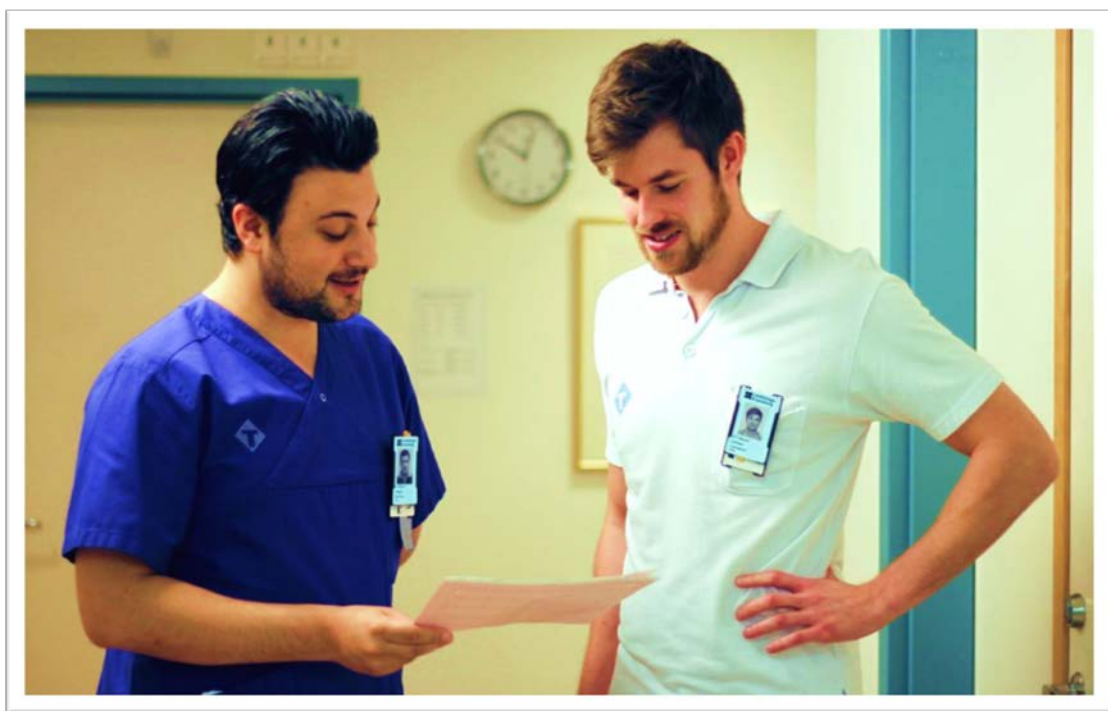


# Män inom vård och omsorg

- att arbeta i en kvinnodominerad bransch



# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Regionala kompetensplattformar – Region Kronoberg .....	3
Jämställdhetsintegrering – Länsstyrelsen i Kronoberg .....	4
Vård och omsorgscollege Kronoberg .....	5
Jämställdhet och genus.....	5
Könsneutrala skrivningar.....	6
Vilka är det som har genomfört arbete .....	6
<b>Bakgrund – läget i Kronobergs län</b> .....	<b>7</b>
Demografiska aspekter.....	7
Dagens arbetsmarknad för vård- och omsorgspersonal.....	8
<b>Tillvägagångssätt</b> .....	<b>12</b>
Statistik .....	12
Fokusgrupper.....	12
Dialogcaféer.....	12
Intervjuer.....	14
<b>Resultat</b> .....	<b>15</b>
Min väg in i vård och omsorg.....	15
Arbetsmiljö – en jämställdhetsfråga? .....	15
Balanserade arbetsplatser, utifrån ålder, kön och etnicitet .....	17
Att arbeta som undersköterska eller motsvarande – fördelar och utmaningar.....	17
Attrahera fler till att vilja arbeta inom vård och omsorg .....	19
<b>Analys och slutsatser</b> .....	<b>21</b>
Könsblindhet.....	21
Utbildningsbehov.....	21
Stort engagemang och stolthet .....	22
Ett arbete som måste göras på flera nivåer.....	22
<b>Processen framåt</b> .....	<b>23</b>
Vad tar Länsstyrelsen i Kronoberg och Region Kronoberg vidare? .....	23
Vad tar vi vidare inom Vård- och omsorgscollege? .....	24

## Sammanfattning

Under våren 2014 gick Vård- och omsorgscollege, Länsstyrelsen i Kronoberg och dåvarande Regionförbundet södra Småland (nu Region Kronoberg) samman för att arbeta med män som arbetar inom en kvinnodominerad bransch. Syftet var att lära mer om hur männen själva och deras kvinnliga kollegor ser på hur det är att vara man och arbeta inom vård- och omsorgssektor. Studien avgränsades till män som arbetade som undersköterskor eller motsvarande, det vill säga med en gymnasial utbildningsnivå. En rad fokusgrupper och dialogcaféer genomfördes och rapporten du har i din hand är ett resultat av dessa.

Det är viktigt att poängtera att rapporten ger en ögonblicksbild av hur en grupp män och kvinnor såg på män som arbetar som undersköterskor eller motsvarande i Kronobergs län. Det är inte en stor studie- vilket gör att vi inte kan dra för stora slutsatser av det materialet visar utan väljer att vara försiktiga i våra tolkningar och analys.

Resultaten visar att det finns en rad skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom vård- och omsorg och hur de ser på sin arbetsituation. Männen och kvinnornas väg in i arbetet skiljer sig också åt, flera av männen har inlett arbetet genom en slump medan valet att stanna inom sektorn varit medvetet, vad det gäller många av kvinnorna var förhållandet det motsatta. Resultatet visar att jämställdhet är en viktig arbetsmiljöfråga som det bör arbetas mer aktivt med. Majoriteten av deltagarna i studien efterfrågar mer balanserade arbetsplatser utifrån kön, ålder och etnicitet för att spegla det omgivande samhället och på bästa sätt kunna bemöta patienter/brukare.

Resultatet av studien visar också att det finns stora delar av upplevelsen att arbeta inom vård- och omsorg som inte skiljer sig mellan manliga och kvinnliga medarbetare. Här kan vi t.ex. lyfta de fördelar och utmaningar som deltagarna förknippar med arbetet inom vård och omsorg samt vad som bör göras för att attrahera flera att vilja arbeta inom sektorn.

Analysen har delats upp i fyra tydliga trender som har utkristalliserat sig i resultatet.

- Könslindhet
- Utbildningsbehov
- Stort engagemang och stolthet
- Ett arbete som måste göras på flera nivåer

Valet av målgrupp för studien har väckt stort intresse och många frågor både från deltagare men också från andra individer och aktörer såväl i Kronobergs län som nationellt. Att välja män i en kvinnodominerad bransch verkar vara relativt outforskat i jämförelse med studier av kvinnor i mansdominerade branscher. Många likställer jämställdhet med kvinnor i en minoritetsposition, vi hoppas att studien och dess resultat och analys har vänt på perspektiven och skapat ett ökat intresse hos en bredare grupp.

## Inledning

Arbetsmarknaden i Kronobergs län är könssegregerad och ungdomars val av utbildning följer traditionella könsmonster, vilket segmenterar strukturerna. Länets näringsliv är starkt präglad av tillverkningsindustri, vilken av tradition är mansdominerad. Länets kvinnor dominerar däremot i den offentliga sektorn, framförallt inom vård och omsorg.

Ett sätt att motverka obalansen på arbetsmarknaden är att aktivt arbeta med utbildningsanordnare, studie- och yrkesvägledare och arbetsgivare för att främja otraditionella val till utbildning. Den obalans som råder på många av våra utbildningar bidrar i förlängningen även till en könssegregerad arbetsmarknad - eller är det tvärtom, vad är hönan och ägget? Ska en börja med att påverka ungdomarna eller ska en börja med att se över det befintliga arbetslivet, arbetsmiljö och de rådande strukturerna?

Det går inte att göra antingen det ena eller det andra utan detta är ett arbete som måste ske parallellt och där en lång rad aktörer måste ta ett gemensamt ansvar. Under tidig vår 2014 så påbörjades diskussioner kring detta och det visade sig att i Kronobergs län fanns tre organisationer/verksamheter som hade ett intresse att ta sig an frågorna. Istället för att arbeta var och en för sig, så har Region Kronoberg (fd Regionförbundet södra Småland), Länsstyrelsen i Kronobergs län och Vård- och omsorgscollege Kronoberg gått samman. Utgångspunkten har varit organisationernas ordinarie uppdrag som presenteras nedan och med stöd av finansiering från Tillväxtverket så har det här arbetet kunnat genomföras. De tre organisationerna ser inte den här rapporten som slutet på en insats utan början på en långsiktig process.

## Regionala kompetensplattformar – Region Kronoberg

När arbetet påbörjades var det Regionförbundet södra Småland som gick in som medverkande aktör, sedan dess har en Region Kronoberg bildats då Regionförbundet södra Småland och Landstinget Kronoberg gått samman. I texten kommer Region Kronoberg att användas det är då främst den regionala utvecklingsavdelningen och dess arbete som det syftas till, inte Region Kronoberg som den största arbetsgivaren inom vård- och omsorgssektorn i länet.

Region Kronoberg (fd. Regionförbundet södra Småland) fick den 1 januari 2010 i uppdrag av näringsdepartementet att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Detta var ett myndighetsuppdrag som gick ut till aktörer med regionalt samordningsansvar i hela Sverige. Bakgrunden till uppdraget var att det inte funnits någon sammanhållande funktion som arbetar med kompetensförsörjning sedan Länsarbetsnämnderna lades ner.

Uppdraget för arbetet med kompetensplattformar innebär också att Region Kronoberg ska ta fram kunskapsunderlag och behovsanalyser för så kallade funktionella arbetsmarknadsregioner. Under åren 2013 och 2014

har rapporter tagits fram som behandlar vad som påverkar ungdomars gymnasieval. Resultaten av de studierna har visat att ungdomarna bär vidare synen på vad som är manliga och kvinnliga yrken. De flesta vill dock ha en balans mellan tjejer och killar på sin utbildning och i förlängningen – arbetsplats. Regionen arbetar således utifrån olika perspektiv med att öka förutsättningarna för en mer balanserad arbetsmarknad utifrån kön, ålder och etnicitet.

Det pågår just nu ett arbete med att ta fram en regional kompetensförsörjningsstrategi där syftet är att samla regionens aktörer för att tillsammans hantera de utmaningar regionen står för kopplat till den framtida kompetensförsörjningen. Den regionala kompetensförsörjningsstrategin kommer att tas fram under våren 2015 och beslutas under hösten 2015, strategin kommer att vara ett styrande dokument för Region Kronoberg och vägledande för övriga aktörer i regionen.

## **Jämställdhetsintegrering – Länsstyrelsen i Kronoberg**

Jämställdhetsintegrering är en strategi som används för att motverka att jämställdhetsfrågorna prioriteras bort, sidordnas och hamnar i skymundan i förhållande till andra politiska frågor eller verksamheter. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.<sup>1</sup>

I länsstyrelsens uppdrag att föra ut den nationella politiken i länet samt att vara en länk mellan lokal och nationell nivå ingår även att arbeta för att nationella mål, program och strategier får genomslag på regional nivå. Ett flertal av dessa mål, program och strategier har direkt eller indirekt bäring på arbetet med en balanserad arbetsmarknad. Som exempel kan nämnas i ”Strategi för jämställdhetsintegrering i Kronobergs län” lyfts den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden som ett prioriterat område. Denna prioritering har koppling dels till de nationella jämställdhetspolitiska målen men även till den regionala utvecklingsstrategin.

---

<sup>1</sup> [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

## Vård och omsorgscollege Kronoberg

Vård- och omsorgscollege är ett nationellt, regionalt och lokalt koncept där arbetsliv, fackförbund och utbildning samverkar för att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Det gemensamma intresset är att få fler att bli intresserade av utbildning och yrken inom vård och omsorg. Vård- och omsorgscollege Kronoberg vill:

- Skapa ett brett och relevant utbud av vård- och omsorgsutbildningar med hög kvalitet som leder till arbete och anställning efter utbildningstiden
- Befrämja en god samverkan mellan utbildningsanordnare, akademi, arbetsliv och samhälle; med arbetsliv avses här både offentlig och privat sektor
- Samordna gemensamma strategiska frågor

I Vård- och Omsorgscollege Kronoberg ingår samtliga länets åtta kommuner: Växjö, Ljungby, Älmhult, Uppvidinge, Lessebo, Markaryd, Tingsryd, Alvesta, Region Kronoberg, Fackförbundet Kommunal, Eductus, Lernia utbildning, Växjö Fria Gymnasium och Attendo samt, Arbetsförmedlingen och Linnéuniversitetet.

Vård- och omsorgscollege Kronoberg erbjuder utbildning på både gymnasial- och eftergymnasial nivå, Yrkeshögskoleutbildning. Tillsammans samverkar Vård och omsorgscollege Kronoberg bland annat med innehåll i utbildningarna, handledarutbildning, gemensamma bedömningsunderlag för arbetsförlagt lärande (APL), validering samt planering och genomförande av APL/ lärande i arbete (LIA).

Två av de mål som Vård- och omsorgscollege Kronoberg arbetar med är: ”Studerandesammansättningen vid våra utbildningar ska spegla samhällets mångfald” och ”Andelen män inom vård och omsorg ökar”. Dessa mål är tydligt kopplade till den Regionala utvecklingsstrategin och Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering.

## Jämställdhet och genus

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet är närbesläktat med *jämlikhet*<sup>2</sup>. Medan jämlikhet rör alla människors lika värde är jämställdhet förbehållet förhållandet mellan könen.

Genus är ett nyckelbegrepp för att förstå hur ojämställdhet och jämställdhet uppstår. Med begreppet genus avses inte det biologiska könet, utan de sociala och kulturella aspekterna av kön. Det vill säga föreställningar, idéer och handlingar om kön som inte nödvändigtvis har någon

---

<sup>2</sup> Definition enligt [www.ne.se](http://www.ne.se) jämlikhet, alla individers lika värde. I politiska sammanhang avser termen ibland även individernas lika inflytande

koppling till ens biologiska förutsättningar som kvinna eller man. Hur genus görs är ofta osynligt tills någon bryter mot vad vi förväntar oss. T.ex. genom att en kille bär kjol eller sminkar sig, en tjej drar snuskiga skämt, en man är föräldraledig längre än sin kvinnliga partner eller när en kvinna arbetar på en byggarbetsplats. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte definitivt utan föränderligt och något som vi ständigt skapar och omförhandlar.

## **Könsneutrala skrivningar**

I denna rapport används de könsneutrala pronomenen *hen* och *en*. *Hen* används som könsneutralt personligt pronomen istället för *han* eller *hon*, samt för att omtala personer som inte vill kategoriseras i grupperna kvinna eller man. *Hen* finns från och med 2015 med i Svenska akademins ordlista. *En* används som könsneutralt generaliserande pronomen, i stället för *man*. Såväl *hen* som *en* har börjat användas som verktyg för genusmedveten och könsneutral kommunikation. Användningen av *en* kan uppfattas som dialektalt, men det finns enligt Institutet för språk och folkminnen ingenting i språket som hindrar användandet av *en* som generaliserande pronomen. Det är genom att använda ord som de etableras och i takt med att användningen ökar blir sammanhangen där ordet upplevs som neutralt alltfler. Detta vill vi bidra till.

## **Vilka är det som har genomfört arbetet**

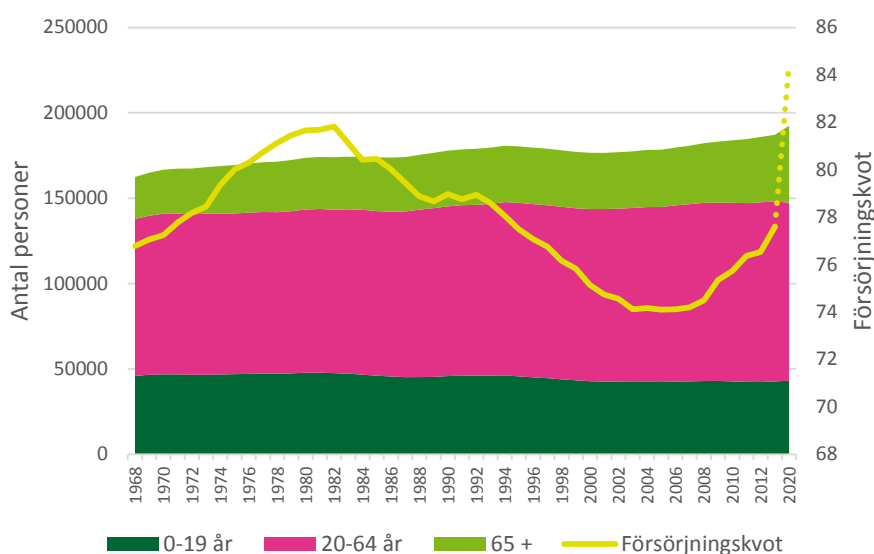
Hur arbetet har genomförts beskrivs i kapitlet för Tillvägagångssätt. I samband med de olika fokusgrupper och dialogcaféer dokumenterades samtalen av Petter Ericsson som då var anställd på Regionförbundet södra Småland.

Bearbetning av material och statistik har gjorts av Diana Unander Nordle och Robin Rikardsson Region Kronoberg, Catarina Lindahl-Petejä Vård- och omsorgscollege Kronoberg samt Karin Hopstadius Länsstyrelsen i Kronobergs län.

# Bakgrund – läget i Kronobergs län

## Demografiska aspekter

Det samlade vårdbehovet i samhället är avhängigt den demografiska utvecklingen. En människa har, i regel, ett större vårdbehov desto äldre denne blir. På en aggregerad samhällsnivå innebär detta att ju fler äldre, desto större vårdbehov. Diskussionen om det framtida vårdbehovet i Sverige har under de senaste åren kommit att intensifierats som en följd av att en allt större andel av befolkningen utgörs av äldre. Detta beror på att stora generationskullar har eller står i begrepp att gå i pension och att vi generellt sett, tack vare mediciner och andra hälsfaktorer, lever allt längre.



I Kronobergs län har antalet äldre, det vill säga människor som är äldre än 65 år, under tidsperioden 1970-2013 ökat med drygt 12 %, vilket i faktiskt antal innebär drygt 13 000 personer. Andelsmässigt innebär detta att andelen äldre av länets befolkning sedan 1970 har ökat från drygt 15 % till nästan 21 %, och utvecklingen prognosticeras att fortsätta. Under tidsperioden 2013-2020 förväntas antalet äldre ökat med nästan 6 000 personer, och andelen äldre av länets befolkning skulle, om prognosen stämmer, då uppgå till drygt 23 %.

Ett viktigt mått för att beskriva den demografiska utvecklingen är den så kallade försörjningskvoten. Måttet mäter relationen mellan antalet i befolkningen som är i arbetsför och i ej arbetsför ålder. I Kronobergs län uppgick försörjningsbördan år 1970 till 77,2, vilket innebär att det på 100 människor i arbetsför ålder gick 77,2 personer i ej arbetsför ålder. År 2013 var kvoten 77,6 – således endast en marginell ökning. Men den stora skillnaden mellan de båda redovisade kvotvärdena är att år 1970 stod unga (0-19 år) för 65 % av gruppen i ej arbetsför ålder, år 2013 var andelen drygt 52 %, och år 2020 prognosticeras den till att minska till ungefär 49 % och den totala försörjningskvoten förväntas då uppgå till drygt 84 och andelen äldre kommer, enligt prognosen, att vara i majoritet inom gruppen som är i ej arbetsför ålder.



Utifrån antagandet att ju fler äldre i befolkningen desto större vårdbehov, allt annat lika, visar den förväntade demografiska utvecklingen i Kronobergs län således på att det samlade vårdbehovet, då särskilt äldre-vård, under de närmsta åren kommer att öka. Att antalet i arbetsför ålder i relation till de som ej är det minskar innebär ur ett ekonomiskt perspektiv att den tillgängliga skattebasen minskar samtidigt som vårdbehoven, och därmed de offentliga utgifterna, allt annat lika, ökar. För kommuner som under längre tid haft ett vikande befolkningsunderlag, och där andelen av befolkningen i arbetsför ålder succesivt minskat, blir denna utveckling än påtagligare och utmaningarna därmed större: dels försvåras möjligheterna till kompetensförsörjning när tillgänglig arbetskraft minskar, dels ökar vårdbehovet i takt med att allt fler kommer att nå en vårdintensiv ålder.

Den demografiska utvecklingen i Kronobergs län pekar på att det samlade vårdbehovet kommer att öka. Utan att ta hänsyn till eventuella produktivitetsökningar inom vården eller att det generella vårdbehovet hos äldre och yngre i framtiden kommer att minska som en följd av att vi lever mer hälsosamt är därmed ett rimligt antagande att kompetensbehoven inom vård- och omsorgssektorn kommer att öka.

## **Dagens arbetsmarknad för vård- och omsorgspersonal**

Här följer en redovisning över hur många som har ett vård- och omsorgsyrike, hur sysselsättningsfrekvensen ser ut för de som har en vård- och omsorgsutbildning, könsfördelningen inom de olika yrkesklassifikationerna samt hur stora pensionsavgångar som väntar. Urvalet är baserat på SCB:s yrkesregister och samtliga yrkesklassifikationer som återfinns under gruppen ”Vård- och omsorgspersonal” ingår i redovisningen. Inom gruppen vård- och omsorgspersonal ingår sex olika yrkeskategorier; tandsköterskor, övrig vård- och omsorgspersonal, barnskötare, skötare och vårdare, vårdbiträden och personliga assistenter samt undersköterskor och sjukbiträden. Redovisning baseras på dagbefolkning (hur många som arbetar med yrket inom Kronobergs län, inklusive pendlare) mellan 16-64 år.

Under 2012 innehade, i Kronobergs län, nästan 11 200 personer ett vård- och omsorgsyrike. Det vanligaste yrket inom gruppen var undersköterskor och sjukvårdsbiträden följt av vårdbiträden och personliga assistenter, skötare och vårdare, barnskötare, övrig vård- och omsorgspersonal samt tandsköterskor.

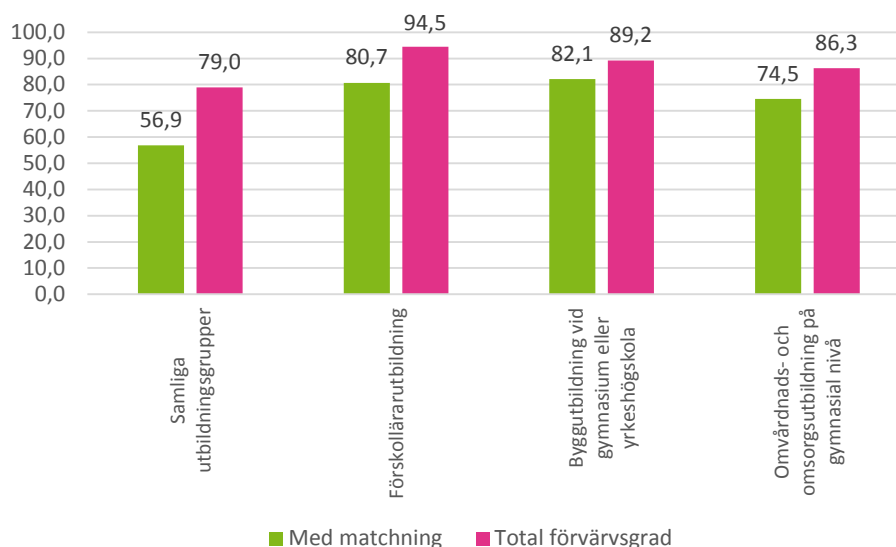
Under 2012 var endast 13 % av dem som innehade ett vård- och omsorgsyrike män. Andelen män var som störst inom yrkeskategorin skötare och vårdare, och som lägst inom gruppen tandskötare. Andelen utlandsfödda av de sysselsatta med ett vård- och omsorgsyrike var under 2012 nästan 17 %, störst andel utlandsfödda av de sysselsatta var inom yrkesgruppen vårdbiträden och personliga assistenter, och lägst andel var inom yrkesgruppen undersköterskor och sjukvårdsbiträden.

Tabell: Antal sysselsatta med ett vård- och omsorgsyrke, dagbefolkning 16-64 år, 2012, Kronobergs län.

	Totalt antal	Andel män	Andel utlandsfödda	Medelinkomst, kvinnor	Medelinkomst, män
Tandsköterskor	241	x	8.3%	255411	x
Övrig vård- och omsorgspersonal	390	22.8%	9.5%	233503	226310
Barnskötare m.fl.	1595	10.5%	15.4%	210102	205593
Skötare och vårdare	1816	25.8%	13.6%	260116	274882
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	2953	17.1%	20.5%	214371	237733
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	4202	5.0%	17.4%	245186	267493
<b>Totalt</b>	<b>11197</b>	<b>12.9%</b>	<b>16.8%</b>	<b>234277</b>	<b>249864</b>

I genomsnitt hade männen drygt 6 % högre årsinkomst än kvinnor. Störst var könsskillnaderna, sett till årsinkomst, inom yrkeskategorin vårdbiträden och personliga assistenter, där männen i snitt tjänade 10 % mer än kvinnorna. Inom yrkesgrupperna barnskötare och övrig omsorgspersonal hade dock kvinnorna en högre genomsnittsinkomst. Jämfört med snittlönen för sysselsatta män i Kronobergs län tjänade männen med ett vård- och omsorgsyrke nästan 100 000 kronor mindre om året, och kvinnorna, jämfört med kvinnors genomsnittslön i länet, 36 000 kronor mindre.

Diagram: Matchad och ej matchad sysselsättningsgrad, 20-64 år, nattbefolkning, efter utbildningsgrupp, 2012, Kronobergs län



Totalt fanns det 5 318 invånare i Kronobergs län under 2012 som hade en gymnasial omvårdnads- och omsorgsutbildning. Av dem hade drygt 86 % ett arbete, varav 74,5 % inom ett yrke som matchade utbildningen. Differensen betyder att utbildningsgruppen i, relativt sett, hög utsträckning befinner sig i sysselsättning, men att drygt 13 % av de som har ett

yrke och en utbildning inom området arbetar utanför vård- och omsorgssektorn. Jämfört med samtliga utbildningsgrupper var dock både den matchade och ej matchade förvärvsgraden hög, men jämfört med andra yrkesinriktade utbildningar, exempelvis bygg- och förskolläraryrket, var den förhållandevis låg.

Tabell: Pensionsavgångar inom en 10-årsperiod, dagbefolkning, 2012, Kronobergs län

	Totalt antal	Pension inom 5 år	Pension inom 10 år	Andel pensionsavgångar inom 5 år	Andel pensionsavgångar inom 10 år
<b>Tandsköterskor</b>	241	50	93	20.7%	38.6%
<b>Övrig vård- och omsorgspersonal</b>	390	36	88	9.2%	22.6%
<b>Barnskötare m.fl.</b>	1595	182	358	11.4%	22.4%
<b>Skötare och vårdare</b>	1816	249	404	13.7%	22.2%
<b>Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.</b>	2953	263	551	8.9%	18.7%
<b>Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.</b>	4202	568	1024	13.5%	24.4%
<b>Totalt</b>	11197	1348	2518	12.0%	22.5%

Utifrån antagandena att 1) alla som arbetar inom redovisade yrken kommer att gå i pension vid 65 års ålder, 2) alla som går i pension ska ersättas med en anställd (1:1-scenariot), 3) ersättningsgraderna utgår från de anställdas nuvarande arbetsomfattning (deltid/heltid), kommer drygt 2 500 rekryteringar till vård- och omsorgsyrtena att behöva göras inom en, från 2012 räknat, tioårsperiod. Numerärt sett väntas flest pensionsavgångar inom yrkesgruppen undersköterskor och sjukvårdsbiträden, följt av vårdbiträden och personliga assistenter, skötare och vårdare, barnskötare, övrig vård- och omsorgspersonal samt tandsköterskor. Relativt sett väntas de största rekryteringsbehoven för yrkesgrupperna tandsköterskor och skötare och vårdare. I årsgenomsnitt kommer, utifrån ovan basscenario med hänsyn enbart tagen till pensionsavgångar och utifrån antagandet att ersättningsgraden är 100 %, rekryteringsbehoven till samtliga redovisade yrkesgrupper under de kommande tio åren att uppgå till drygt 250 personer.

Dock kan ovan basscenario kompletteras med ett enklare antagande om att antalet vård- och omsorgsarbetare kommer att öka i och med att antalet äldre gör så. År 2012 arbetade 4526 personer, med yrkestitlarna undersköterskor och vårdbiträden, på ålderdomshem eller inom hemtjänst riktad mot äldre. Utifrån åldersfördelning förväntas 824 av dem att gå i pension under tidsperioden 2013-2020. Enligt Socialstyrelsen har 14 % av befolkningen på nationell nivå som är 65 år eller äldre antingen hemtjänst eller plats på ordinärt boende. Om denna siffra appliceras på Kronoberg, utifrån 2012 års befolkningssiffror, framkommer att det gick drygt ~1,2 äldre med hemtjänst eller boende på ålderdomshem per anställd undersköterska eller vårdbiträde. Om samma kvot ska gälla år 2020, utifrån antagandet att 14 % av de äldre kommer att behöva hem-

tjänst eller boende på ålderdomshem, kommer det enligt befolkningsprognosen att krävas – allt annat lika – att 189 undersköterskor eller vårdbiträden årligen rekryteras under tidsperioden 2013-2020. Utifrån basscenariot, att endast pensionsavgångar ersätts, skulle samma rekryteringssiffra uppgå till 103 personer om året, men då skulle kvoten mellan äldre och antalet anställda öka till nästan 1,4 äldre per anställd undersköterska eller vårdbiträde.

Ovan ytterst hypotetiska exempel, som innehar flertalet osäkerhetsfaktorer i och med att statistiken vad gäller befolkningsutveckling, de anställdas anställningsformer i form av deltid och heltid, regional kontext vad gäller andelen äldre som har hemtjänst eller bor på ålderdomshem, rationaliseringar och de äldres framtida vårdbehov och så vidare visar dock att länets demografiska utformning, som innebär att flertalet yrkesarbetande inom vård- och omsorg nu går i pension samtidigt som andelen äldre i befolkningen ökar och därmed rimligen det samlade vårdbehovet, reser flertalet frågor om den framtida kompetensförsörjningen inom och dimensioneringen av vård- och omsorgsutbildningar.

# Tillvägagångssätt

## Statistik

Statistiken är hämtad från flera olika databaser, men SCB äger samtliga. En av databaserna heter MONA-databasen och innehåller individbaserad registerstatistik. Statistiken om hur många, och vilka, som arbetar inom sektorn är hämtad från denna databas. Vad gäller statistiken om matchning är den hämtad från en ej offentlig databas, benämnd ”Matchningsindikatorer”, som SCB levererat till alla regioner som har deltagit i ett projekt som handlade om hur regioner ska kunna följa upp matchningen på arbetsmarknaden. Statistiken om den förväntade demografiska utvecklingen är hämtad från en befolkningsprognos Regionförbundet södra Småland beställde under 2012. Alla prognosticerade värden och framskrivningar ska betraktas som hypotetiska scenarion med hög osäkerhet och främst tjänar de till att utgöra grund för fortsatt diskussion om den framtida kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn.

## Fokusgrupper

Arbetet under våren inleddes med att två fokusgrupper bestående av män som arbetar som undersköterskor eller skötare i Kronobergs län bjöds in till att delta, av olika anledningar genomfördes endast en av dessa. Fokusgruppen leddes av Lars Heurlin, Kunskapsutveckling Syd som har en lång erfarenhet av att arbeta inom vård och omsorgssektorn och dokumenterades av Petter Ericsson, Region Kronoberg. Ett semi-strukturerat samtal genomfördes med nio män vid en två timmar lång sittning. Deltagarna ombads inledningsvis att presentera sig själva, var de arbetade och deras väg till nuvarande yrke. De övergripande frågeställningarna för samtalet var sedan;

- Varför är män underrepresenterade i vård och omsorg?
- Varför är det få män som arbetar inom vård och omsorg?
- Varför stannar inte män kvar inom vård och omsorgsyirken?
- Hur ska man få män att välja vård och omsorgsyirken och stanna kvar inom sektorn?

## Dialogcaféer

För att få en fördjupad bild men också få en bredd genomfördes tre dialogcaféer under våren 2014. De två första dialogcaféerna utfördes på samma sätt, samtalsledaren inledde med att ge bakgrund och syfte med dialogen samt berättade kort om hur resultaten planeras att användas. Deltagarna delades in i mindre grupper och placerades ut vid olika bord. Deltagarna fick sedan en fråga, de ombads att först reflektera på egen hand under 1-2 minuter och därefter diskutera i grupp, deltagarna dokumenterade dels på egen hand på post-it lappar under samtalen och dels flyttade en dokumentatör runt bland borden.

Den 26 mars genomfördes ett dialogcafé med män som arbetar som undersköterskor eller skötare i Kronobergs län (spridning geografiskt och med anställning på olika typer av arbetsplatser). Dialogcaféet fokuserade på hur männen upplever att arbeta inom vård och omsorgssektorn. Totalt antal deltagare på dialogcaféet var 13 personer. Frågeställningarna som deltagarnas diskussioner utgick från var;

- Vad gjorde att du valde att arbeta inom vård och omsorg?
- Blir man behandlad annorlunda som man inom vård och omsorg?
- Varför ska man välja att arbeta inom vård och omsorg?
- Behövs flera män inom vård och omsorg? Varför/varför inte?
- Behövs män inom alla vård och omsorgsyren eller inom vissa? Varför/varför inte?
- Påverkas mäns syn på andra män om man väljer att arbeta inom vård och omsorg?
- Finns det skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom vård och omsorg?
- Vad behöver utbildningsanordnare/arbetsgivare göra för att få fler elever/studenter/medarbetare?
- Vad tror du/ni behövs för att fler ska stanna och arbeta kvar inom vård och omsorgssektorn?

Den 8 april genomfördes ett dialogcafé med kvinnor som arbetar som undersköterskor i Kronobergs län (spridning geografiskt och med anställning på olika typer av arbetsplatser). Fokus för dialogen var hur kvinnor tror att män upplever sin arbetssituation och om det finns skillnader när man arbetar inom vård och omsorgssektorn kopplat till kön. Totalt antal deltagare på dialogcaféet var 12 personer. Frågeställningarna som deltagarnas diskussioner utgick från var;

- Vad gjorde att du valde att arbeta inom vård och omsorg?
- Tror/tycker du att män blir behandlade annorlunda som man inom vård och omsorg?
- Varför tycker du att män ska välja att arbeta inom vård och omsorg?
- Behövs flera män inom vård och omsorg? Varför/varför inte?
- Behövs män inom alla vård och omsorgsyren eller inom vissa? Varför/varför inte?
- Tror du att mäns syn på andra män påverkar om en man väljer att arbeta inom vård och omsorg?
- Finns det skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom vård och omsorg?
- Vad behöver utbildningsanordnare/arbetsgivare göra för att få fler elever/studenter/medarbetare?
- Vad tror du/ni behövs för att fler ska stanna och arbeta kvar inom vård och omsorgssektorn?

Den 26 maj anordnades det tredje och sista dialogcaféet med både män och kvinnor på Residenset i Växjö. Dialogcaféet var en av flera aktivite-

ter som inträffade under eftermiddagen. Landshövdingen hälsade deltagarna välkomna (undersköterskor, utbildningsanordnare samt chefer), årets handledare korades och goda exempel från handledarutbildningen presenterades. Själva dialogcaféet inleddes med en tillbakablick på det som tagits upp under tidigare träffar samt hur resultaten kommer att föras vidare. Därefter delades deltagarna in i mindre grupper fem-åtta personer, indelningen utgick från att deltagarna skulle ha liknande arbetsuppgifter. Diskussionerna utgick från tre olika teman som hade utkristalliserats på de tidigare dialogerna;

- Minoritetsproblematik
- Arbetsmiljö
- Vad kan man göra på en arbetsplats för att förändra attityderna

Avslutningsvis fick deltagarna ta ställning till 14 olika påståenden på vad som bör prioriteras i arbetet med att höja statusen och locka fler till vård och omsorgsyрken. De olika alternativen hade tagits fram utifrån vad deltagarna hade sagt i samband med de ovan nämnda dialogcaféerna. Samtliga deltagare fick tre röster att fördela på de olika alternativen.

Dokumentation för samtliga dialogcaféer har genomförts på samma sätt. Samtalen dokumenterades i punktform, dokumentationen är inte återgiven som direkta citat men har formulerats för att fånga andemeningen i det som sades. Utöver detta har de post-it lappar som deltagarna själva skrev sammanställts. Dokumentation har sedan klustrats och sammanfattats utifrån återkommande teman som presenteras i resultatet.

## **Intervjuer**

Utöver de ovan nämnda dialogerna har ett fåtal intervjuer genomförts, två av de intervjuade individerna har tidigare arbetat inom vården men har av olika anledningar valt att byta yrke och arbetar idag inom andra branscher. Dessa intervjuer har gjorts via telefon i form av en semistrukturerad dialog.

## Resultat

Under resultatet har dokumentationen bearbetats och delats in i nya underrubriker, detta innebär att inputen under respektive rubrik är en blandning av information inhämtad från fokusgruppen, dialogcaféer och intervjuer. Detta är ett led i att anonymisera svaren ytterligare så att deltagarna inte skall känna sig utpekade.

Det är viktigt att poängtera att resultatet är baserat på en relativt liten grupp individer och bör ses som ett ögonblicksnedslag snarare än en reell sanning. För att kunna arbeta vidare har Region Kronoberg, Vård- och omsorgscollege samt Länsstyrelsen i Kronoberg valt att se resultatet som trender som indikerar i vilken riktning eventuella insatser bör göras.

### Min väg in i vård och omsorg

De flesta av deltagarna i fokusgruppen hade arbetat inom vården under lång tid från 10-30 år, men återfinns inom flera olika områden inom vård och omsorg. Majoriteten av deltagarna berättar att yrkesvalet egentligen aldrig var något medvetet val utan tillfälligheter som spelade in. Det fanns möjlighet att få ett jobb när de var på väg att byta bransch/yrke och sedan har de blivit kvar.

Resultaten visar en skillnad mellan männen och kvinnornas väg in i yrket. De flesta kvinnor som deltagit i studien har genom medvetna val sökt sig till vård- och omsorgsutbildningar och har sedan stannat i yrkena. Männen har å andra sidan i högre utsträckning halkat in på yrkesvalen men för dem är valet att stanna och verka inom sektorn ett medvetet val.

### Arbetsmiljö – en jämställdhetsfråga?

Många av männen som deltagit i studien vittnar om att det inte är helt problemfritt att vara man och arbeta inom vård och omsorgssektorn. Det finns vissa arbetsplatser där utanförskapet blir tydligare än på andra, hemtjänsten och äldreården är sådana områden där andelen män är mycket lågt, medan psykiatri är mer jämt fördelat.

Kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken vittnar ibland att de upplever att de får arbeta dubbelt så hårt som sina manliga kollegor, detta är ett påstående som flera av männen bekräftar även gäller för män som arbetar inom vård- och omsorg. Flera män upplever sig bli hårt granskade av såväl kollegor som brukare och att det ständigt pågår ett ”felsökeri”. Någon nämner att kvinnliga kollegor dubbelkollar männens arbete för att se om det har gjorts till belåtenhet eller om det måste göras om, i vissa fall upplever männen att kvinnorna tar över för att det ska ”bli rätt gjort”. Vissa kvinnliga kollegor kan ge beröm för självklara saker, - ”*Åh, vad duktig du är som kan koka gröt*” männen upplever det som nedsättande och att de kvinnliga kollegorna därigenom använder sig av härskartekniker. Kvinnorna anser å andra sidan att det finns arbetsuppgifter som vissa män duckar undan från.



Vid ett av de tidiga samtalen berättade en man om första gången han kom in i fikarummet på sin nya arbetsplats och några av de kvinnliga kollegorna visslade efter honom. Andra män vittnar om att kvinnliga kollegor ofta kommenterar deras utseende, både genom komplimanger och genom andra kommentarer som att de behöver klippa sig, lagt på sig vikt och liknande. Det första exemplet låter som en schablonbild av när en kvinna kommer in på en verkstad – något som många skulle benämna som sexuella trakasserier. När det här exemplet har presenterats på dialogcaféet med kvinnorna, dialogcaféet med män och kvinnor samt vid en konferens i Malmö i juni så har många fnissat. Fnissandet i sig behöver inte betyda att det är en anser att det är okej, men det verkar finnas en osäkerhet kring hur en ska bemöta sexuella trakasserier mot män, speciellt om de utsätts av kvinnor.

Kontakterna med patienter och vårdtagare är i många fall det som fått männen väljer att stanna kvar i yrket. Männen upplever att de får stor uppskattning från många av de patienter och vårdtagare som de möter, både för det arbete som de genomför men ibland också just för att de är män. Trots detta så beskriver många män att manliga undersköterskor få ett mer negativt bemötande från brukare/vårdtagare. För män som arbetar inom hemtjänsten kan det handla om att en vid tillfällen blivit motad i dörren ”- *jag vill inte ha manliga vårdare i hemmet, men på lasarettet är det ok?*”

Flera män vittnar om att det är tungt att komma in i verksamheten till en början som enda man på en avdelning (eventuellt kan det finnas någon mer manlig kollega). En behöver vara lite speciell för att pass in eller orka passa in, det tar längre tid för en man att bli en naturlig del i gemenskapen. Det blir dock bättre med tiden så det gäller att överkomma den första perioden. Ett medskick som både män och kvinnor gjorde var att fundera över samtalsstön och samtalsämnen i fikarummen, det är där mycket av utestängandet sker. Blir alla mer medvetna om den här typen av små insatser som är lätta att tänka till kring och förändra så kanske färre skräms bort från yrket/sectorn.

Chefernas inställning och kultur påverkar mycket. Det är viktigt att det finns ett klimat som är öppet och tillåtande och det känns ok att diskutera jämställdhet och minoritetsproblematiken. Någon föreslog vid ett dialogcafé att det kanske bör tas upp i samband med medarbetarsamtal. Några män lyfte att en anledning till försämrade relation till kvinnliga kollegor kan bero på att en som man positivt särbehandlas av chefen och t.ex. snabbare erbjuds fast tjänst än de kvinnliga kollegorna.

Det är viktigt med en jämn fördelning av arbetsuppgifter, det blir lätt att tekniskt relaterade arbetsuppgifter läggs på män baserat på kön snarare än på intresse eller fallenhet. Det var både män och kvinnor som lyfte detta, flera män upplever att en del äldre kvinnliga kollegor försöker undvika att använda t.ex. datorer men det är ett arbetsverktyg av många som alla bör behärska. Istället för att fördela arbetsuppgifter på grund av att någon känner sig obekvämbör kompetensutvecklingsinsatser genomföras mer regelbundet.

Alla deltagare är överens om att det är viktigt att arbetsplatsen har ett bra arbetsklimat. *"Bra arbetskamrater gör att jag stannar längre på jobbet."* Jämställdhetsfrågan är en viktig fråga som det måste arbetas mer aktivt med för att förbättra arbetsklimatet. Några män upplevde som ovan nämnt att det finns en minoritetsproblematik, andra kände inte igen sig i den här beskrivningen. Oavsett bör ett mer genomtänkt och strategiskt arbete finnas kopplat till frågorna.

### **Balanserade arbetsplatser, utifrån ålder, kön och etnicitet**

Det är inte endast en balanserad arbetsplats utifrån kön som är viktigt, det är minst lika viktigt att det finns en balans vad gäller ålder och etnicitet. Dels för stämningen och arbetsmiljön i gruppen men också i kontakterna med brukare/vårdtagare, det blir aldrig bra om personalen är alltför homogen.

Det är viktigt att ha ett brukar- och patientperspektiv, vem hade jag velat bli vårdad av om jag hade varit patient? Vård- och omsorg behöver präglas av mångfald och spegla samhället. Patient/brukare kommer idag från många olika länder, kulturer och religioner, vilket ställer högre krav på bemötande. I mötet med patient/brukare så är det viktigt att det finns både män och kvinnor i arbetsgrupperna. Några män vittnar om att de finns patienter/brukare som kräver att den undersköterska som ska vårda dem är av ett viss kön, detta kan till exempel utgå från kultur/religion och ålder.

En ökad balans mellan kön, ålder och etnicitet på en arbetsplats skapar ett bättre arbetsklimat, ökad lönsamhet etc.

### **Att arbeta som undersköterska eller motsvarande – fördelar och utmaningar**

Som alla andra yrken så finns det fördelar och utmaningar med att arbeta som undersköterska eller motsvarande. Studien visar dock att det inte skiljer sig särskilt mycket mellan män och kvinnor i vilka fördelar och utmaningar en pekar ut. Jämställdhetsperspektivet som framkommit tydligt i samband med t.ex. arbetsmiljö är inte något som deltagarna själva lyft som en utmaning, även om resultaten tydligt visar att det är så. I media etc. så är det dock oftast utmaningarna eller de sämre sidorna av arbetet som lyfts fram men resultatet visar att det finns många aspekter som undersköterskor eller motsvarande oavsett kön ser som fördelar och känner en stolthet inför.

## Fördelar

- Arbetet är roligt, spännande och kreativt – flera undersköterskor poängterade att dessa aspekter sällan lyfts upp i debatten om vård- och omsorg. Arbetet ger en känsla av stolthet då ens insatser på jobbet så direkt påverkar andra människors liv och välbefinnande. *-Arbetet öppnar upp för nya kreativa lösningar och även om många förknippar miljöerna runt vård- och omsorg till någonting mindre positivt så skrattar vi mycket på jobbet.*
- Det finns goda möjligheter till vidareutbildning – majoriteten av männen och flera av kvinnorna poängterade att det finns goda möjligheter till vidareutbildning och fördjupning. Dock är detta inte särskilt synligt och kan ibland vara tätt sammanknutet med ledarskapet. Karriärvägarna bör tydliggöras och tillgången till kompetensutveckling bör vara lika för alla. Flera av männen i undersökningen reflekterade över att kvinnor är mer drivna och karriärsbenägna än männen.
- Vårdyrket är vidsträckt och har en god arbetsmarknad – att arbeta inom vård- och omsorg innebär en stor arbetsmarknad med många arbetsplatser där det finns en ständig efterfrågan på kompetens. Detta innebär att en kan få möjlighet att byta arbetsplatser och utvecklas utan att lämna vård- och omsorgssektorn.
- Arbete i team – inom vård- och omsorg är arbetet teambaserat vilket innebär att en sällan är själv utan kan dra nytta av sina kollegor och deras kompetenser och kunskaper. Det är därför särskilt viktigt att en ser över balansen i teamen så det finns en bra spridning med individer som kompletterar varandra och att det råder ett gott arbetsklimat.
- Det är ett socialt arbete som leder till många positiva möten - I mötet med människor får en ta del av många spännande livsöden och detta leder till en ökad empatisk förmåga och en utvecklas hela tiden som människa.
- Världsyrke – kompetenser inom vård- och omsorg är något som efterfrågas världen över. Detta ger möjligheter till att kunna arbeta utomlands under längre eller kortare perioder.

## Utmaningar

- Lönen och statusen på yrket – lönen och statusen var ett återkommande ämne på träffarna men vi valde att inte lägga fokus vid dessa frågor men det måste ändå lyftas som den största utmaningen av många deltagare. Genom att öka statusen skulle flera välja att arbeta inom yrket. Statusen behöver inte vara endast knutet till lönen men det är en viktig faktor.
- Ibland är arbetet tungt och tråkigt – detta var något som flera lyfte och orsakerna kan vara många beroende på arbetsplats. Hur arbets-

uppgifterna upplevs beror på många olika faktorer, både individuella och organisatoriska. Att inte räcka till kan vara en sådan faktor. Inom delar av vård och omsorg möter en också mycket svårt sjuka personer och det kan också upplevas som tungt.

- Behov av bättre arbetstider och scheman – det här var en av de största utmaningarna som många återkom till. Behoven av förbättrade arbetsvillkor både gällande tider och scheman och inte minst rätten till heltid (utan delade turer). Rätten till heltid är en viktig fråga ur ett jämställdhetsperspektiv då det främst är kvinnor som arbetar deltid. Några poängterade dock att det som en person ser som ett dåligt schema kan vara rena drömmen för någon annan beroende på personlighet och livssituation. Kommer en inte till rätta med dessa frågor kommer det att vara svårt att attrahera fler människor till att vilja arbeta inom sektorn.
- Små neddragningar är ett störningsmoment och små belöningar skulle öka trivseln – Det finns små saker, som inte behöver kosta så mycket som sätter guldkant på vardag och jobb. Det kan vara fredagsfika eller lite extra gott att äta om man jobbar helg. Högtider är viktiga för både vårdtagare och personal och dessa bör uppmärksammas och firas. De ständiga ”små neddragningarna” utgör ett störningsmoment och skapar frustration.
- Personalen kommer inte till jobbet – hög sjukfrånvaro. – sjukfrånvaron är hög vilket leder till ökat tryck på de som är i tjänst. Viktigt att arbeta med grundorsakerna och inte bara lösa det mest akuta och släcka bränder. Vad är de verkliga orsakerna till sjukfrånvaron?
- Synen på män som arbetar inom vård- och omsorg Det var många män som lyfte utmaningen med att samhället i stort inte ser arbetet som undersköterska eller motsvarande som ett riktigt jobb för en man. Många vittnade om att de får kommentarer från familj, vänner och bekanta om när de skall skaffa sig ett riktigt jobb etc. Det finns många myter och föreställningar som en måste slå håll på.

### **Attrahera fler till att vilja arbeta inom vård och omsorg**

Under samtliga träffar diskuterades frågan om hur en kan attrahera fler till att vilja arbeta inom vård och omsorg och förslagen som inkom var många. Nedan presenteras några av de förslag som uppkom.

- Arbetsuppgifterna måste synliggöras/kravprofiler tydliggöras – arbetet inom vård- och omsorg som sektor är oerhört brett. Till och med inom den egna yrkeskategorin är de arbeten som en kan genomföra mycket olika. Arbetsuppgifterna måste därför synliggöras och kravprofilerna ökas. Flera män berättade att många en möter ser ner på deras sysselsättning men när de berättar om vad de faktiskt gör på jobbet så vaknar intresset hos många.

- Informerar om utvecklingsmöjligheterna – i dagens samhälle vill många människor inte fastna på ett och samma jobb utan vill ha en stor utvecklingspotential. Det är därför viktigt att vara tydlig med detta även externt.
- Lyft förebilder som unga (och äldre) kan identifiera sig med – det finns fantastiska förebilder inom vård- och omsorgs alla verksamheter. Riktiga hjältar men dessa lyfts sällan fram och visas som förebilder för unga (och äldre). Beroende på vilken grupp en skall attrahera bör en lyfta olika förebilder. För att t ex. attrahera barn- och unga är det oftast bäst med unga förebilder, manliga medarbetare för att attrahera killar osv.
- Många jobbar någon gång i livet inom vård- och omsorg, bemöt dem på ett bra sätt så de får med sig goda erfarenheter och vill stanna – vård- och omsorg är en av de sektorer som flest någon gång arbetar inom, det kan vara i form av prao, praktik, sommarjobb eller liknande. Det gäller att ge dessa individer bra introduktion och handledning så att de väljer att återkomma eller stanna i branschen/sektorn.
- Alla medarbetare – en yrkesambassadör – inom sektorn finns det oerhört många anställda och det är medarbetarna som är de bästa ambassadörerna om de tycker om sina jobb. Känner de motsatsen är de ett stort hinder i arbetet med att attrahera flera. Gör varje medarbetare till en stolt yrkesambassadör
- Börja i tidiga åldrar med att möta barn- och unga med information om hur det är att arbeta inom vård- och omsorg och visa på vilka olika möjligheter som finns. Det finns många goda exempel på aktiviteter som kan göras med barn och ungdomar genom hela studietiden.

## Analys och slutsatser

Som tidigare har lyfts fram så är rapporten en ögonblicksbild av hur en grupp män och kvinnor såg på män som arbetar som undersköterskor eller motsvarande i Kronobergs län. Det är inte en stor studie- vilket gör att vi inte kan dra för stora slutsatser av det materialet visar utan väljer att vara försiktiga i vår analys. Analysen har delats upp i fyra tydliga trender som har utkristalliserat sig i resultatet.

- Könslindhet
- Utbildningsbehov
- Stort engagemang och stolthet
- Ett arbete som måste göras på flera nivåer

Valet av målgrupp för studien har väckt stort intresse och många frågor både från deltagare men också från andra individer och aktörer såväl i Kronobergs län som nationellt. Att välja män i en kvinnodominerad bransch verkar vara relativt outforskat i jämförelse med studier av kvinnor i mansdominerade branscher. Många likställer jämställdhet med kvinnor i en minoritetsposition, vi hoppas att studien och dess resultat och analys har vänt på perspektiven och skapat ett ökat intresse hos en bredare grupp.

### Könslindhet

Vård- och omsorgssektorn är kvinnodominerad även om vissa arbetsplatser har en jämnare fördelning mellan män och kvinnor än andra. Trots detta råder en okunskap om vad jämställdhet är och hur det påverkar.

Jämställdhetsdiskussionen tar sin utgångspunkt på en individnivå och snarare än ser till de bakomliggande strukturerna. För att få till stånd en reell förändring gäller det att uppmärksamma och förstå vad det är som påverkar jämställdhetsarbetet. Ansvaret för att nå en förändring kan aldrig läggas på den enskilda individen/medarbetaren även om denna är en del av helheten och kan dra sitt strå till stacken.

Intresset för jämställdhetsfrågorna och vad det är som påverkar strukturerna har ökat. Detta har i sin tur lett till att intresset för frågorna har ökat och flera av deltagarna vill vara med och arbeta vidare för att få till stånd en reell förändring och skapa arbetsplatser och en sektor som attraherar både män och kvinnor att arbeta vidare.

### Utbildningsbehov

För att komma vidare med jämställdhetsarbetet krävs utbildning och en ökad förståelse för vad det är som påverkar strukturer och attityder etc. Ansvaret för att höja kompetensen kopplat till jämställdhet ligger på organisationen som helhet och utbildningar bör främst erbjudas chefer- och ledare inom organisationerna. Efter genomförda utbildningsinsatser kan chefer/ledare ta vidare frågorna till sina medarbetare i samband med arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal etc.

## Stort engagemang och stolthet

Studien visar att det finns ett oerhört stort engagemang och en stolthet för att arbeta inom vård- och omsorg, detta gäller undersköterskor och motsvarande oavsett kön. Det här är något som måste tas tillvara på mer strategiskt och användas för att möta de utmaningar sektorn står inför för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Allt det positiva som framkommit i studien måste lyftas och individerna måste synliggöras. De negativa delar som lyfts fram måste tas på allvar från arbetsgivarsidan och ett strategiskt arbete bör göras för att bemöta de kritiska faktorerna som finns för att sektorn skall klara den framtida kompetensförsörjningen.

## Ett arbete som måste göras på flera nivåer

Ingen kan göra allt men alla kan göra något, arbetet med jämställdhet måste ske på flera olika nivåer för att nå en hållbar förändring. Vissa menar att det inte finns något problem med jämställdhet men då fördelningen mellan män och kvinnor är så stor som den är idag så måste något göras. Majoriteten som deltagit i studien menar att de anställda inom vård- och omsorg måste spegla samhället i stort och det måste finnas en balans utifrån kön, ålder och etnicitet. En blandad arbetsgrupp bidrar enligt många av deltagarna till ett bättre arbetsklimat och förbättrade möjligheter att möta patienter/brukare.

- **Organisationen** har det övergripande ansvaret att arbeta vidare med frågorna om de grundläggande strukturerna som påverkar jämställdhetsfrågorna skall förändras. Hur arbetar organisationen/verksamheten strategiskt med jämställdhet och i vilket syfte?
- **Chefer och ledare** har ett stort ansvar att kompetensutveckla sig själva och sina medarbetare för att få till stånd en arbetsplats som genomsyras av en öppen och tillåtande miljö. Där frågor om jämställdhet och minoritetsproblematik kan lyftas och diskuteras öppet.
- **Medarbetare/individer** har ett ansvar utifrån ett medarbetarperspektiv – vad kan jag göra för att både jag och mina kollegor skall trivas så bra som möjligt på arbetet?

## Processen framåt

Den här studien har varit början på ett långsiktigt arbete och själva rapporten är bara en hållpunkt i en längre process. För att återkoppla till analysen – ingen kan göra allt men alla kan göra något, vi arbetar vidare utifrån den här devisen och fortsätter med lite olika perspektiv. I beskrivningen nedan om hur Region Kronoberg arbetar vidare i processen så är det ur ett regionalt utvecklingsperspektiv kopplat till kompetensplattformsuppdraget som beskrevs i början, inte ur ett arbetsgivarperspektiv.

### Vad tar Länsstyrelsen i Kronoberg och Region Kronoberg vidare?

Den fortsatta processen kommer främst ske kopplat till de strategier som styr verksamheterna. Vad gäller Region Kronoberg så är det kopplat till den kompetensförsörjningsstrategi som är under framtagande och för Länsstyrelsen är arbetet kopplat till strategin för jämställdhetsintegreringen. För att de båda strategierna skall kunna genomföras krävs ett nära samarbete med andra aktörer såsom vård- och omsorgscollege, kommuner, Arbetsförmedling, arbetsgivare, utbildningsanordnare mfl.

Länsstyrelsens fortsatta arbete med vård- och omsorgsområdet kommer främst kopplas till strategin och de mål som presenterades inledningsvis och ta sin utgångspunkt i utbildningsinsatser. Det kan vara att ta fram strategi och koncept för hur utbildningar kan läggas upp men också att genom att utbilda chefer m.fl. i strategiskt jämställdhetsarbete.

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin är under framtagande och kommer vara det främsta verktyget för Region Kronoberg (regional utveckling) i processen framåt. Två av de föreslagna prioriteringar och de strategiska vägvalen för vilken typ av insatser som skall göras ligger i linje med de resultat som framkommit i studien.

- **Kompetenshöjning av sysselsatta** – den här prioriteringen handlar om att kompetensutveckla de individer som redan är i sysselsättning och här kan utbildningar i jämställdhet vara ett exempel.
  - Flexibelt utbildningssystem
  - Arbeta med arbetsgivare och arbetstagares strategiska kompetensutveckling.
- **Övergångar utbildning och arbetsliv** – den här prioriteringen handlar om att underlätta övergångar mellan utbildning och arbetsliv, dels genom att öka individens kunskaper om arbetsmarknaden och vad som efterfrågas på den men också genom att stärka utbildningar och dess kopplingar till arbetsmarknaden för den framtida kompetensförsörjningen.
  - Stärkt studie och yrkesvägledning, ett delat ansvar
  - Samverkan utbildning och arbetsliv
  - Ökat intresse för specifika branscher
  - Stärkta yrkesutbildningar



I processen framåt kommer Länsstyrelsen och Region Kronoberg tillsammans att arbeta vidare med metoden kopplat till andra branscher och yrkesgrupper. Det har även lyfts fram önskemål om liknande studie av män inom vård- och omsorg med akademisk utbildning t.ex. sjuksköterskor och socionomer. Det finns även ett stort intresse för arbetssättet från andra regioner här kommer ett spridningsarbete att fortgå.

## **Vad tar vi vidare inom Vård- och omsorgscollege?**

Vård – och omsorgscollege kommer vara den samverkansplattform som tillsammans med arbetsgivare tar en mer operativ roll i det fortsatta arbetet. En del arbete har sedan studien genomförts redan påbörjats och det finns utvecklingsplaner inom flera områden. Sedan studien började har allt arbete som görs inom ramen för vård- och omsorgscollege genomlysats av ett jämställdhetsperspektiv. Det handlar om allt från marknadsföringsmaterial, hur en formulerar sig i tal och skrift, till hur specifika insatser formas.

Ett strategiskt arbete som har påbörjats och kommer att utvecklas är arbete med yrkesambassadörer som kan vara med och stärka studie- och yrkesvägledning genom att potentiella studerande/medarbetare får möta både män och kvinnor som kommer direkt från verksamheterna och kan ge en levande bild av hur det är att arbeta inom vård- och omsorgssektorn.

Vård- och omsorgscollege har ett pågående arbete med handledarutbildningar för att utveckla handledarskapet, jämställdhetsperspektivet kommer att utvecklas än mer i kommande utbildningsinsatser. Önskemålen, som framkom i denna undersökning, om att manliga studerande bör få en manlig handledare vid sin första praktik har fångats upp och kommer tas vidare. Utbildningsinsatser kommer göras tillsammans med Länsstyrelsen med handledare för att hålla frågorna och perspektiven levande. Under våren 2015 planeras den första tillsammans med Länsstyrelsen.

I samband med Vård- och omsorgscollege nationella årskonferens 2014 lyftes det här arbetet som ett gott exempel och intresset är stort från andra college och regioner att arbeta vidare. Vård- och omsorgscollege kommer därmed arbeta vidare med att sprida goda exempel och lärdomar nationellt.

Vård- och omsorgscollege kommer tillsammans ta vidare resultaten från rapporten och arbeta vidare med arbetsgivare och utbildningsanordnare.

**Avslutningsvis vill vi tacka alla som deltagit i studien och på förhand tacka alla som kommer att arbeta vidare med resultaten.**

[www.regionkronoberg.se](http://www.regionkronoberg.se)  
[www.lansstyrelsen.se/kronoberg](http://www.lansstyrelsen.se/kronoberg)  
[www.vo-college.se/kronoberg](http://www.vo-college.se/kronoberg)

Studien har kunnat genomföras  
med hjälp av finansiellt stöd från  
Tillväxtverket.