingsområde.
- Marknadsför goda exempel. Det kan handla om att lyfta fram företag som på ett framgångsrikt sätt har arbetat med att förbättra sitt arbetsklimat och lyfta vilken nytta som kommit av detta.

- Lyft lönefrågan genom att berätta att fastighetsbranschen har bra lönenivåer – detta är inte väl känt utanför branschen.

Arbetsgivaren/fastighetsbolaget på ledningsnivå

- Arbeta för att skapa blandade grupper (kön, ursprungsland etcetera). De deltagare som har erfarenhet av blandade grupper vittnar om ett bättre arbetsklimat.
- Arbeta aktivt för att få fler kvinnor per arbetsgrupp. Det lyfts dock som viktigt att det inte endast är en kvinna per arbetsgrupp/team. För att uppnå förändring av jargong krävs fler kvinnor i respektive arbetsgrupp.
- Tydliga värderingar och riktlinjer från ledningen vad som är acceptabelt respektive inte acceptabelt. Om riktlinjerna inte följs ska det finnas tydliga konsekvenser.
- Chefer, män och kvinnor, måste markera och ge feedback vad gäller beteenden som inte är acceptabla. Chefer/arbetsledare behöver också ges förutsättningar i form av till exempel ledarskapsutbildningar, vilket ibland saknas i dag.
- Det är arbetsgivarens ansvar att skapa rätt förutsättningar vad gäller exempelvis omklädningsrum för både kvinnor och män, lika lön och arbetskläder som passar både kvinnor och män.
- Att skapa teamkänsla betonas som en viktig nyckel för att jargong och misstro ska förbättras.
- Skapa kurser för medarbetare som lyfter medvetandegraden om negativ och ned-sättande jargong.

Arbetslaget och den enskilde medarbetaren

- Genom att skapa teamkänsla underlättas samarbete inom arbetslaget. Om kollegorna känner varandra väl är det lättare att säga ifrån ifall ett beteende inte är acceptabelt.

Kompetenser/färdigheter och egenskaper

Deltagarna diskuterade att det som kommer att krävas av fastighetsskötare nu och i framtiden är framför allt förmågan att hantera människor/kundfokus samt IT-kunskap. Det krävs även ett intresse för teknik och viss praktisk kompetens.

Viktiga kompetenser/färdigheter för fastighetsskötare:

- Service- och kundfokus har blivit allt mer viktigt och är idag en mycket viktig kompetens. Det är viktigt att vara empatisk och kunna möta olika människor. Att vara nyfiken och intresserad av att lösa problem.
- Intresse och förståelse för modern IT-teknikhand. Till skillnad från vad som krävdes i rollen för cirka 10 år sedan är detta ett mycket viktigt område idag. Idag finns mer avancerade IT-system och uppkopplade hus och kunderna är också betydligt mer insatta och intresserade.
- Grundläggande intresse för praktisk kompetens. Rollen kräver fysisk styrka i vissa enstaka situationer. Deltagarna menar också att rollen även kräver att ”ha skinn på näsan” och att kunna arbeta i en ibland tuff miljö.
- Allmäntekniskt intresse och förståelse. Den tekniska kompetens som behövs skiljer sig åt inom kommersiella fastigheter och bostäder. Det är mer tekniskt orienterat inom det kommersiella.

- Drift- och beställarerfarenhet. Tidigare hade respektive företag mer kompetens in-house (till exempel måleri, VVS, städ) medan tjänster idag beställs allt mer från externa leverantörer.

Viktiga egenskaper för fastighetsskötare:

- Kundfokuserad
- Social kompetens
- Lyhördhet
- Serviceminded
- Idérik och problemlösare
- Samarbetsförmåga
- Självständighet
- Se saker med nya ögon
- Personligt engagemang
- Initiativförmåga och proaktivitet
- Flexibilitet; ingen dag är den andra lik
- Förändringsbenägenhet; nya krav ställs, exempelvis genom IT-system, vilket också kan behöva förändrat arbetssätt
- Hög integritet: arbetet sker till viss del i människors hem

Otydliga yrkesroller – olika benämningar och rollbeskrivningar

I dialogkaféerna framkom, precis som vid fokusgrupperna, hur benämningar och innehåll i roller skiljer sig mycket åt beroende på arbetsplats. För en person innebär husvärd/kvartersvärd något medan det för en annan person kan innebära något annat. Under det ena dialogkaféet diskuterade gruppen att branschen inte behöver ha särskilda rollbenämningar utan det viktigaste är vad respektive tjänst innehåller. Det är innehållet

som är det viktiga att framhålla i till exempel jobbannonser. Å andra sidan diskuterade deltagarna i det andra dialogkaféet att titeln just är den ”första pitchen” vid en jobbannons. Titeln på rollen förmedlar trots allt vilken kompetens som eftersöks och vad rollen innebär.

En åsikt är att ordet ”värd” låter mer kvinnligt, ”tekniker” mer manligt och som att det kräver specialistkunskap medan ”skötare” låter mer neutralt.

Deltagarna i dialogkaféerna diskuterade de olika yrkesrollerna och vad de innefattar enligt nedan. Det råder dock inte konsensus kring innehållet i varje roll utan deltagarna har olika uppfattningar kring detta.

Fastighetsskötare

- Mycket kontakt med hyresgäster
- Upphandla entreprenörer för reparationer
- Hantera störningar mellan hyresgäster
- Reparation, underhåll och tillsyn av fastighet
- Kontering och budgetansvar

Drifttekniker

- Högre teknisk utbildning
- Driftoptimering
- Värme och ventilation

Bo/hus/kvartersvärd

- Ett steg mellan förvaltare och fastighetsskötare
- Vanligast hos bostadsföretag
- Ordet värd signalerar att rollen är social och handlar mycket om information
- Budgetansvar
- Köp av entreprenad

Otydlig och osynlig bransch

Deltagarna diskuterar att rolltitlar och beskrivningar behöver tydliggöras för att skapa en större tydlighet kring arbete i branschen. Mer konkreta arbetsbeskrivningar lyfts som viktigt. Flera som deltar vid dialogkaféerna säger att de olika rollbeteckningarna och otydliga beskrivningar i jobbannonser gör att det är svårt att bilda sig en uppfattning om vad ett arbete innebär. För personer som idag inte arbetar i fastighetsbranschen är det troligtvis ännu svårare att få en uppfattning om vad som krävs och vad arbetet innebär.

Fastighetsbranschen behöver också skapa medvetenhet kring den bredd av yrkesroller som finns. Det nämns hur vissa roller är mer synliga utåt än andra, roller som till exempel lokalvårdare och fastighetsskötare. Däremot är andra roller mindre synliga. Genom en branschgemensam marknadsföring bör det synliggöras vilka olika arbeten och utvecklingsmöjligheter som faktiskt finns.

Det diskuteras att det i dag läggs mycket fokus på den tekniska kompetensen i till exempel jobbannonser. Däremot lyfts inte social kompetens fram på samma sätt, men detta är dock en viktig egenskap.

En viktig nyckel som nämns för att få fler att söka sig till fastighetsbranschen är att fokusera på unga människor. Några lösningar som nämns är:

Skapa fler praktikplatser för att tidigare fånga och väcka intresse för branschen. Det kan även handla om traineeplatser och sommarjobb.

Utbilda och samarbeta med samskollister. Upplys om mångfalden av roller som finns och behövs i fastighetsbranschen. I princip kan alla gymnasieprogram vara till

nytta för arbete i fastighetsbranschen. Genom att presentera detta på gymnasieutbildningar kan fastighetsbranschen bli ett reellt alternativ för fler unga människor.

Annonsera om praoplatser/sommarjobb i hyresgästtidningar, trapphus etcetera.

Branschen behöver synliggöra kvinnor i marknadsföring, till exempel med bilder på kvinnliga fastighetsskötare.

ANALYS OCH SLUTSATSER

Könsfördelningen i fastighetsbranschen i Stockholms län är tydligt snedfördelad och män är i klar majoritet. Idag är endast en av tio personer inom rollerna fastighetsskötare, fastighetsvärd och fastighetstekniker i länet en kvinna. Rådande könsnormer och bristen på synliga kvinnliga förebilder i yrken inom fastighetsbranschen påverkar kvinnors val. De som arbetar i branschen vittnar också om en hård jargong och att kvinnor kan mötas av misstro från kunder och kollegor. Dessutom framkommer exempel på diskriminering i form av lägre lön för samma arbete och brist på egna omklädningsrum för kvinnor samt dåligt anpassade arbetskläder.

Samtidigt vill kvinnorna som intervjuats i studien inte lyfta fram problemen. Kvinnorna uppgav initialt i gruppdiskussionerna att det inte fanns några specifika problem utifrån att de är kvinnor, men sedan kom exempel på diskriminering fram efter diskussionens gång.

Kvinnorna i fokusgrupperna och dialogkaféerna såg det inte heller omedelbart som ett viktigt mål att få in fler kvinnor i branschen. Kvinnorna trivs bra med att arbeta med män och har snarare farhågor om att stämningen skulle försämrats med fler kvinnor. Männen däremot framhöll hur positivt det är med både kvinnor och män i arbetslagen och vilken god stämning detta medför för alla. Det var en utmaning i sig att rekrytera till fokusgrupper och dialogkaféer och få personer att vilja delta i diskussioner kring jämställdhet. Detta verkar tyda på en ovana att diskutera jämställdhetsfrågor i branschen. Det kommande rekryteringsbehovet i fastighetsbranschen ger en möjlighet att

öka andelen kvinnor som arbetar inom de mansdominerade yrkesrollerna. Dessutom ges möjlighet att nyansera bilden av arbete i branschen i stort.

NYANSERA BILDEN AV ARBETE I BRANSCHEN

Det framgår tydligt att de som arbetar i branschen trivs och lyfter fram positiva aspekter med arbetet såsom frihet, ansvar, variation och bra arbetsvillkor. Det är givande att till exempel bidra till att människor trivs i sin boendemiljö. Branschen har mycket att erbjuda i form av villkor, utvecklingsmöjligheter och givande arbetsuppgifter.

Kvinnor och män i undersökningen menar att bilden av arbete inom fastighetsbranschen ofta är att det är fysiskt tungt och med höga krav på teknisk kompetens. De framhåller att social kompetens är minst lika viktigt eller ännu viktigare. Kompetens inom digitalisering och IT lyfts också fram som en kompetens som blir allt mer betydelsefull.

Att nyansera vad arbetet i branschen innebär skulle kunna göra att fler söker sig till utbildningar och yrken inom branschen. Samverkan och tydlig koppling mellan skola/ utbildning och arbetsliv behövs genom prao- och praktikplatser samt marknadsföring av branschens yrkesmöjligheter. Ett mer medvetet språk i marknadsföring och kommunikation som tilltalar en ny och bredare målgrupp behövs. Exempelvis att använda begrepp som "livsmiljöer" och "sambandsbyggnad", istället för "värme och ventilation".

MOTVERKA NEGATIV JARGONG OCH OLIK BEHANDLING

Branschen i stort samt varje enskild arbetsgivare behöver arbeta aktivt med att motverka den negativa jargong och olika behandling mellan kvinnor och män som förekommer i branschen.

Företagsledningarna måste arbeta för att motverka en hård eller sexistisk jargong och verka för ett medvetet och könsneutralt språk på alla nivåer. Det bör finnas tydligt definierade värderingar och riktlinjer från arbetsgivarna. Negativ och sexistisk jargong behöver också lyftas som ett problem i branschen i stort.

Praktiska förutsättningar måste säkerställas i form av exempelvis separata omklädningsrum och anpassade arbetskläder. En kvinna ska inte behöva känna sig ”annorlunda” eller ”besvärlig” för att få samma förutsättningar. Lika lön för lika arbete ska vara en självklarhet och branschen behöver driva ett aktivt arbete mot diskriminering till exempel i samband med föräldraskap.

Marknadsför goda exempel från företag som på ett framgångsrikt sätt har arbetat med att förbättra arbetsmiljön. Ett sätt att öka medvetandegraden kring jämställdhet och lika behandling är att lyfta in detta i olika kurser och utbildningar.

Att arbeta med att stärka samarbetet inom varje arbetsplats underlättar för medarbetarna att känna sig trygga att säga ifrån ifall ett beteende inte är acceptabelt och att se till att värderingar efterlevs.

FLER KVINNLIGA FÖREBILDER

Fler kvinnliga förebilder på utbildningar, i arbetslivet och i rekryteringsannonser behövs. Branschen behöver bli mer synlig för ungdomar, till exempel genom information

på skolor, praoverksamhet och via samarbeten med utbildningsinstitut. Genom att vika särskilda praktikplatser för tjejer kan fler tjejer uppmuntras att prova på arbeten i fastighetsbranschen. Kvinnor behöver lyftas fram för studenter på ett naturligt sätt via exempelvis gästföreläsningar, praktik och mässor.

FÖRTYDLIGA ROLLBENÄMNINGAR

Olika sätt att benämna och kategorisera yrkesroller inom fastighetsbranschen gör det utmanande att skapa en tydlig bild av branschen och diskutera vilka rekryteringsbehov som finns. Uppgifterna för fastighets-skötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker är samlade i SCB:s statistik medan i till exempel statistik från Myndigheten för yrkeshögskolan läggs roller inom fastighetsbranschen samman med roller inom byggbranschen.

I dialogkaféerna diskuterades att varje bolag gärna vill hitta sina egna beteckningar och att innehållet skiljer sig beroende på arbetsplats och vad som ingår i rollen.

När HR-cheferna som deltog i undersökningen tillfrågades kring behov av arbetskraft framöver är det möjligt att de har en varierande uppfattning om vad respektive rollbeteckning innebär. Många olika titlar upplevs bidra till att fastighetsbranschen blir otydlig.

Det är tydligt att de yrkesbenämningar som branschen tagit fram inte har slagit igenom bland företagen. Ett förtydligande och gemensamt användande av rollbenämningar skulle underlätta för att enklare kunna diskutera och klargöra exempelvis utbud och efterfrågan på arbetskraft.

MARKNADSFÖR UTBILDNINGAR OCH MÖJLIGHET TILL ARBETE

Fastighetsbranschen kommer att behöva göra stora rekryteringar framöver. Hälften eller fler av HR-chefer på fastighetsbolag i Stockholms län tycker det är svårt eller mycket svårt att rekrytera till roller som fastighetsingenjör, fastighetstekniker, fastighetsvärd och fastighetsskötare. Detta samtidigt som exempelvis Myndigheten för yrkeshögskolan visar att en hög andel utbildningsplatser för roller i fastighetsbranschen står tomma. Av studerande på VVS- och fastighetsprogrammet på gymnasiet väljer också majoriteten VVS-inriktning snarare än inriktning fastighet. Majoriteten bland männen som arbetar i branschen ligger också på de övre åldersintervallen, 45–64 år.

Då branschen kommer att mötas av ett stort rekryteringsbehov kommande år är det viktigt att marknadsföra utbildningar på gymnasie-, yrkeshögskole-, och universitetsnivå. Möjligheten finns att använda det kommande rekryteringsbehovet till en omställning i form av fler kvinnor på utbildningar och yrken inom branschen. Studie- och yrkesvägledning behöver framhålla de goda möjligheterna till arbete i branschen.

BILAGA 1 – FRÅGEGUIDE FOKUSGRUPPER

INLEDNING OCH UPPVÄRMNING – CIRKA 15 MINUTER

- *Bakgrund till uppdraget: Origo Groups roll, uppdragsgivare är Länsstyrelsen i Stockholms län samt Fastun (Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd), syftet med studien, upplägget med fyra grupper och så vidare.*
- *Praktikaliteter: anonymitet, medlyssning, inspelning, anteckningar, mobiltelefoner av, tidsramar, moderators roll och så vidare.*
- *Förväntningar på deltagarna: inget rätt eller fel, ingen debatt eller kompromiss, alla komma till tals, inget test av er kompetens utan var bara er själva, alla tankar och idéer är intressanta, behöver inte veta säkert utan en känsla räcker och så vidare.*
- *Vi ska prata om kvinnor och män i fastighetsbranschen, om varför det är så få kvinnor i branschen, om det kan finnas några skillnader i förutsättningar för kvinnor/män, samt förslag på vad som kan göras för att locka fler kvinnor till branschen. Vårt samtal bör utgå från att vi inte kan generalisera om kvinnor och män, alla kvinnor är inte likadana, och inte heller alla män är likadana, men generaliseringar kan ibland hjälpa oss att ringa in varför kvinnor trots allt är en minoritet i fastighetsbranschen och hur vi ska hitta insatser för att motverka detta.*

- **Presentation**, laget runt:
 - Förnamn
 - Roll/arbetar med (*både nu och tidigare*)
 - Var du arbetar och hur länge du varit där (*både nu och tidigare*)
- Beskriv för mig lite vad ni gör **en vanlig arbetsdag** – berätta något typiskt som händer, som ni gör... (*proba, se till att alla kommer till tals*)
 - Vad är det bästa/roligaste som kan hända en vanlig arbetsdag?
 - Vad är det mindre bra/det sämsta som kan hända en vanlig arbetsdag?

ATT ARBETA I FASTIGHETS- BRANSCHEN – CIRKA 10 MINUTER

- Vad är **fördelarna** med att arbeta inom fastighetsbranschen? Vad är **nackdelarna**?
- Skulle ni **rekommendera** andra att arbeta inom fastighetsbranschen?
 - Varför ska man välja att arbeta inom fastighetsbranschen?
 - Om ni skulle ge en rekommendation; hur skulle den låta då?
 - (Oavsett om svaret var ja/nej på föregående fråga.) Vad skulle ni säga är skälet till varför man ska välja att arbeta (eller inte arbeta) i fastighetsbranschen?(Om negativ) Om ni ändå skulle rekommendera någon (hitta något som kan vara positivt) vad skulle ni säga då?

BAKGRUND YRKES- OCH STUDIEVAL – CIRKA 15 MINUTER

Individuell övning (ej grupp 4): Jag skulle nu vilja att ni var och en tyst för er själva skriver ned, i tidsordning, de speciella **händelser eller situationer som på något sätt har bidragit** till att ni har det yrke ni har idag. Ni kan göra en tidslinje om ni vill (behöver inte innehålla årtal, exakta datum). Ni gör detta för er själva, bara som stöd för minnet. Behöver inte redovisa dem högt sedan.

Nu ska vi prata lite tillsammans igen, den som vill får poppa upp/berätta vad de tänkte på...:

- Vad gjorde att ni **valde att arbeta** inom fastighetsbranschen?
 - *Vid behov:* Vilka händelser/situationer/personer har påverkat valet?
- Vad gjorde att ni **valde att utbilda** er till ett yrke inom branschen; ni som har gjort det?
 - *Vid behov:* Vilka utbildningar har ni i så fall gått?
- *Vid behov:* Fler reflektioner? Igenkänning/likheter i era vägar in i yrket?
- Vilka **förväntningar** hade ni när ni började utbildningen/ började i branschen?
- Hur var sedan **erfarenheten** jämfört med era förväntningar?

Samla in pappren.

ATTITYDER KRING JÄMSTÄLLDHET – CIRKA 20 MINUTER

- Kvinnor är en **minoritet** i fastighetsbranschen idag, **varför** tror ni att det ser ut så?
 - *Vid behov:* Varför? Vad är de viktigaste faktorerna/orsakerna, som ni ser det?

- Att det är en minoritet av kvinnor, **påverkar det er** i er yrkesroll/yrkesutövande (och ert arbetslag) på något sätt? Hur i så fall?
- **Behövs flera** kvinnor inom fastighetsbranschen? Varför/varför inte?
- Behövs kvinnor i så fall **inom alla yrken** inom fastighetsbranschen eller bara **inom vissa**? Vilka? Varför/varför inte?
- Vad är din allmänna uppfattning om **jämställdhet**?
 - Vad är jämställdhet för dig på ett mer konkret plan?
 - Hur ser du på sambandet jämställdhet och demokrati (alla ska behandlas lika)?
- Känner du till om ni har någon övergripande plan för att stärka jämställdheten inom er organisation/företag? Hur tänker du i så fall om det (viktigt/mindre viktigt)?
 - Är jämställdhet relevant i verksamhetsplanering? Kan jämställdhetsmedvetenhet bidra till bättre planering och högre effektivitet? (*Om alla säger nej, ett exempel:* att anpassa mötestider efter när tänkt målgrupp kan, exempelvis med hyresgäster, dagtid/eftermiddag/kväll/helg, olika tider passar olika människor, är det självklart att ta reda på när de kan eller bokas tid efter när mötesarrangören kan?)

Om tid finns: Spåna lite två och två kring följande fundering:

Vad skulle det **innebära**, tror ni, om det var en **jämnare fördelning** (50:50) av kvinnor/män i era roller/där ni arbetar?

- För dig personligen? (fördelar/nackdelar)
- För arbetslaget? (fördelar/nackdelar)

- För hyresvärderna/arbetsgivaren? (fördelar/nackdelar)
- För hyresgästerna? (fördelar/nackdelar)

Först någon minut i par, därefter gemensam diskussion vad de kommit fram till i smågrupperna.

ATT VARA KVINNA I BRANSCHEN – CIRKA 30 MINUTER

- Ges kvinnor andra förutsättningar eller bemöts de **på ett annorlunda sätt** än män inom fastighetsbranschen? Hur? På vilket sätt?
 - *Vid behov:* Att ni är kvinnor, påverkar det er i er yrkesroll/yrkesutövande på något sätt?
 - *Vid behov:* Kan det i något fall upplevas begränsande att vara kvinna i branschen? Hur, på vilket sätt?
- Kan ni ge **konkreta exempel** på att kvinnor ges annorlunda förutsättningar eller bemötande, gärna från er själva eller som ni varit ögonvittnen till? (eller inte upplevt/hört talas om)
- Förutom det ni redan varit inne på, finns det **fler skillnader i förutsättningarna för kvinnor och män** som arbetar inom fastighetsbranschen?
- Vid behov, proba på skillnader rörande...:
 - När det gäller bemötande/tilltal/inställning?
 - från kollegor?
 - från chefer?
 - från hyresgäster?
 - Förväntningar annorlunda:
 - från kollegor?
 - från chefer?

- från hyresgäster?
- från dig själv?
- Arbetsfördelning/arbetsuppgifter (trots samma roll som manlig kollega)?
- Lön?
- Karriärmöjligheter?
- Status?
- Praktiska saker:
 - Omklädningsmöjligheter? Arbetskläder?
 - Annat?
- Hur är **flexibiliteten i arbetstider** på er arbetsplats? Går det att kombinera jobbet med ansvar för barn och hushåll?
 - Hur uppfattar ni er egen arbetssituation? Kan ni vara flexibla med arbetstiden, vid behov? Skulle ni önska det i högre utsträckning?

- Förändras **synen** på en kvinna (från andra män och kvinnor) om hon väljer att arbeta som fastighetsskötare/bovård/fastighetstekniker? Om ja, hur?
- Vilka **lösningar** finns på dessa problem (om det uppkommit sådana)?
 - Vad kan arbetsgivarna och branschen **göra** för att attrahera fler kvinnor?

Frågor till HR:

- Vilka **förmågor och kvaliteter** söker ni hos de anställda?
 - Vilka **värdeord** använder ni för att beskriva de förmågor som är viktiga för arbetsuppgifterna? (Verkar värdeorden kunna kopplas till vad som uppfattas som feminint/maskulint?)
- Hur **värderar** ni kvinnor respektive män som söker arbete hos er? Hur tänker ni när ni har en man och kvinna som söker samma tjänst?

- I den allmänna jämställdhetsdebatten förespråkas arbetsgrupper som består av människor med olika erfarenheter och bakgrunder. Studier visar på att det är mer lönsamt att ha en styrelse med både kvinnor och män, och att arbetsgrupper löser problem på ett bättre sätt om personerna i gruppen har olika erfarenheter. Är det något ni reflekterar över i ert strategiska arbete? Känner ni igen dessa mönster i er bransch?
- Upplever ni att **föräldraledighet påverkar personens förmågor**? Alltså ifall män och kvinnor som är föräldralediga, säg ett antal månader (inte bara 14 dagar eller någon dag här och där), kommer tillbaka till jobbet och har utvecklat nya förmågor eller utför sitt arbete på ett annorlunda sätt? Eller är de som vanligt? Har ni märkt någon skillnad?

SUMMERA LÖSNINGAR (UTBILDNING OCH ARBETSGIVARE) – CIRKA 20 MINUTER

- Låt oss summera: Vad är egentligen de **största hindren** för kvinnor att söka sig till och arbeta inom fastighetsbranschen, som ni ser det?
 - *Vid behov:* Viktigaste förklaringarna till att kvinnor är en minoritet idag?
- *Spåna lite två och två kring tänkbara lösningar:*
Vad finns det för **lösningar** på dessa hinder – vad skulle kunna **göras/förändras** för att få fler kvinnor att söka sig till och stanna i fastighetsbranschen?
Först någon minut i par, därefter gemensam diskussion vad de kommit fram till i smågrupperna. Proba exempelvis på lösningar...:

- Hos din arbetsgivare, cheferna och hur organisationen ser ut?
- Arbetsmiljön/arbetsinnehållet?
- Hur arbetslaget arbetar tillsammans?
- Utbildning?
- Samhället/omvärldens syn?
- Egna attityder och beteenden?
- *Vid behov:* Något mer som arbetsgivare skulle kunna göra för att attrahera fler kvinnor, generellt? (och även där: män?)
- Vi har talat mycket om arbetsgivaren, men vad behöver **utbildningssamordnare göra** för att få **fler studenter generellt** (både män och kvinnor) till branschen?
 - Vad skulle utbildningssamordnare kunna göra för att **attrahera just kvinnor** till branschen?
- *Individuell övning:* Kan du hjälpa oss att **sammanfatta samtalet** genom att skriva ned de två saker som du tror är **viktigast**, som behöver hända för att **fler kvinnor** ska välja att arbeta inom fastighetsbranschen?

Gå under tiden ut till uppdragsgivare och se om fler eventuella frågor finns.

Till sist:

- Någon som vill ”poppa” upp något av sina förslag?
- Fler eventuella frågor från uppdragsgivaren?

Samla in pappren.

Tacka och berätta om fortsättningen, sammanställning, dialogkaféer, sedan slutrapport.

BILAGA 2 – FRÅGEGUIDE DIALOGKAFÉER

INTRODUKTION

Andelen kvinnor i rollerna fastighetsskötare, drifttekniker, reparatörer, bovärdar etcetera är låg. Vid diskussion i fokusgrupper med personer i olika roller (vissa av er som är här idag!) har vi förstått att fastighetsbranschen har förändrats väldigt mycket de senaste åren. Att gamla föreställningar om att kvinnor inte kan ha detta yrke håller på att försvinna. Men vi har också fått veta att det fortfarande finns problem och att förutsättningarna är olika för män och kvinnor i yrket. Kvinnor bemöts ibland annorlunda.

Vi har också fått höra om fördelarna, för både män och kvinnor, med mer mixade grupper.

Även om utvecklingen går till det bättre, så vill vi idag ha er hjälp med idéer och tankar om vad som ytterligare kan påskynda utvecklingen, så att rollen som fastighets-skötare/tekniker etcetera blir mer attraktiv för kvinnor (och även män).

Vissa av er har redan gett era synpunkter på dessa frågeställningar i fokusgrupperna, men vi hoppas att ni idag vill hjälpa oss att förtydliga, fördjupa och utveckla tankegångarna. Idag är vi fler personer och en annan mix av personer, vilket förhoppningsvis stimulerar tanken och gör det roligt och meningsfullt för er att fortsätta tänka på lösningar för att attrahera och behålla fler kvinnor i fastighetsbranschen.

FRÅGESTÄLLNINGAR TILL KAFÉBORDEN (SKRIFTLIGT PÅ RESPEKTIVE BORD):

Jargong och misstro

Både kvinnor och män vittnar om en jargong som kan göra att vissa känner sig obekväma eller illa till mods. Hur kan vi påskynda utvecklingen till det bättre?

Både kvinnor och män vittnar om att kvinnor ibland möts med misstro från både kunder och kollegor. Exempelvis kanske kunden vänder sig till den manliga kollegan istället för till kvinnan (som egentligen är ansvarig). Att hon inte blir tillfrågad ”när det gäller”. Eller så får hon höra ifrågasättande kommentarer som ”Ska du klara det här?”.

- Vad kan branschen göra på övergripande nivå?
- Vad kan arbetsgivaren/fastighetsbolaget göra på ledningsnivå?
- Vad kan vi i arbetslaget och jag som enskild medarbetare göra?

Kompetens/färdigheter och personliga egenskaper

Vissa menar att det inte behövs någon särskild utbildning utan att det bästa är att lära sig yrket genom att arbeta sig in i det. Andra menar att det behövs utbildning och viss kompetens, särskilt med tanke på all ny teknik och därmed nya krav på rollen som fastighets-skötare.

Tänk dig att ni ska anställa en ny ung tjej/kille som fastighetsskötare. Oavsett om du tycker att utbildning behövs eller inte:

- Vilka kompetenser/färdigheter är bra att ha som fastighetsskötare, nu och i framtiden? Vad är en fördel att kunna (redan vid anställning)?
- Vilka personliga egenskaper är bra att ha som fastighetsskötare, nu och i framtiden?

Otydlig och osynlig bransch

Många verkar hamna i fastighetsbranschen av en slump. Om man inte känner någon som arbetar där så är det inte lätt att förstå vilka yrkesroller och möjligheter som erbjuds.

- Hur kan fastighetsbranschen göras mer ”synlig” och attraktiv (utanför branschen)?
- Vad behöver hända/göras för att fler ungdomar ska få upp ögonen för branschen och yrket?

Otydliga yrkesroller – olika benämningar och rollbeskrivningar

Varje fastighetsbolag har sina egna namn på rollerna och rollbeskrivningarna (innehållet i jobbet) varierar. Det kan heta: fastighets-skötare, fastighetstekniker, bovärd, husvärd, ronderare, servicetekniker, drifttekniker, kundansvarig, reparatör.

Det är svårt att få grepp om för den som inte är i branschen. Flera menar att branschen måste samordna sig, rensa upp och göra benämningarna mer enhetliga. Många tycker

också att de ”gamla” beteckningarna (till exempel fastighetstekniker) inte ger rätt bild av vad jobbet egentligen innebär. Det är mer av ett servicejobb än ett tekniskt jobb.

Försök skapa en enkel beskrivning med en rubrik som beskriver rollen och vad den innehåller. Kanske det behövs ett par olika roller med lite olika arbetsinnehåll? Kanske det blir som en platsannons?

- Vad ska rollen heta?
- Vilka arbetsuppgifter ska ingå i rollen?
- Vilka nyckelord beskriver rollen bäst?



Länsstyrelsen
Stockholm

KOMPETENSPLATTFORM STHLM

MED FINANSIERING FRÅN

