

id

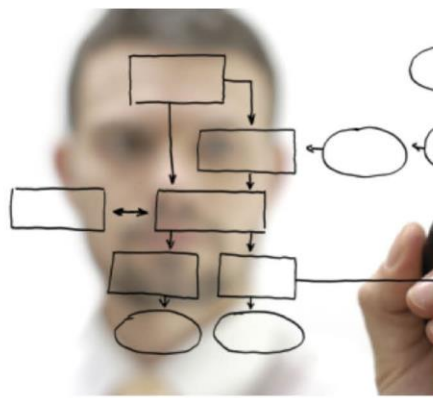
2020



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

## Män inom vård och omsorg (2020)

En uppföljande studie om varför män söker sig till och stannar kvar i vård- och omsorgsbranschen





**INSTITUTET FÖR LOKAL OCH  
REGIONAL DEMOKRATI**

Rapportens författare:  
Maja Debeljak  
Videum Science Park  
351 96 VÄXJÖ  
info@idvxo.se  
www.idvxo.se

## Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Introduktion till rapporten .....	5
Metod och datainsamling .....	7
Tidigare studier.....	8
Statistisk överblick – hur ser det ut i Kronobergs län? .....	11
Medarbetare inom vård och omsorg.....	16
Samverkan mellan arbetsliv och utbildning .....	23
Elever i vård och omsorg .....	26
Slutdiskussion.....	31
Källförteckning.....	36

## Sammanfattning

Institutet för lokal och regional demokrati (ID) har på uppdrag av Vård- och omsorgscollege Kronoberg genomfört en uppföljande studie inom ramen för ESF-projektet 'Framtid vård och omsorg Kronoberg' om varför män söker sig till samt stannar kvar i vård- och omsorgsbranschen. Studien bygger på en tidigare rapport som togs fram år 2014.

Underlaget bygger på 20 kvalitativa intervjuer med kvinnor och män inom yrket samt två enkäter som distribuerats till män som arbetar som undersköterska eller motsvarande samt till elever (killar/män) som studerar vård- och omsorgsprogrammet. Studien kopplar även an till andra studier, både lokala och nationella, som har gjorts på området.

Resultaten visar att det som framkommer i studien till stor del bekräftas av tidigare studier och undersökningar. En skillnad jämfört med rapporten från år 2014 är att männen i något större utsträckning känner sig likvärdigt behandlade med kvinnor vilket är annorlunda med svaren från 2014 där det var större skillnader. Därtill råder det fortfarande utpräglade normer och stereotyper om yrket men som utöver könsnormer också har kommit att präglas av faktorn etnicitet eller utländsk bakgrund.

Det finns återkommande aspekter och faktorer som påverkar den ojämna könsfördelningen i vård- och omsorgsbranschen. Bland annat löner, karriärmöjligheter och en högre status för yrket pekas ut som viktiga faktorer för att uppnå en mer jämn könsfördelning och attrahera fler män till yrket. Vikariat och yrkesutbildning framträder som viktiga vägar in till yrket. Positiva upplevelser av sommarvikariat eller vikariat har varit en bakomliggande faktor till att många har sökt sig till vård- och omsorgsutbildningen. Vidare fungerar ofta föräldrar eller anhöriga som informella yrkesambassadörer. Upplevelseverkstaden har visat sig vara en positiv faktor för att öka intresset för branschen och kan främja jämställdhetsarbetet. Handledarens kön vid APL bedöms däremot inte ha haft någon påverkan på utbildningen eller valet att stanna kvar i yrket. Valet att stanna kvar i branschen summeras framförallt i termer som trivsel, bra kollegor samt möjligheten att få jobba med människor.

Slutligen ges förslag på insatser att jobba vidare med kopplat till de frågeställningar som rapporten lyft.

## Introduktion till rapporten

Institutet för lokal och regional demokrati påbörjade under senhösten 2020 en uppföljande rapport om män inom vård och omsorgsbranschen. Rapporten görs inom ramen för 'Framtid vård och omsorg Kronoberg', ett treårigt projekt (2019–2021) finansierat av Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet drivs av Vård- och omsorgscollege Kronoberg och syftar övergripande till att fortbilda vård- och omsorgspersonal för att kunna möta framtida behov och förutsättningar. Målsättningen är att fortbilda ca 800 yrkesverksamma samt ta fram ny kunskap på området vilket bland annat innefattas av denna rapport. Föreliggande rapport är en uppföljning på den rapport som togs fram år 2014 och där syftet var att få mer kunskap om vad som får män att söka sig till vård- och omsorgsbranschen, vad som får dem att stanna samt vad som får dem att inte vilja arbeta inom branschen. Några slutsatser från rapporten från 2014 belyser bland annat att det finns skillnader mellan kvinnor och män avseende arbetssituation, vägen in till yrket samt varför man valt att stanna kvar i branschen. Underlaget bygger bland annat på fokusgrupper, dialogcaféer och ett fåtal intervjuer<sup>1</sup>. Denna rapport synar därmed vilken förflyttning som har skett i Kronobergs län sedan 2014.

### Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna rapport handlar om att undersöka vad som får män att söka sig till vård- och omsorgsbranschen samt vad som får dem att stanna kvar. Uppdraget har som utgångspunkt att följa upp studien från 2014 för att syna vilken förändring som har skett.

Syftet med uppdraget utgår från följande frågeställningar:

- Vilken förändring/förflyttning har skett i Kronoberg sedan 2014 gällande följande frågor:
  - Vad gör att män söker vård och omsorgsutbildningar?
  - Vad gör att män stannar kvar på utbildningen?
  - Vad gör att män stannar kvar i vård- och omsorgsycket efter avslutad utbildning?
- Vilka normer präglas branschen av och hur påverkar dessa normer de anställda, både män och kvinnor? Hur ser den geografiska skillnaden ut i Sverige kontra i Kronoberg?
- Hur påverkar handledarskapet vid APL om män stannar kvar i vård- och omsorgsbranschen?

Nämnda frågeställningar har således ingått i de kvalitativa intervjuer och enkätutskick till rapportens målgrupper, manliga medarbetare och elever som studerar vård- och omsorgsprogrammet. Studien avgränsas till yrkeskategorin undersköterska eller motsvarande

---

<sup>1</sup> Män inom vård och omsorg- att arbeta i en kvinnodominerad bransch (2014)

(till exempel personlig assistent, boendestödjare och skötare), med en gymnasial utbildningsnivå eller vuxenutbildning.

### **Några viktiga definitioner**

Följande begrepp förekommer flera gånger i rapporten och definieras såsom följer:

<i>APL:</i>	Arbetsplatsförlagt lärande
<i>Vård och omsorg:</i>	Här innefattas äldreomsorg, LSS, psykiatri samt hälso-/sjukvård
<i>Äldreomsorg:</i>	Här innefattas såväl hemtjänst som omsorg av äldre boende på serviceboenden
<i>LSS:</i>	Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

### **Disposition**

**Kapitel 1:** i kapitlet ges en introduktion till rapporten där syfte och frågeställningar presenteras. Metod och datainsamling, statistik samt tidigare studier presenteras.

**Kapitel 2:** i kapitlet redogörs de resultat som bygger på 20 kvalitativa intervjuer samt två enkäter.

**Kapitel 3:** i kapitlet ges en slutdiskussion kring det som framkommit där resultaten även kopplas an till tidigare studier på området. Vidare ges förslag på framtida åtgärder.

## Metod och datainsamling

Studien bygger på såväl kvantitativ som kvalitativ data som samlats in under perioden september till november 2020. Datainsamlingen har skett genom olika metoder och tillvägagångssätt för att fånga upp och synliggöra olika perspektiv och har inhämtats via följande fyra metoder:

- *Dokumentanalys* innehållandes bland annat genomgång av projektansökan, projektdokumentation, tidigare forskning och studier på aktuellt ämnesområde.
- *Sammanställning av statistik* där underlag och statistik har inhämtats från Region Kronoberg, Statistiska Centralbyrån (SCB), Arbetsförmedlingen och Skolverket.
- *Kvalitativa intervjuer* med totalt 20 respondenter varav hälften män, hälften kvinnor. Bland respondenterna återfinns medarbetare inom vård och omsorg, elever som studerar programmet vid gymnasiet och vuxenutbildning samt utbildningsanordnare.
- *Två digitala enkäter* har distribuerats till manliga medarbetare inom vård- och omsorgssektorn samt manliga elever på vård- och omsorgsprogrammet.

De valda metoderna är viktiga för att skapa en helhetsbild och kompletterar varandra i flera avseenden. De två sistnämnda metoderna presenteras närmare i beskrivningen nedan.

### 20 kvalitativa intervjuer

De kvalitativa intervjuerna har genomförts med medarbetare inom vård och omsorg, elever vid vård- och omsorgsprogrammet samt utbildningsanordnare, både kommunala och privata. De kvalitativa intervjuerna har utgått från semistrukturerade intervjuer där respondenterna utlovats anonymitet. Fördelningen av intervjupersoner ser ut som följande:

- Åtta intervjuer med medarbetare i vård och omsorg (två kvinnor, sex män)
- Åtta intervjuer med elever på vård- och omsorgsprogrammet (fyra tjejer, fyra killar varav två av eleverna genomgår vuxenutbildning)
- Fyra intervjuer med utbildningsanordnare, både privata och kommunala (samtliga kvinnor).

Intervjupersonerna har valts ut via projektledningen för Framtid vård och omsorg Kronoberg som i sin tur har skickat direkt förfrågan till utvalda testenheter och undersköterskegrupper. Respondenter från Alvesta, Lessebo, Ljungby, Uppvidinge och Växjö finns representerade i urvalet. Bland de medarbetare som intervjuats återfinns både de som arbetar i kommunal samt regional regi. Varje samtal varade i genomsnitt 25–40 minuter. Både kvinnor och män har intervjuats för att bland annat kartlägga deras vägar in i vården, upplevelser att verka inom vården ur ett jämställdhetsperspektiv samt skildra respondenternas tankar kring hur en jämnare könsfördelning kan uppnås. Rapporten återger inga direktcitater, men väl utdrag från samtal och diskussioner för att skildra och levandegöra tankar och reflektioner.

## **Digitala enkäter**

Två enkäter har skickats ut och sammanställts. Respektive enkät bestod av 13 frågor där medverkan skedde anonymt. Enkäten har utgått från flera av frågeställningarna som ställts i de kvalitativa intervjuerna för att kunna dra paralleller och komplettera med ett större kvantitativt underlag som stöd. Utvärderaren har tagit fram enkäterna medan projektledningen har bistått i utskick till berörda enheter/kontakter inom kommuner och Region Kronoberg. Den ena enkäten riktades till män som arbetar i vård och omsorg medan den andra besvarades av killar som studerar vård- och omsorgsprogrammet. Medarbetarenkäten besvarades av totalt 96 respondenter och elevenkäten av totalt 46 respondenter. Resultaten av enkäterna redovisas i kapitel två.

## **Tidigare studier**

Det har gjorts flera andra studier med koppling till ämnesområdet. I detta avsnitt presenteras fyra studier som bedöms ha särskild relevans. Flera paralleller kan dras till studierna utifrån de resultat som presenteras i föreliggande rapport. I slutdiskussionen i kapitel tre förs en mer ingående diskussion kopplat till dessa.

### Män inom vård och omsorg (2014)

Studien genomfördes i samarbete mellan Vård- och omsorgscollege Kronoberg, Länsstyrelsen i Kronobergs län och Region Kronoberg med syftet att undersöka hur män ser på att vara man inom vård- och omsorgssektorn. Studien bygger på fokusgrupper och dialogcaféer. Resultaten visar att det finns skillnader mellan kvinnor och män som arbetar inom vård och omsorg och hur de ser på sin arbetssituation. Jämställdhet pekades ut som en viktig arbetsmiljöfråga att arbeta vidare med. Studien visade också att det inte finns skillnader i upplevelsen av arbetet inom vård och omsorg mellan kvinnor och män inom yrket. Här lyfts bland annat de fördelar och utmaningar som deltagarna förknippar med arbetet inom vård och omsorg samt vad som bör göras för att attrahera fler att jobba inom sektorn. Rapporten fastslår att jämställdhetsarbetet måste genomföras på olika nivåer och involvera organisationen, chefer/leder och medarbetare/individer.

### Varför attraheras inte fler killar till vårdbranschen i Region Kronoberg<sup>2</sup>?

En mindre intervjustudie från år 2019 som bygger på åtta kvalitativa intervjuer med manliga elever vid två gymnasieskolor samt med tre yrkesverksamma män inom vårdbranschen. Även om studien är begränsad framkommer flera intressanta synpunkter som även återspeglas i denna rapport. Flera har sökt sig till vård- och omsorgsprogrammet på grund av anhöriga som arbetar inom vården. Eleverna har mötts av fördomar om sitt utbildningsval från olika håll.

---

<sup>2</sup> Intervjustudie: Varför attraheras inte fler killar till vårdbranschen i Kronobergs län? (2019)



Även om bemötandet av vårdtagare generellt upplevts som positivt finns tendenser till särbehandling på arbetsplatsen. Det råder framträdande normer om undersköterskeyrket i kombination med fördomar om att de som väljer programmet har dåliga betyg. De aspekter som lyfts fram för att göra utbildningen mer attraktiv är enligt respondenterna: lön, ökad status, karriärmöjligheter, mer information om programmet samt representation av män inom utbildningen.

### Fler män inom vården- om yrkesval, jämställdhet och kompetensförsörjning<sup>3</sup>

Studien bygger bland annat på fokusgrupper och dialogcaféer med män som är anställda inom kommuner och landsting i Stockholms län. Resultaten visar bland annat att mäns vägar in till vården utgjordes av tips från en närstående samt att det ses som ett meningsfullt arbete med goda möjligheter till jobb. Medarbetarna önskar en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen samt lyfter vikten av att spegla samhället. Vid frågor om arbetsmiljö framkom att det fanns förekomst av viss jargong, sexistiska incidenter samt tendenser till särbehandling. Löner, karriärmöjligheter och en högre status för yrket pekas ut som viktiga faktorer för att uppnå en mer jämn könsfördelning. Andra förslag som ges är att förebygga och reda ut fördomar om yrket. Rapporten fastställer att det behövs en fungerande samverkan mellan utbildning och arbetsliv och stärkt studie- och yrkesvägledning för att hjälpa till att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval. Andra slutsatser är behov av ett aktivt kompetensutvecklingsarbete mot de som redan är yrkesverksamma, vuxenutbildningens betydelse lyfts liksom ett flexibelt utbildningssystem med validering kompletterad med kurser och program för att nå formell kompetens.

### Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor<sup>4</sup>

Palle Storm tar i sin avhandling upp konsekvenser av äldreomsorgspersonalens kön, hudfärg och språkkompetens, samt hur dessa hanteras. Storms forskning visar att det finns en föreställning om vem som är omsorgsarbetare och att den personen i första hand ses som en svenskfödd kvinna. Samtidigt ökar andelen män och personer med utländsk bakgrund inom äldreomsorgen. I äldreomsorgen har den äldre rätt till inflytande, delaktighet och självbestämmande. Personalen har dock rätt att utföra sitt yrke utan att diskrimineras på grund av kön eller etnicitet. Resultaten visar att rasism inom äldreomsorgen ofta förhandlas bort, och beskrivs som mindre allvarlig än rasism som uttrycks på andra samhällsområden. Storm menar att man inte diskuterar hur långt inflytandet ska gå och frågan lyfts inte heller högre upp i personalgruppen.

---

<sup>3</sup> Fler män inom vården, om yrkesval, jämställdhet och kompetensförsörjning, Länsstyrelsen i Stockholms län (2017)

<sup>4</sup> <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1186514/FULLTEXT01.pdf>

## Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege Kronoberg är en plattform för samverkan för utbildningsanordnare och arbetsliv för att tillsammans höja kompetensen, kvaliteten och öka attraktionskraften för arbete och utbildning inom vård och omsorg. Samarbetspartners är alla åtta kommuner i Kronoberg tillsammans med Region Kronoberg, fackliga organisationer och utbildningsanordnare, både privata och kommunala<sup>5</sup>.

Bland annat arbetar Vård- och omsorgscollege Kronoberg med Upplevelseverkstad sedan 2017 där samtliga elever i årskurs 8 får möjlighet att prova på hur det är att arbeta i vård och omsorg. På Upplevelseverkstaden får åttondeklassarna gå runt på flera stationer där de får prova på olika vård- och omsorgsuppgifter, till exempel bemötande, hjärt- och lungräddning, testa hjälpmedel och att ta venprov på en docka. Alla stationer bemannas av vård- och omsorgspersonal som är yrkesverksamma i Region Kronoberg och samtliga kommuner i Kronobergs län. Yrkesambassadörerna är undersköterskor och motsvarande från äldreomsorg, omsorgen om personer med funktionsnedsättning samt från psykiatri och hälso- och sjukvård och har som fördjupat uppdrag att marknadsföra yrket. Upplevelseverkstäderna ses som viktiga i arbetet för att öka attraktionskraften för vård- och omsorgsyriken.

Samtidigt präglas sektorn av flera utmaningar där det finns stora rekryteringsbehov. Några utmaningar utgörs exempelvis av att för få söker en vård- och omsorgsutbildning samt att den inte ses som tillräckligt attraktiv. Vidare råder det svår matchning mellan tillgänglighet och efterfrågad kompetens, branschen är ojämförbar och man ser ett ökande antal anställda med annat modersmål.

---

<sup>5</sup> <https://www.vo-college.se/kronoberg/om-oss?section=subpages>

## Statistisk överblick – hur ser det ut i Kronobergs län?

I detta avsnitt redovisas den statistik som sammanställts kopplat till bland annat antal sysselsatta i vård- och omsorgsbranschen i Kronobergs län, pensionsprognos samt antal med en vård- och omsorgsutbildning. Statistiken har tillhandahållits av Region Kronoberg men har bearbetats och sammanställts av utvärderaren.

Tabell: Antal sysselsatta inom vård och omsorg, 20–64 år, dagbefolkning, Kronobergs län. Procentsatserna för män och utrikes födda har angivits inom parentes.

Yrkeskategori	Män	Kvinnor	Utrikes födda	Inrikes födda	Totalt	Medelinkomst män	Medelinkomst kvinnor
Undersköterskor	255 (6%)	3729	927 (23%)	3057	3984	309 886	292 373
Ambulanssjukvårdare	11 (79%)	3	0	14	14	459 642	457 892
Barnsköterskor	1 (1%)	81	5 (6%)	77	82	275 491	316 112
Vårdbiträden	325 (21%)	1188	609 (40%)	904	1513	219 387	217 283
Skötare	311 (33%)	639	178 (19%)	772	950	324 942	304 031
Personliga assistenter	289 (26%)	815	337 (31%)	767	1104	312 214	293 560
Vårdare, boendestödjare	293 (23%)	999	186 (14%)	1106	1292	293 547	306 565
Övrig vård- och omsorgspersonal	211 (42%)	286	174 (35%)	323	497	261 145	251 463

Yrkeskategorierna har förändrats sedan den förra studien från 2014 vilket gör det svårt att jämföra andelen män samt medelinkomst utifrån den nya indelningen. Till exempel, skötare och vårdare ingick tidigare i samma yrkeskategori medan de nu är uppdelade. En intressant skillnad är dock att andelen män i yrkeskategorin övrig vård- och omsorgspersonal nästan har fördubblats, från 22,8 procent till dagens 42 procent. Jämfört med rapporten från 2014 syns en märkbar skillnad gällande andelen medarbetare med utländsk bakgrund trots nämnda skillnader i indelningen av yrkeskategorierna. I nästan samtliga yrkeskategorier påträffas en ökning, störst ökning har skett inom yrkena vårdbiträden, övrig vård- och omsorgspersonal samt personliga assistenter.

Ett vanligt förekommande påstående är att när det kommer in fler män i branschen höjs lönerna för yrket automatiskt. Utifrån den jämförelse som har gjorts pekar bilden snarare åt det motsatta. I åtta av de yrkeskategorier som sammanställts har männen en högre medelinkomst än kvinnorna. Männen tjänar mer i nästan samtliga yrken enligt tabellen ovan förutom i yrkeskategorierna barnsköterska och vårdare/boendestödjare. Störst skillnad sett till årsinkomst var inom yrkeskategorierna undersköterska, personlig assistent och skötare. I dessa yrken tjänar männen i genomsnitt 6 procent mer än kvinnorna. I yrkeskategorin barnsköterska tjänar kvinnorna däremot 13 procent mer än männen. Ytterligare en skillnad är att männen idag tjänar mer än kvinnorna inom yrkeskategorin övrig vård- och omsorgspersonal. Vid den förra jämförelsen tjänade kvinnorna 3 procent mer än männen medan det idag är omvänt, männen tjänar i genomsnitt 4 procent mer än kvinnorna i yrkeskategorin.

Tabell: Pensionsavgångar inom en tioårsperiod, dagbefolkning, Kronobergs län

	<b>Totalt antal</b>	<b>Pension inom 5 år</b>	<b>Andel pensionsavgångar inom 5 år</b>	<b>Pension inom 10 år</b>	<b>Andel pensionsavgångar inom 10 år</b>
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende - Undersköterskor, mottagning	3984	460	11,5%	995	25%
Ambulanssjukvårdare	14	8	57%	12	85,7%
Barnsköterskor	82	10	12%	14	17%
Vårdbiträden	1513	114	7,5%	215	14%
Skötare	950	103	10,8%	215	22,6%
Personliga assistenter	1104	84	7,6%	208	18,8%
Vårdare, boendestödjare	1292	148	11%	339	26%
Övrig vård- och omsorgspersonal	497	45	9%	79	15,9%
<b>TOTALT</b>	<b>9436</b>	<b>972</b>	<b>10,3%</b>	<b>2077</b>	<b>22%</b>

Flest pensionsavgångar inom en femårsperiod väntar i yrkeskategorin ambulanssjukvårdare följt av barnsköterskor, undersköterskor och vårdare/boendestödjare. Inom en tioårsperiod ser siffrorna något annorlunda ut. Störst pensionsavgångar väntar fortfarande i yrkeskategorin ambulanssjukvårdare men istället följt av vårdare/boendestödjare, undersköterskor samt skötare.

Arbetsförmedlingens bedömning är att det kommer råda brist på i stort sett samtliga yrken inom gruppen. Bristyrken på fem års sikt i länet där det kommer råda mycket liten eller liten konkurrens i är bland andra undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende, skötare och undersköterskor inom vårdavdelning och mottagning. Däremot förväntas det råda balans för yrkesgruppen vårdbiträden.

Tabell: Andel elever på vård och omsorgsprogrammet (på gymnasiet) i Kronobergs län, läsåret 2019/2020<sup>6</sup>

Antal elever i vård- och omsorgsprogrammet	Andel män %	Andel kvinnor %	Andel med utländsk bakgrund %
306	21%	79%	44%

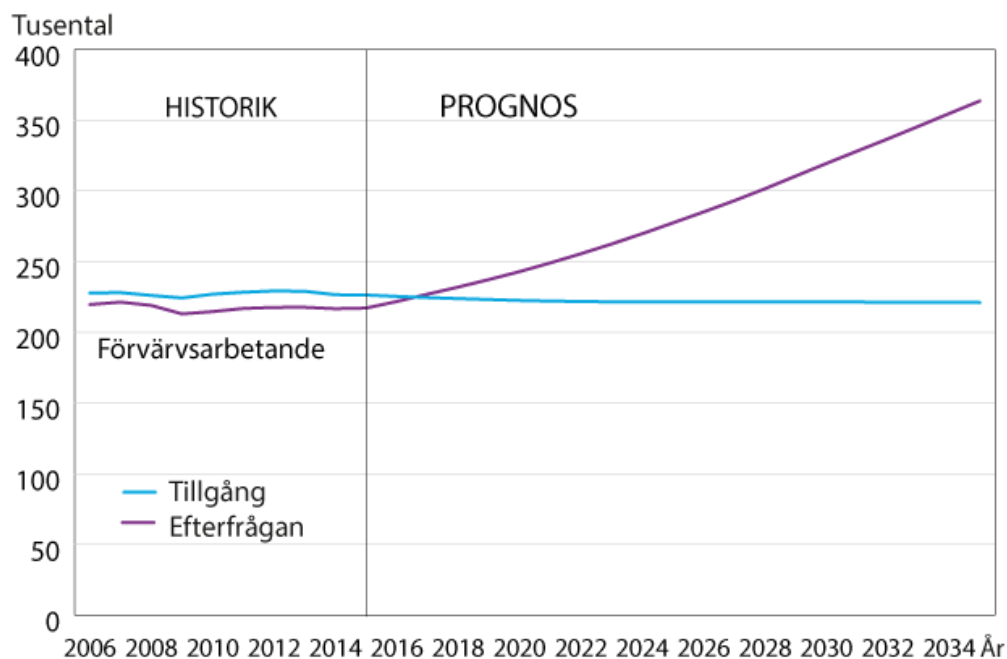
Av de totalt 306 eleverna utgörs 21 procent av män/killar. En betydande andel, 44 procent av eleverna i vård- och omsorgsprogrammet, har utländsk bakgrund<sup>7</sup>. Detta återspeglas även i den enkät som distribuerades till elever i vård- och omsorgsprogrammet, se sida 24. Totalt motsvarar andelen elever i vård- och omsorgsprogrammet 4,2 procent av samtliga som studerar ett gymnasieprogram i Kronobergs län. För riket totalt ligger siffran på 2,9 procent. Av de totalt 5443 personer i länet som har en omvårdnadsutbildning (gymnasial nivå), samt övrig utbildning inom hälso- och sjukvård, social omsorg (gymnasial nivå), uppgår sysselsättningsgraden för dessa till 87 procent.

---

<sup>6</sup> Skolverket: <https://bit.ly/2HdXmGv>

<sup>7</sup> Utländsk bakgrund innebär att eleverna är födda utomlands eller födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands.

Nationell prognos över tillgång och efterfrågan på arbetskraft med gymnasial vård- och omsorgsutbildning till år 2035<sup>8</sup>. (Tabell hämtad från SCB)



Enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) är det idag fler som genomför en vård- och omsorgsutbildning via vuxenutbildning än via gymnasieskolan<sup>9</sup>. Detta med anledning av yrkesvux, en statlig extrasatsning på yrkesinriktade utbildningar inom den kommunala vuxenutbildningen som genomförts på senare år. Trots detta bedöms antalet nyutbildade inte vara tillräckligt många för att både öka och samtidigt möta ett ökat personalbehov inom framförallt äldreomsorgen. Efter år 2020 väntas efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade öka, då 40-talisterna kommer upp i den mer vårdbehövande åldersgruppen 80 år och äldre. Sammantaget finns risk för stor brist på vård- och omsorgsutbildade år 2035.

En kompetenshöjande insats i äldreomsorgen är det så kallade Äldreomsorgslyftet som syftar till att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg. Ny eller befintlig personal ges möjlighet att genomgå utbildning till vårdbiträde eller undersköterska på betald arbetstid<sup>10</sup>. Det finns dock kommuner som har missat att söka dessa medel. I Kronobergs län är det två kommuner som inte har sökt pengarna (Dagens Samhälle, Nummer 38, 2020).

<sup>8</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/brist-pa-gymnasialt-yrkesutbildade-aven-om-20-ar/>

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/regeringens-aldreomsorgslyft-beraknas-leda-till-10-000-nya-tillsvidareanstallningar-pa-heltid-inom-aldreomsorgen/>

## Demografiska aspekter

År 2019 fanns det 42 705 personer i ålderskategorin 65+ i Kronobergs län. Enligt Region Kronobergs senaste befolkningsprognos kommer andelen över 65 år att ligga stabilt på 21,2 procent ända fram till år 2029 då åldersgruppens andel åter förväntas öka. Andelen 80+ prognosticeras öka kraftigt och år 2034 förväntas gruppen vara 49 procent större än under 2019. Som andel av den totala länsbefolkningen är prognosen att gruppen 80+ ökar från 5,90 procent 2019 till 7,81 procent 2034. Då gruppen 80+ är den mest vårdintensiva gruppen så förväntas denna utveckling bidra till ökade vårdkostnader i relation till de skatteintäkter som inbringas av gruppen i arbetsför ålder<sup>11</sup>.

Försörjningskvoten är ett mått som används för att beskriva hur många personer, inklusive sig själv, som en person i arbetsför ålder ska försörja med sin inkomst. I Kronobergs län ökade försörjningskvoten från 76 till 82 år under åren 2010–2019, vilket innebär att personer i arbetsför ålder måste försörja fler personer idag jämfört med tidigare år. Enligt befolkningsprognosen kommer försörjningskvoten att öka till 83 under 2020 för att därefter ligga kvar på samma nivå fram till 2032 då den återigen förväntas öka.

---

<sup>11</sup><https://www.regionkronoberg.se/contentassets/fe036720830c41db8d7a5131a264b781/befolkningsrapport2020.pdf>

## Medarbetare inom vård och omsorg

Följande avsnitt baseras på de kvalitativa intervjuer som genomförts med medarbetare inom vård och omsorg i Kronobergs län. Resultaten bygger även på den digitala enkät som distribuerats till män som arbetar inom branschen. Frågeställningarna har utgått från tematiska områden som vägen in till yrket, arbetsförhållanden, för- och nackdelar med att jobba inom branschen, normer, bemötande samt bakomliggande faktorer till varför män söker sig till yrket och stannar kvar i det.

Både kvinnor och män som arbetar inom branschen har intervjuats. Endast en av de intervjuade respondenterna har utländsk bakgrund. En intervjufrågan har gått ut till flertalet medarbetare, däribland flera med utländsk bakgrund, som sållats fram av projektledningen för Framtid vård och omsorg Kronoberg men alla besvarade inte utvärderarens frågan trots flera påminnelser. Majoriteten av respondenterna arbetar som undersköterska, både inom kommun och region. Bland respondenterna återfinns även ett fåtal som arbetar som personlig assistent, skötare eller boendestödjare. Många har flera års erfarenhet, i snitt 10–30 år, inom vård och omsorgsbranschen. För hälften av de intervjuade personer som är män var vägen in till yrket genom vikariat eller yrkesutbildning. För övriga intervjuade personer, både kvinnor och män, var valet av utbildning ett medvetet val grundat på intresse av att jobba med människor.

Detta motiv bekräftas även i den kvantitativa sammanställningen enligt tabellen nedan. Enkäten har besvarats av de män som arbetar inom vård och omsorg, totalt 96 respondenter. 31 procent av respondenterna har utländsk bakgrund. Majoriteten av de som besvarat enkäten arbetar inom LSS, 50 procent, följt av medarbetare i hemtjänst/äldreomsorg, 39 procent. Resterande 11 procent fördelas jämnt mellan medarbetare i hälso/sjukvård samt psykiatri. I tabellen nedan summeras respondenternas svar på frågan varför man valde en utbildning inom vård och omsorg. Notera att flera alternativ var valbara.

Varför valde du en utbildning inom vård och omsorg?		
	Antal (styck)	Andel (procent)
Ville jobba med människor	63	66%
Goda möjligheter att få jobb	27	28%
Utmanande och omväxlande	24	25%
Valde utbildningen av tillfällighet/slump	20	21%
Övrigt	14	15%
Blev tipsad av någon i min närhet	7	7%

Flera pekar dessutom på bredden i utbildningen där det finns många utvecklingsmöjligheter. Många respondenter har tidigare jobbat som vikarier inom vården och valde att utbilda sig efter positiva upplevelser av arbetsplatsen. Flera lockades dessutom av möjligheten till tillsvidareanställning. En intervjuade person med utländsk bakgrund berättar att han tidigare ansåg



att vård- och omsorg var ett yrke för kvinnor men att han ändrade uppfattning när han kom till Sverige. För respondenten blev jobbet en viktig ingång till samhället, både språkligt och kulturellt. Bland enkätsvaren finns det även de som har annan akademisk utbildning sedan tidigare men som inte har lyckats få jobb inom berört utbildningsområde. En respondent meddelar att återkommande sommarjobb inom äldreomsorgen, trots universitetsstudier inom annat ämne, fick personen att välja att stanna kvar inom vård- och omsorgsbranschen.

På frågan "vad gjorde att du stannade kvar i yrket efter avslutad utbildning" gavs möjlighet till frisvar. Samtliga 96 respondenter har kommenterat i frågan och nedan är en sammanställning över de mest förekommande svaren:

- Trivs på jobbet
- Goda kollegor
- Mötet med vårdtagarna
- Vill ha ett jobb
- Tycker om att jobba med människor
- Givande, att med sin kunskap få någon annans vardag att bli bättre
- Bredden i yrket och utvecklingsmöjligheterna
- Tillsvidareanställning
- Omväxling, utmaning dagligen
- Ett arbete att vara stolt över

Valet att stanna kvar i branschen summeras framförallt i termer som trivsel, bra kollegor samt möjligheten att få jobba med människor. Ytterligare aspekter som bredden i yrket och goda utvecklingsmöjligheter återges frekvent i enkätsvar och intervjuer. Bland intervjupersonerna vill de allra flesta stanna kvar inom yrket där en del även har planer på att vidareutbilda sig.

### **Arbetsförhållanden och bemötande**

Det framkommer att det finns arbetsplatser där den ojämna könsbalansen är mer påtaglig. Flest exempel kopplas till de som arbetar eller har arbetat inom äldreomsorg samt hemtjänsten. Dessa arbetsplatser beskrivs som mer kvinnodominerande där en del medarbetare har jobbat i många år. Därmed finns vissa strukturer, hierarkier och mönster som är svåra att bryta, menar flera respondenter.

Flera beskriver att det dessutom råder en hierarki inom vården där vårdbiträdet och undersköterskan klassificeras lägst medan sjuksköterskan rankas högst. Därtill verkar det enligt flera intervjupersoner finnas mer prestige att jobba på vårdcentral/inom Region Kronoberg än inom hemtjänsten eller äldreomsorgen. De män som jobbar på vårdcentral eller lasarettet uppger att de ofta har misstagits för läkare. En respondent meddelar att nyanlända hellre söker sig till honom än till hans kvinnliga kollegor. Medarbetare som är män upplevs inneha

mer status bland vissa grupper. *Alla blir knäpptysta när den manlige läkaren säger samma sak som den kvinnliga medarbetaren redan har sagt.*

Respondenterna diskuterar vidare behovet att visa variationen som finns i branschen gällande till exempel utformning av arbetsuppgifter. En respondent framhåller att det är en stor skillnad att jobba inom handikapp- kontra äldreomsorgen. Inom LSS-området ges större handlingsutrymme att jobba med någons fritid och vardag där medarbetare i större utsträckning kan styra över aktiviteter och planering. Andra pekar på skillnader mellan exempelvis rättspsykiatri och hemvården där medarbetare inom hemvården har begränsad tid per omsorgstagare.

I samtliga 96 enkätsvar uppger respondenterna att de har bemötts mycket bra eller bra av arbetsplatsen. Denna syn delas även i de enskilda intervjuerna. Flera respondenter påpekar att inställningen och bemötandet har förändrats positivt sedan de började jobba inom vården. Några intervjupersoner rapporterar att när de började jobba inom yrket intog de kvinnliga kollegorna ofta mammarollen. *Jag var rätt ung när jag började inom vårdyrket och många gånger togs man för en idiot som inte kunde något.* En annan respondent är inne på samma spår och beskriver att han upplevt ren sexism i vissa sammanhang på tidigare arbetsplatser. I tidigare anställningar har några respondenter upplevt positiv särbehandling av chefer, vilket beskrivs som obekvämt, både för egen del och för arbetskamrater.

- *Jag vill inte ha jobbet för att jag är man utan för att jag besitter kompetensen.*

Flera respondenter vittnar om att en som man stöter på fler fördomar, särskilt inom äldreomsorgen och i hemtjänsten. En respondent berättar om sin tidigare arbetsplats inom hemtjänsten där vissa äldre vårdtagare ifrågasatte om han verkligen kunde tvätta eller städa och bad honom istället att sätta sig ner för att dricka kaffe. *Det var inte lätt att komma tillbaka och säga till kollegorna att man inte fick utföra en viss uppgift på grund av sitt kön.*

En respondent som idag arbetar på ett äldreboende uppger att många kvinnor har arbetat länge på arbetsplatsen och anser att de kan styra och ställa. Många vill fortsätta enligt samma gamla rutiner och har svårt att ta till sig förändringar då det finns en rädsla för det nya. *Jag upplever att jag inte kan påverka så mycket på arbetsplatsen eftersom kvinnorna bestämmer.* Ytterligare en respondent meddelar att han endast jobbade inom äldreomsorgen i sju månader då det rådde en "kvinnohierarki" på arbetsplatsen.

På frågan hur man bemötts av kvinnliga kollegor på arbetsplatsen blir svaren övervägande mycket bra eller bra, totalt 97 procent markerar dessa svarsalternativ. Tre procent svarar att de fått ett mindre bra bemötande av kvinnliga kollegor. Någon beskriver att de utsatts för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Att säga ifrån hjälpte inte, uppger en person och tillägger att även om han försökte prata med arbetsledningen blev han utskäldd då dessa problem inte ansågs existera enligt chefen. Det slutade med att respondenten sade upp sig men jobbar fortfarande inom vården vid annan arbetsplats.

Flera kopplar ovannämnda problematik till att en del kvinnor på dessa arbetsplatser har arbetat länge och där det finns mönster som är svåra att bryta även för kvinnliga medarbetare som kommer in. 92 procent av respondenterna anser att stämningen på arbetsplatsen är sådan att både kvinnor och män känner sig bekväma. Det råder inga avvikande uppfattningar bland

respondenterna oavsett deras kön gällande förhållningssätt till arbetsuppgifter. Ibland tycks det finnas fördelar med att vara man inom vården. Även om det på vissa arbetsplatser råder mer jämn könsbalans möts männen ändå med lite större entusiasm, uppger de kvinnliga respondenterna.

Någon menar att den största skillnaden mellan kvinnor och män är att männen vågar säga mer vad de tycker och tänker. Kvinnorna pratar mer bakom ryggen och behöver stå på sig mer, anser respondenten. Vissa som engagerar sig fackligt uppger att arbetsgivare ibland utnyttjar det faktum att många medarbetare, framförallt kvinnor, bryr sig och ombeds därför till exempel jobba över. Påståendet får medhåll från en kvinnlig respondent som menar att ibland blir man för engagerad och har svårt att lämna saker och ting på jobbet.

När det gäller bemötande från vårdtagare upplevs även detta positivt. Samtliga respondenter uppger att de har blivit mycket bra eller bra bemötta. Många beskriver att det förekommit situationer då en vårdtagare efterfrågat kvinnlig personal men oftast har detta kunnat lösas. Flera beskriver att det är en fördel att vara man inom vården och att många omsorgstagare i äldreomsorgen reagerar positivt på det. Samtidigt framkommer det enligt respondenter som arbetar inom LSS att det finns föräldrar som inte vill att deras barn till exempel ska duschas av en man trots att omsorgstagaren inte har något emot att erhålla hjälp av manlig personal.

### **Fördomar om yrkesval**

Mer än hälften, 66 procent (62 respondenter), svarar att de inte har mötts av fördomar baserat på sitt yrkesval. Resterande 34 procent uppger däremot att de har mötts av fördomar och det ges många kommentarer i denna fråga. Några menar att det finns både felaktigt underbyggda fördomar men också sådana som grundar sig i sanning. Allt som oftast handlar det om förutfattade meningar som kvarstår, till exempel att det är ett yrke för kvinnor eller att undersköterskeyrket är något en tyr sig till om man inte tar sig vidare i livet med annan utbildning samt att det är ett yrke för de med låga ambitioner i livet. En annan vanlig och stämplande bild är att det handlar om att torka bajs och ta hand om toalettbestyr. Denna aspekt nämns genomgående i intervjuerna. Utomstående tror sig ofta veta vad yrket innebär. *Mycket tid gick till att försvara mitt yrkesval.* När man förklarar och ger utomstående en helhetsbild av vad arbetet går ut på så får de ofta en ändrad uppfattning, meddelar respondenten. Andra fördomar är att det är ett enkelt jobb som vem som helst kan utföra. Kommentarer likt "är du *bara* undersköterska" uppges stundtals förekomma i olika sammanhang.

Flera respondenter berättar att i början av deras yrkesbana blev de ofta ifrågasatta, framförallt av kvinnor i branschen, kring varför de ville jobba inom omsorgen. Det bidrog till en känsla att hur mycket man än ansträngde och engagerade sig dög det inte då man inte var lika "duktig" eller gjorde exakt som dem, påtalar en respondent. Ett fåtal intervjupersoner intygar att de har bytt arbetsplatser på grund av otrivsel och starkt utpräglade fördomar gentemot medarbetare som är män.

- *Ibland har jag haft på mig plagg med Pride-färger och fått kommentarer om att "jaha, är du sån", jag är inte homosexuell men det spär på ytterligare fördomar när en är man inom vården.*

Däremot finns det även sanna fördomar, menar flera respondenter och hänvisar till det ansvar och arbetsuppgifter en undersköterska har men som inte kompenseras i tillräcklig utsträckning; obekväma arbetstider inklusive delade turer, låg status, dålig lön med mera. Samtidigt betonar flera att det är viktigt att stå upp för sitt val av yrke och kunna vara ärlig vad gäller problematik där det finns likväl som alla de positiva aspekter yrket medför.

### Jämställdhet på arbetsplatsen

Respondenterna påpekar att det finns en medvetenhet om könsfördelningen inom yrket. Flera har reflekterat kring jämställdhet och där det stundtals förts diskussioner bland medarbetarna på arbetsplatsen. 71 procent anser att det är viktigt med en jämn könsfördelning inom branschen.

Hur viktigt tycker du det är med en jämn könsfördelning på arbetsplatserna inom vård och omsorg?		
	Antal (styck)	Andel (procent)
Viktigt	68	71%
Varken viktigt eller oviktigt	20	21%
Inte viktigt	8	8%

De flesta kvinnor som intervjuats instämmer i att det är viktigt med en jämn könsfördelning. Inom socialpsykiatri verkar det på flera håll finnas en bättre könsbalans. En kvinnlig respondent som jobbar inom socialpsykiatri påpekar dock att det är lätt hänt att äldre kvinnliga medarbetare börjar serva manliga medarbetare då de betraktar dem som sina söner. Då behöver männen inte göra lika mycket som kvinnorna. *Vi vill inte ha fler män av den anledningen.* Flera pekar trots allt på att det blir bättre stämning på arbetsplatsen när båda könen finns representerade. Majoriteten understryker emellertid kompetens före kön samt behovet av en allmänt mer mångfaldig representation bland alla yrken i samhället, inte endast inom vården, där samhällets demografi speglas. Andra efterlyser en större åldersmässig variation bland medarbetare. Någon menar att om yrket domineras av ett kön tenderar det att påverka yrkeskulturen, exempelvis hur man pratar med varandra, vad man pratar om, hur konflikter löses etc.

Det påtalas att vårdtagare behöver träffa alla typer av människor. Idag möter medarbetarna patienter och vårdtagare med olika bakgrund. Således framförs det på flera håll att en arbetsgrupp som är blandad utifrån ålder, kön och etnicitet har lättare att förstå patienter och kan bättre möta deras behov. Flera understryker att en blandad grupp får större samlad kunskap och bättre problemlösningsförmåga. Någon menar att stämningen på kvinnodominerade arbetsplatser ibland tenderar att vara mer hätsk och en prestationstävling om vem som gör mest och vem som är mest stressad medan mansdominerade arbetsplatser

upplevs som mer avslappnade och inte lika prestigekrävande. Slutsatsen från de allra flesta håll är dock att för det mesta är detta inte kopplat till kön utan personlighet.

Det råder fortfarande stereotypa uppfattningar om arbetsuppgifter där manliga medarbetare ibland ombes utföra tekniska uppgifter eller fixa datorproblem. Någon menar att det inte pågår något jämställdhetsarbete och hänvisar till de yrken i branschen där det råder bättre jämställdhet och att dessa goda exempel bör studeras. Andra framhåller att det inte pratas om jämställdhet i verksamheten då dessa perspektiv endast finns på intranät där man själv aktivt måste leta. *Det ges ingen tid till det, det är knappt man hinner med de gamla.* 75 procent svarar 'ja' på frågan om det arbetas med jämställdhet i deras verksamhet. Det bör dock tilläggas att många svarar att de inte vet hur det jobbas med frågan alternativt att den egna arbetsgruppen är liten där det inte finns behov av dessa aspekter då det inte bedöms finnas en problematik.

I rapporten från 2014 framkom önskemål och förslag om att manliga studerande bör få män som handledare vid praktik. Detta var också något som Vård- och omsorgscollegge åtog sig att jobba vidare med. Därmed har det gjorts en uppföljande fråga kring detta. 72 procent (69 respondenter) uppger att de inte har haft en handledare av samma kön vid APL. 28 procent (27 respondenter) uppger att de har haft en handledare av samma kön under APL. Majoriteten svarar att detta inte hade någon större betydelse för dem. Då alla handledare är olika tillskrivs ingen större effekt till just kön. Trots det betonas vikten av att det finns representanter av båda könen på arbetsplatsen för att en ska känna sig inkluderad. Någon kommenterar att det kändes tryggare och lättare att fråga en manlig handledare vid svåra situationer. En annan respondent påpekar att det hade stor betydelse att se fler män i kvinnodominerade yrken samt att det behövs manliga förebilder både för omsorgstagare och nya medarbetare.

### **För- och nackdelar med att jobba inom vård och omsorg**

Det är tydligt att de allra flesta respondenterna har ett stort engagemang och intresse för sitt yrke. Majoriteten ser fler fördelar än nackdelar med sitt val av yrke även om utmaningarna ibland är påtagliga. Fördelarna med yrket summeras i termer som att jobbet innebär möten med många människor. Arbetsmiljön upplevs som ganska bra på de flesta håll även om den periodvis beskrivs som stressig. Några menar att kollegor kan påverka arbetsmiljön negativt genom att hela tiden prata om hur stressigt det är. *Själva pratet om stressen bidrar till stress.* Arbetstiderna beskrivs av många både som en fördel och en nackdel. Det kan vara skönt att vara ledig mitt i veckan men samtidigt inte lika uppskattat att jobba under storhelger. Delade turer och långa arbetspass utpekas som en klar nackdel.

En respondent belyser att man inte behöver ta med sig jobbet hem eftersom det inte går att jobba hemifrån. Att få vara delaktig i individers livssituationer ses som en annan positiv aspekt. *Man får visa möjligheter och öppna världar för andra.*

Upplever du att det finns utvecklingsmöjligheter inom organisationen?		
	Antal (styck)	Andel (procent)
Ja	59	62%
Nej	32	33%
Delvis	5	5%

Majoriteten av respondenterna som intervjuats anser att det finns goda utvecklingsmöjligheter i organisationen. Bland enkätsvaren svarar mer än hälften 'ja' på frågan, 62 procent. Flera respondenter har tagit vara på möjligheten och jobbar till exempel även med handledning eller schemaläggning. För de som vidareutbildat sig har stöd eller uppmuntran från chef varit betydelsefullt. Ett negativt exempel å andra sidan ges av en respondent som påpekar att en chef inom omsorgsförvaltningen i en kommun uttryckt att undersköterska är ett "övergångsarbete" där förvaltningen inte prioriterar anställda som vill jobba inom vården en längre tid. Därmed upplever personen utvecklingsmöjligheterna som begränsade.

### **Viktiga faktorer för att attrahera fler manliga medarbetare**

Det förs liknande resonemang bland respondenterna kring hur fler män kan attraheras till yrket. Uppfattningen är att det är en bred bransch men som stigmatiseras av att det är slitigt. Även om det bland respondenterna, både kvinnor och män, inte var lönen som lockade dem att söka sig till yrket tas lönen upp som en bidragande orsak till varför fler män inte söker sig till yrket. Några menar att om fler män kommer in kommer detta bidra till en löneökning inom branschen.

Därutöver är synen på en underskötersketjänst inte positiv. En undersköterska jobbar med många olika saker och stöttar läkare så att de kan utföra sitt jobb, framhåller en respondent. Många tror att yrket bara handlar om att torka bajs, men vi jobbar med så mycket annat, betonar intervjupersonerna. *Det vi gör syns inte alltid*. Därför är det viktigt att visa variationen i yrket.

Någon menar att när fackförbund och arbetsgivare slåss öppet underlättar det inte heller synen på branschen. Att yrket behöver få ett bättre rykte och status är en återkommande kommentar. Andra aspekter som framförs är att medarbetare behöver känna sig trygga och sedda samt få besked om semester i god tid. En annan rekommendation till arbetsgivare är att vara tillmötesgående gällande schemaläggning och att anställa extra personal för att undvika personalbrist.

Respondenterna anser att det finns goda möjligheter till vidareutveckling. Även för de som vill stanna kvar i det praktiska arbetet ges möjligheten till att bli till exempel handledare eller att utveckla sig inom planering- och schemaläggning. Detta framkommer dock inte tydligt i den externa informationen, menar en respondent.

- *Alla vet att man kan utbilda sig till sjuksköterska men det finns så mycket mer i undersköterskeyrket som är utveckling.*

Någon anser att arbetsgivare utöver samarbetet med Vård- och omsorgscollege bör göra ytterligare satsningar för att marknadsföra yrket till skolor.

Vidare problematiseras könsaspekter kopplat till valet av utbildning. Om en kille väljer att söka till vård- och omsorgsprogrammet behöver han ta en diskussion och rättfärdiga detta för sina föräldrar, kompisar och andra i omgivningen. Detsamma gäller för tjejer som väljer fordonsprogrammet, hävdar respondenten. Det krävs en förändrad samhällsinställning och att man inte ska behöva försvara sitt yrkesval. Många pekar framförallt på att det är av vikt att få in rätt personer till branschen, oavsett kön. Social kompetens och en vårdande ådra ses som centralt. Flera respondenter nämner Upplevelseverkstaden i sammanhanget som en viktig komponent för att attrahera fler till yrket. En respondent som har medverkat i Upplevelseverkstaden berättar om en ung kille som efteråt ville praktisera hos honom. På vissa håll råder uppfattningen att de som står långt bort från arbetsmarknaden prioriteras. Det finns de med annan utbildning som vill byta karriär. Det borde därför satsas mer på att attrahera dessa individer till vård- och omsorgen, framhåller respondenten.

Majoriteten ser goda möjligheter till att specialisera sig. En respondent påpekar dock att arbetsuppgifterna för undersköterskor bör ses över. Numera finns till exempel servicevårdar på lasarettet som hjälper patienter med bland annat transporter eller lokalvård. Resurser skulle kunna frigöras genom servicevårdarna, föreslår respondenten. Ökat erfarenhetsutbyte mellan kommunerna och inom regionen efterfrågas. Andra uppmaningar är att ta tillvara och behandla vikarier på ett bra sätt. Flera respondenter vittnar om goda erfarenheter av arbete som vikarie vilket ledde till att de bestämde sig för att studera vård och omsorg.

Det finns indikationer på att få män stannar kvar och jobbar som undersköterska. Bland de respondenter som är män intygar majoriteten att de haft manliga kollegor som sökt sig till annat jobb i branschen. Många utbildar sig till exempel mot akutsjukvården. Det finns flera karriärvägar inom branschen där många väljer att läsa vidare inom vården. Någon påpekar att för att vara kvar som undersköterska kräver att man utforskar vilka möjligheter som finns för att utvecklas. Idag finns det yrkeshögskolor och specialiseringar i större utsträckning. Teknikens införande kan också attrahera fler till yrket, påtalar flera intervjupersoner. En respondent påpekar att på deras enhet behöver det jobbas med tekniken i större utsträckning för att fånga fler unga. Diskussionerna har även kretsat kring Corona-pandemins påverkan och att den attraherat fler män till yrket men att pandemin å andra sidan också kan ha en avskräckande effekt då många ser hur hårt personalen sliter inom vården.

### **Samverkan mellan arbetsliv och utbildning**

Fyra utbildningsanordnare har intervjuats, både privata och kommunala. Bland dessa återfinns vård- och omsorgslärare, teamledare samt rektorer vid vuxenutbildning och gymnasiet. Samtliga skildrar i stora drag en likartad bild gällande frågeställningarna som ställts. Utbildningsanordnarna uppskattar att cirka 15–20 procent av eleverna är killar. Flera elever har erfarenhet av yrket sedan tidigare men genomgår utbildning för att kunna få fast anställning.

En respondent uppger att många vill ha ett jobb direkt efter studierna och väljer därför vård- och omsorgsprogrammet. Däremot, påpekar flera, krävs det inga höga antagningsbetyg för att komma in men alla fullföljer inte utbildningen eller är fullt anställningsbara i längden. Det görs dock gemensamma insatser för att motivera och intressera de som vill jobba med människor. På senare år har det märkts av en positiv trend där fler söker på grund av intresse. Genom Vård- och omsorgscollege samverkar utbildningsanordnarna med regionen och övriga aktörer för att marknadsföra yrket för alla.

Tjejer behöver inte motivera sitt utbildningsval medan killar möter större motstånd gällande sitt val av utbildning, uppger en respondent. Det påtalas att för många killar är programmet en ingångsport till att bli exempelvis ambulansförare eller brandman. Utbildningsanordnarna gör inga riktade insatser för att attrahera fler män till utbildningen. Manliga elever erbjuds inte heller handledare av samma kön då det inte finns så många manliga handledare att tillgå. Det understryks överlag att mer riktade insatser behövs till hela samhället för att motverka stereotypa arbetsplatser. *Vi behöver bli könsneutrala i samtliga yrken, inte bara inom vård och omsorg.*

Vård- och omsorgscollege ses som en viktig plattform för det fortsatta utvecklingsarbetet. En respondent uppger att i den somatiska hälso- och sjukvården upplevs inga större rekryteringsbekymmer. Inom rättspsykiatri finns dock utmaningar med att hitta utbildad personal. Därför förs en närmare dialog med utbildningsanordnarna i detta avseende.

En respondent undervisar bland annat i etik och människans livsvillkor och menar att jämställdhetsaspekten genomsyrar nästan alla delar av utbildningen, bland annat frågor om bemötande, kultur, diskriminering och funktionsnedsättning. Fördomar om yrket finns men kopplas främst till felaktiga uppfattningar om äldreomsorgen. *Det finns en bild av att det handlar om att städa och torka bajs.* En utbildningsanordnare upplever inte att jämställdhetsarbetet pågår så mycket i själva grundverksamheten, framförallt inte inom äldreomsorgen. Dessutom är många missinformerade, menar en respondent och tillägger att det vid ett flertal tillfällen även uttalats på regeringsnivå att vem som helst kan jobba inom hemtjänsten. Detta sägs spä på ytterligare fördomar om yrket.

En utbildningsanordnare berättar att det ibland är slående hur olika unga tjejer och killar bemöts på arbetsplatsen av medarbetare. Det kan finnas förväntningar på tjejen om att exempelvis ha körkort, har en kille det i samma ålder får han beröm för hur duktig han är. Samtliga respondenter lyfter dock att det numera inte handlar om manligt och kvinnligt i lika stor utsträckning, snarare om svenskt eller ickesvenskt. Utbildningsanordnarna vittnar om att elever med utländsk bakgrund ofta blir otrevligt bemötta eller till och med kränkta på praktikplatsen kopplat till religion eller kultur, ibland av medarbetare men främst av omsorgstagare. Vissa äldre omsorgstagare vill till exempel inte ha hjälp av en kvinna med slöja. Dessa situationer har dock hanterats bra av handledarna och arbetsplatsen, uppger respondenten.

- *De (personalen) kanske inte tar in en tjej i slöja till vissa omsorgstagare om det har förekommit problem tidigare.*

Därutöver har det blivit problematiskt att hitta praktikplatser, speciellt i hälso- och sjukvården. Vissa utbildningsmoment kräver praktiktjänstgöring på sjukhus. Men inom sjukvården har



antalet vårdplatser minskat under de senaste åren. Samtidigt ser flera utbildningsanordnare större elevgrupper. Däremot har kommunerna stor verksamhet, påpekar en respondent. Inom Region Kronoberg undersöks därför möjligheten huruvida läroplaner kan översättas i en kommunal kontext för att öka möjligheterna till fler APL-platser.

Slutligen kommenteras det från vissa håll att regionen och kommunerna inte är på samma spår. En respondent pekar på att det finns till exempel en uppfattning om att de som jobbar i hemtjänsten inte har lika stor kunskap som de som jobbar som undersköterska på vårdcentral. Det framförs att regionen inte har full vetskap om vad som görs i kommunerna och att det därmed behövs mer kunskap om kommunernas verksamheter.

### **Reflektioner kring att attrahera fler män till vård- och omsorgsutbildningen**

För att antalet sökanden ska öka föreslås bland annat riktade annonser och information till män. Det påtalas att Vård- och omsorgscollegie har material som är könsneutralt och att det jobbas med frågan främst utåt. Informationsspridning av goda exempel på sociala medier samt att synas ute i skolor och prata med elever utpekade som fortsatt viktiga insatser.

En respondent fastslår att det överlag finns behov av mer riktade insatser till hela samhället där samtliga yrken skildras könsneutralt, inte bara inom vård- och omsorgsbranschen. Andra röster pekar på att arbetet kräver kompetens och att det är av vikt att visa upp stolthet och belysa vilket betydelsefullt arbete det är. Språkkombud och vårdutbildning ses som andra viktiga faktorer. Flera betonar också vikten av att statusen för yrket undersköterska höjs.

En utbildningsanordnare anser att de är på god väg att attrahera fler elever. Upplevelseverkstaden beskrivs som betydelsefull. Enligt regionens utbildningsstrategi ger eleverna Upplevelseverkstaden positiva omdömen. Många signalerar ett ökat intresse för vård och omsorg efter medverkan. Idag finns det fler platser på vård- och omsorgsprogrammen. En utbildningsanordnare uppger att det skett en ökning av antal sökanden till utbildningen på senare år.

Flera vill se ett ökat meritvärde då det finns elever som inte klarar utbildningen, samtidigt förväntas meritvärdet öka ju fler som söker. Vidare föreslås fortsatt marknadsföring av yrkena som finns i vård och omsorg samt att uppvisa vilka arbetsuppgifter en undersköterska har och hur viktig denna funktion är för vården. Det kräver också att de som jobbar inom yrket visar stolthet och pratar om det i positiva ordalag, anser respondenterna.

Parallellt identifieras utmaningar kopplat till att utöka antalet utbildningsplatser. En utbildningsanordnare hävdar att det inte går att ha fler utbildningar då en kommun har lagt ner vuxenutbildningen. Dessutom, tillägger respondenten, finns det inte tillräckligt många APL-platser då exempelvis avdelningar på en del äldreboenden stängt.

## Elever i vård och omsorg

Detta avsnitt innefattar kvalitativa intervjuer samt en sammanställning av det enkätutskick som besvarats av killar/män som studerar inom vård- och omsorgsprogrammet. Både tjejer och killar som studerar andra året på vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet har intervjuats, totalt åtta elever. Två av eleverna genomgår vuxenutbildning och har tidigare erfarenhet inom yrket. De killar som läser programmet valde det främst på grund av rekommendation eller inspiration från föräldrar som jobbar inom vården. Samtliga pekar också på sitt intresse av att jobba med människor. Vidare anser flera att det dessutom är en klar fördel att kunna få jobb direkt efter utbildningen. För tjejerna har intresse och viljan att jobba med människor också varit avgörande. En respondent uppger att hon gjorde prao inom vården i årskurs 9 vilket bidrog till att programmet sedan blev ett självklart val för henne. Elevrespondenterna, både tjejer och killar, har ambitioner om att jobba som till exempel sjuksköterska, barnmorska, ambulanssjuksköterska, sjukgymnast eller psykolog. Däremot är valet medvetet för de respondenter som läser på vuxenutbildningen att utbilda sig till och jobba som undersköterska. Dessa respondenter har jobbat inom rättspsykiatri tidigare men valt att utbilda sig för att kunna få fast anställning. Utöver intervjuerna har ett enkätutskick distribuerats till killar som studerar programmet. Totalt 46 respondenter har besvarat enkäten. I tabellen nedan summeras enkätsvaren kring fråga om val av utbildning. Notera att flera alternativ var valbara.

Varför valde du en utbildning inom vård och omsorg?		
	Antal (styck)	Andel (procent)
Ville jobba med människor	32	70%
Goda möjligheter att få jobb	29	63%
Utmanande och omväxlande	5	11%
Valde utbildningen av tillfällighet/slump	5	11%
Blev tipsad av någon i min närhet	7	7%
Övrigt	1	2%

Över hälften av respondenterna, 67 procent, har annan bakgrund än svensk medan det i de kvalitativa intervjuerna återfinns endast en elev med utländsk bakgrund. Detta har också problematiserats i medarbetarintervjuerna på sida 15. Flera elevrespondenter med utländsk bakgrund har alltså tillfrågats men alla besvarade inte utvärderarens intervjufrågan. Ytterligare några intressanta aspekter som framkommer är att flera respondenter vill studera vidare inom vården. Utbildningen ses dessutom som en bra grund att stå på om en inte lyckas få jobb efter högre studier. Noterbart är också att 41 procent av respondenterna har en eftergymnasial utbildning sedan tidigare som inte är kopplad till vård och omsorg. Ett fåtal

uppgger att de har beteendevetenskaplig utbildning sedan tidigare medan andra har jobbat inom industrin eller andra serviceyrken.

### **För- och nackdelar med att jobba inom vård och omsorg**

Fördelarna ses som fler än nackdelarna. För majoriteten ses yrket som en möjlighet att hjälpa människor och lära sig något nytt varje dag. Återkommande kommentarer som ges i frågan är också att det är ett socialt, fritt och omväxlande jobb. Andra lockas av möjlighet att få jobb direkt samt möjligheten att kunna vidareutbilda sig. Några elever framhåller att de medicinska delarna och behandlingen av olika sjukdomar är särskilt utvecklande. Majoriteten konstaterar att nackdelarna å andra sidan är dålig lön och obekväma arbetstider. Andra utmaningar som utpekats är att hantera olika vårdtagare eller anhöriga, eller att som man kliva in i vad som uppfattas som ett "kvinnoyrke".

### **Reflektioner kring utbildningen och fördomar**

Utbildningen beskrivs överlag som väldigt bra och lärorik, både i intervjuerna och i enkätsvaren. Bemötande tas upp som en viktig komponent enligt eleverna.

- *Vi lär oss hur man pratar med olika människor och det är en bra egenskap oavsett var man jobbar.*

Fördomar om yrkesvalet summeras bland annat i termer som att programmet endast leder till jobb på äldreboende där "man får torka skit". Eleverna får stundtals försvara detta men uppgger att de inte påverkas av sådana kommentarer. Många pekar istället på den okunskap som finns beträffande programmets innehåll. Andra vanligt förekommande fördomar, enligt respondenterna, är uppfattningar om att programmet är avsett för elever med dåliga betyg samt att det är ett lätt program, något som samtliga intervjupersoner starkt vänder sig emot.

En kvinnlig elev som har en funktionsnedsättning berättar att det kan vara utmanande att jobba inom yrket med dessa förutsättningar. Respondenten uppgger att hon har en högre tröskel än andra att få jobb men har trots allt förhoppningar om att få anställning eftersom utbildningen är bred. När frågan om fördomar ställs framkommer genomgående, både vid enskilda intervjusamtal som i enkätcommentarer, att det finns fördomar mot elever med utländsk bakgrund. Denna synpunkt återkommer även i frågor kring bemötande på arbetsplats eller praktik.

Erfarenheterna av praktikplatsen beskrivs generellt i positiva ordalag. 72 procent av respondenterna som är män uppgger att de inte har haft handledare av samma kön vid APL. Likt resultaten i enkätsvaren bland manliga medarbetare, framkommer även här att för majoriteten är detta inget som har haft någon större betydelse. Några kommenterar att de ibland missat lite småprat under fika eller lunchraster. Därutöver har många varit nöjda med sin praktikplats men tar upp saker som upplevts som mindre bra. Några nämner att de hade flera olika handledare då den utsedda blev sjuk. Eleverna uppgger dessutom att de fick jobba lika mycket som ordinarie personal samt blev ombedda att städa och utföra sysslor som ordinarie medarbetare själva inte ville. Ett fåtal killar anser att de blev bättre behandlade på

praktikplatsen än eleverna av kvinnligt kön. Någon uppger att han möttes av förvåning för att det var en kille som kom till praktikplatsen.

### **Jämställdhet och normer**

Trots att killarna inte är så många i sin respektive klass är detta inget som respondenterna reflekterat över särskilt mycket. För killarna ses en jämn könsfördelning inte som avgörande. Istället framkommer det med tydlighet att eleverna, både tjejer och killar, förefaller väldigt medvetna om sin val av utbildning trots rådande normer och stereotyper.

Enligt en majoritet av elevrespondenterna har jämställdhetsaspekten belysts i utbildningen. 78 procent svarar att jämställdhetsperspektiv tagits upp i utbildningen. Frågan har diskuterats kopplat till bland annat kommunikation med vårdtagare, bemötande oavsett diskrimineringsgrund och allas lika värde. En respondent anser att kvinnors och mäns könsroller inte har tagits upp och bör diskuteras mer. I detta led resonerar respondenten bland annat om förhållningssätt mellan könen där tjejer i större utsträckning är mer analytiska kring eventuella konsekvenser medan killar är mer benägna att testa.

91 procent av respondenterna uppger att de har bemötts mycket bra eller bra av kvinnliga medarbetare. Resterande nio procent upplever sig ha fått ett mindre bra eller ett inte så bra bemötande. Kommentarer som ges är att de flesta kvinnliga kollegor har varit väldigt trevliga men inte alla. På frågan hur man bemötts av omsorgstagare ges fortsatt positiva markeringar men i något lägre utsträckning. 85 procent anser sig ha fått ett mycket bra eller bra bemötande medan 15 procent svarar mindre bra eller dåligt. Det framkommer, som nämnts på föregående sida, att elever med utländsk bakgrund, främst förknippat med etnicitet eller religion, ibland får ett sämre bemötande av arbetsplatsen eller omsorgstagare. Enligt de intervjuade utbildningsanordnarna finns en medvetenhet om problematiken där de försöker förbereda eleverna inför praktiken om dessa aspekter.

### **Viktiga faktorer för att attrahera fler manliga elever**

Frågan om vilka faktorer som kan attrahera fler till utbildningen ställdes till både tjejer och killar som studerar vård- och omsorgsprogrammet. De som genomgår vuxenutbildning påpekar att det behöver ställas krav på utbildning för att jobba inom yrket. På vissa håll råder uppfattningen att en inte behöver utbilda sig eftersom det ändå går att få jobb inom branschen. Det dras främst paralleller till rättspsykiatri där det finns många medarbetare som inte har utbildning. För de respondenter som har tidigare arbetslivserfarenhet lockar framförallt löfte om tillsvidareanställning. Ett annat incitament är att delar av utbildningen kan valideras för de som har tidigare erfarenhet eller annan utbildning. Dessa respondenter har en uttalad ambition om att stanna kvar på samma arbetsplats och inom yrkesområdet.

En respondent som genomgår vuxenutbildning valde att skola om sig ganska sent i livet då hans tidigare jobb flyttade till en annan stad. Ingången till yrket blev genom ett sommarvikariat. Intervjupersonen har mötts av fördomar baserat på ålder och sitt beslut att skola om sig senare i livet. En påtaglig nackdel enligt respondenten är att han numera har en

betydligt lägre lön. Trots allt trivs respondenten med sina arbetsuppgifter och framhåller att jobbet handlar en hel del om livserfarenhet, vilket gynnat honom positivt.

Vidare påpekas det att arbetsgivare inte är allt för mottagliga för medarbetare med funktionsnedsättningar. I samtal med en elev som har en funktionsnedsättning framförs behov om att arbetsgivare visar att de är öppna och inkluderande för alla. Numera finns dessutom fler hjälpmedel och tekniska lösningar.

Generellt lyfter respondenterna upp liknande faktorer som bedöms som viktiga för att fler ska vilja söka sig till yrket samt stanna kvar i det. Majoriteten är överens om att det behöver göras mer för att förbättra en undersköterskas yrkesroll, framförallt lönemässigt men också genom mer riktad information om yrket. En respondent påtalar att en undersköterska nästan har samma lön som ett vårdbiträde och att detta hindrar fler från att utbilda sig till undersköterska. Flera elever anser att utbildningsanordnare bör förmedla mer information om kurser och innehåll. Några respondenter uppger att de inte kunde hitta informationen själv men att föräldrar, som själva genomgått programmet, informerade om sådant de sökte svar på.

Svaren i tabellen nedan listas utan någon särskild rangordning och sammanfattar de enkätsvar som har återgetts mest frekvent av respondenterna.

Har du tips eller rekommendationer för hur vård- och omsorgsutbildningen skulle kunna ändras/utföras så att den blir mer attraktiv för manliga elever?
Bättre arbetsmiljö och utrustning
Öka lönen
Mer information om utbildningen
Satsa mer pengar på att anordna olika aktiviteter för omsorgstagare
Erbjud goda möjligheter till jobb
Utbildningen är bra som den är
Ha mer koll på planeringar av boenden
Fokusera inte på de negativa delarna i yrket

I de kvalitativa intervjuerna framkommer det att föräldrar i viss utsträckning haft en positiv inverkan på elevernas val. Flera av respondenterna har föräldrar som arbetar inom vården och har via dem fått goda inblickar och praktisk information. Några genomförde prao redan i årskurs 9 vilket bidrog till att de sedan sökte sig till programmet.

Därtill anser ett flertal elever att informationen varierade från skola till skola. På en skola presenterades samtliga fördomar om yrket i början av presentationen. Även om det kan finnas

en poäng med upplägget bidrog det till att många presumtiva elever hakade upp sig på just fördomarna. Fördomar bör bemötas men inte i ett inledande skede, anser eleven.

Eleverna pekar även på arbetsförhållanden för att minimera stress. Majoriteten av eleverna berättar om erfarenheterna från sin praktik där det ofta rådde personalbrist, samtidigt kunde arbetsplatsen inte ta in mer personal på grund av ekonomiska resurser. Flera lyfter dessutom att det är negativt att bonustillägget i Ob, för bland annat undersköterskor, i Region Kronoberg har tagits bort.

Mer information om professionens verklighet samt variationen som finns inom branschen föreslås. Dagens bild präglas fortfarande av att det endast leder till arbete inom äldreomsorgen. Sociala medier ses som viktigt i sammanhanget liksom att visa att män jobbar i yrket. Elevrespondenterna är i stort nöjda med utbildningen och rekommenderar den till andra. Majoriteten, 78 procent, svarar att de planerar att fullfölja sin utbildning. Endast en person svarar 'nej' medan övriga markerat 'vet inte'.

Planerar du att fullfölja din utbildning?		
	Antal (styck)	Andel (procent)
Ja	36	78%
Nej	1	2%
Vet inte	9	20%

Då detta är ett begränsat underlag går det inte att generalisera svaren men bland de som svarat *vet inte* eller *nej* på frågan har samtliga respondenter utländsk bakgrund. Enligt underlag från Vård- och omsorgscollegie fullföljer minoritetsgrupper i mindre utsträckning utbildning till undersköterska alternativt byter bransch. Några respondenter är i början av sin utbildning vilket också kan tänkas påverka de som svarat 'vet inte'.

## Slutdiskussion

*I följande kapitel summeras resultaten som framkommit utifrån studiens två primära målgrupper, manliga medarbetare och elever. I analysen diskuteras även kopplingen till tidigare studier inom ämnesområdet. Därtill analyseras och besvaras de frågor som kartläggningen bygger på. Slutligen ges förslag och rekommendationer inför framtiden.*

Inledningsvis kan utvärderaren konstatera att det som framkommit i studien till stor del bekräftas av tidigare studier och undersökningar. Även om underlaget är begränsat finns det återkommande aspekter och faktorer som påverkar den ojämna könsfördelningen i vård- och omsorgsbranschen. För att knyta an till uppdragets syfte görs i nästa led en genomgång och analys av de frågeställningar som undersökts:

- Vilken förändring/förflyttning har skett i Kronoberg sedan 2014 gällande följande frågor:
  - Vad gör att män söker vård och omsorgsutbildningar?
  - Vad gör att män stannar kvar på utbildningen?
  - Vad gör att män stannar kvar i vård- och omsorgsycket efter avslutad utbildning?
- Vilka normer präglas branschen av och hur påverkar dessa normer de anställda, både män och kvinnor? Hur ser den geografiska skillnaden ut i Sverige kontra i Kronoberg?
- Hur påverkar handledarskapet vid APL om män stannar kvar i vård- och omsorgsbranschen?

Stora delar av rapporten överensstämmer, som ovan nämnts, med tidigare studier där flera paralleller kan dras. I likhet med det som framkom i Länsstyrelsen i Stockholms rapport (2017), utpekade framförallt löner, karriärmöjligheter och en högre status för yrket som viktiga faktorer för att uppnå en mer jämn könsfördelning och attrahera fler män till yrket. En skillnad som noteras är dock att de män som intervjuats i denna rapport i något större utsträckning känner sig likvärdigt behandlade med kvinnor vilket är annorlunda med svaren från 2014 där det var större skillnader. Samtidigt bekräftar föreliggande rapport den stolthet, vilja och engagemang som finns bland medarbetare. Många av respondenterna har engagerat sig som yrkesambassadörer i samarbete med Vård- och omsorgscollege. De flesta respondenter uttrycker att de kommer fortsätta jobba inom vård och omsorg på grund av att de trivs med sina arbetsuppgifter och kollegor.

Fördelarna med att jobba i branschen ses som fler än nackdelarna men ändå får de sistnämnda större utrymme, framförallt medialt. Någon berättar till exempel att en arbetsplats i en mindre kommun försökt bjuda in den lokala tidningen för att rapportera om positiva saker i verksamheten men att det inte fanns intresse för detta, enligt personen. Det har inte undersökts på djupare plan men effekter av Covid-19 kan också tänkas påverka bilden av yrket, både i positiv och negativ bemärkelse. Fördomar om yrket kvarstår och måste därmed fortsatt jobbas vidare med på olika nivåer där arbetsgivare och utbildningsanordnare fortsätter vara aktiva. Det råder ingen brist på information om yrket, snarare handlar det om att hitta fler vägar för att nå nya målgrupper. Vård- och omsorgscollege pekas ut som en viktig plattform och skapar förutsättningar till ökat samarbete och utbyte. Det tycks finnas vetskap om

problematiken men mer fokus på faktiska insatser och åtgärder behövs för att ändra attityder och stereotypa uppfattningar. Det är tydligt att normerna inom branschen inte bara handlar om kön utan kanske lika mycket om etnicitet.

### **Insikter kring att söka sig till samt stanna kvar i branschen/utbildningen**

För de medarbetare och elever i studien som är män har intresset för att jobba med människor varit centralt. Arbetet upplevs som meningsfullt och många känner en stolthet över att påverka någon annans liv i positiv riktning. Vikariat och yrkesutbildning framträder som viktiga vägar in till yrket. Positiva upplevelser av sommarvikariat eller vikariat har varit en bakomliggande faktor till att många senare har sökt sig till utbildningen. Detta gäller såväl för medarbetare som för de elever som valt att studera programmet. Att vikarier tas tillvara och behandlas bra är en grundläggande förutsättning för att fler ska vilja utbilda sig. Uppmuntran från chef kan också utgöra ett stöd i valet att utbilda eller vidareutbilda sig.

Möjligheten till prao i ung ålder kan ha positiv påverkan då flera av eleverna som studerar programmet haft prao inom vården redan i årskurs 9. Föräldrar eller anhöriga har också fungerat som informella yrkesambassadörer. Denna aspekt lyfts även i intervjustudien från 2019 (Andersson, 2019). Många killar som intervjuats berättar om mammor som arbetar inom vården och som positivt påverkat deras yrkesval. Även om formella yrkesambassadörer och satsningar krävs fyller dessa informella yrkesambassadörer minst en lika viktig funktion. Dessutom beskrivs Upplevelseverkstaden som en framgångsfaktor och har positivt bidragit till att öka intresset för yrket. En fortsatt satsning på Upplevelseverkstaden förblir därför av vikt.

På senare år har det märkts av en positiv trend där fler söker sig till programmet och yrket. Goda möjligheter till jobb och fast anställning utgör viktiga incitament för de flesta. Flera respondenter med annan utbildning sedan tidigare har på grund av nämnda faktorer attraherats till yrket och stannat kvar i det. För individer med utländsk bakgrund möter utbildningen flera behov samtidigt: behoven av bättre språkkunskaper, utbildning och möjligheten att få jobb.

För eleverna på ungdomsgymnasiet ses undersköterska som ett övergångsyрке medan de som utbildar sig via vuxenutbildningen gjort ett medvetet val att söka sig till och stanna kvar i professionen. Överlag utpekas liknande faktorer som i intervjustudien från 2019 (Andersson, sid 7–8) för att fler killar ska vilja söka sig till utbildningen, det vill säga: höjning av yrkets status, bättre lön, tydligare information om programmet samt möjligheter till karriärutveckling.

Lön och löneutveckling är viktigt för ett yrkes attraktivitet, inte minst bland unga. Politiska beslut påverkar yrkets status. Bland många råder uppfattningen att undersköterskeyrket inte prioriteras lika mycket som andra professioner i branschen. Det är viktigt att strategiska beslut stöder en positiv utveckling där det går att påverka, det kan gälla sådant som arbetsbeskrivningar för att öka samsynen i vad arbetet innebär och motsvarar i form av utbildningsbakgrund.

Handledarens kön vid APL bedöms inte ha haft någon påverkan på utbildningen eller valet att stanna kvar i yrket. Majoriteten uppger, både i intervjuer och enkätsvar, att handledare av samma kön inte har spelat någon större roll. Däremot påpekas det att det är av vikt att yrket



speglar samhället och i detta led ses det som positivt att det finns män representerade i branschen.

Likt studien från 2014 skildras hemtjänsten och äldreomsorgen som arbetsplatser där det råder en mer skev könsfördelning. Många pekar på de hierarkier som förekommer på en del arbetsplatser där medarbetare har arbetat länge. Förslagsvis bör det göras särskilda satsningar inom dessa verksamheter för att lyfta problematiken. På vissa håll finns indikationer på att jämställdhetsarbetet inte bedrivs tillräckligt aktivt. Jämställdhet bör, vilket även påtalades i den förra studien, bedrivas som en aktiv arbetsmiljöfråga som chefer prioriterar. Det kan till exempel handla om att se över medarbetarnas arbetsvillkor, inflytande eller gehör för synpunkter och önskemål.

Majoriteten av respondenterna som är män vittnar om att de någon gång utsatts för bland annat kränkande särbehandling eller mötts av fördomar på grund av kön. Flera har på grund av detta sökt sig till annan arbetsplats inom branschen. De respondenter med längre arbetslivserfarenhet medger att det har blivit bättre med åren gällande inställning och attityder kopplat till kön. Även om majoriteten uppger sig ha fått ett positivt bemötande av arbetsplatsen och kvinnliga kollegor är det viktigt att understryka att det fåtal som står för jargongen eller nedsättande kommentarer kan bidra till att man söker sig bort från arbetsplatsen.

### **Etnicitet som faktor**

Enligt statistiken har andelen män inom branschen ökat. Samtidigt är de normer som lyftes i den förra rapporten fortfarande högst framträdande. Det råder fortfarande utpräglade normer och stereotyper om yrket men som utöver könsnormer också har kommit att präglas av faktorn etnicitet eller utländsk bakgrund. Den förra rapporten skrevs vid en tidpunkt strax innan flyktingvågen uppstod. Sex år senare har det medfört effekter för kompetensförsörjningen inom branschen. Idag har andelen utrikes födda medarbetare i vård och omsorgen ökat och likaså andelen elever som studerar programmet. Däremot rapporteras det från flera håll, både i intervjuer och enkäter, att medarbetare/elever med utländsk bakgrund får ett sämre bemötande, framförallt av omsorgstagare. Utrikesfödda måste således även hantera normer knutna till kön, etnicitet och omsorgsarbete. Det finns därmed anledning att närmare titta på hur just medarbetare och elever med utländsk bakgrund kan inkluderas på arbetsplatsen och av medarbetare. Palle Storm (2018) problematiserar i sin avhandling hur chefer och personal kan hantera äldres önskemål om att få hjälp av personal av ett visst kön eller viss etnicitet. Storm menar att idag får personalen i det tysta hantera äldre och anhörigas önskemål och kommentarer om kön och etnicitet. Detta bekräftas till viss del även i denna rapport där det framkommer att personal vid praktikplatser ibland placerat om elever på omsorgstagares begäran. Frågan behöver dock tas vidare inom organisationen och även diskuteras av chefer och i personalgrupper. Ska fler attraheras till yrket behöver det aktivt jobbas med inkludering på arbetsplatsen där även omsorgstagare inkluderas i arbetet. Att förändra attityder kräver en ändrad samhällsinställning på flera olika nivåer. Förhoppningen är att rapporten och de förslag som ges kan bidra i det långsiktiga arbetet med att rekrytera och behålla män inom vård och omsorgen.

## **Förslag på insatser att jobba vidare med**

*Rekommendationerna nedan utgör förslag på hur fler män ska söka sig till yrket samt stanna kvar i det men likaså insatser som kan bidra till en mer jämställd bransch.*

- Ta tillvara på befintlig kompetens. Satsa på vikarier och personal genom att erbjuda möjlighet till utbildning/vidareutbildning och kompetensutveckling. De utgör viktiga informella yrkesambassadörer. Handledare bör ta upp aspekter om normer och bemötande vid introduktion med praktikanter för att säkerställa en jämlik introduktion för både tjejer/kvinnor och killar/män.
- Upplevelseverkstaden har visat sig vara en positiv faktor för att öka intresset för branschen och kan främja jämställdhetsarbetet. Att yrkesambassadörer, både kvinnor och män, representerar yrket medför positiva effekter och kan attrahera fler elever till utbildningen. Undersök möjligheten till att utöka insatsen eller introducera den i ännu lägre åldrar för att stärka bilden av professionen.
- Mångfaldsperspektiv och inkludering behöver genomsyra arbetet i större utsträckning. Detta gäller inte bara för kön utan för andra faktorer som etnicitet, könsuttryck, funktionsvariation och sexuell läggning. Jobba med förändring på arbetsplatser. Arbetsplatser bör lyfta bemötandefrågor med såväl medarbetare som med omsorgstagare och anhöriga för att motverka könsstereotyp och kulturellt stereotyp bemötande. Frågor om bemötande/icke-diskriminering skulle kunna vara en stående punkt under APT.
- Skapa en gemensam grund för verksamhetens arbete med bemötande. Chefer bör prioritera frågan och skapa ett gemensamt förhållningsätt för hur verksamheten och personalen ska förhålla sig när/om omsorgstagare ger uttryck för önskemål baserat på personalens kön och/eller etnicitet.
- Erfarenhetsutbyte mellan kommuner samt mellan regionen och kommunerna efterfrågas på många håll. Det finns befintliga forum för erfarenhetsutbyte men som i större utsträckning behöver lyftas via berörda parter och förslagsvis genom ett årshjul för att underlätta planeringen. Studera arbetsmetoder samt verksamheter där det råder en mer jämn könsfördelning. Att verksamheterna för en dialog med varandra och lyfter upp frågan på agendan är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen.
- Vård och omsorgscollege Kronoberg pekas ut som en viktig plattform. Vo-college Kronoberg tillhandahåller information och utbildningar om bl.a. om normer och icke-diskriminering samt vad som pågår i branschen. Informationen behöver dock nå fler. De lokala styrgrupperna bör reflektera kring hur denna information i större utsträckning kan förankras i den egna organisationen.
- Fortsätt jobba med olika kanaler för att förmedla information om vård- och omsorgsprogrammet som förebygger och reder ut fördomar men framförallt lyfter fram variationen i branschen och arbetsuppgifterna. Bjud in representanter från olika verksamheter till skolor för att ge eleverna en aktuell bild av yrket. Samarbetet mellan skola, kommun och region är betydelsefullt för att påvisa vilka kompetenser arbetsgivarna behöver.

- Undersök hur välfärdsteknologi ytterligare kan integreras i verksamheterna för att underlätta medarbetarnas arbete inom olika områden men också användas i marknadsföring för att attrahera fler till yrket. Ny teknik kan bidra till mer jämställda arbetsplatser som möjliggör nya arbetssätt för både kvinnor och män i yrket, vilket inverkar positivt på arbetsmiljön.

## Källförteckning

Män inom vård och omsorg- *Att arbeta i en kvinnodominerad bransch* (2014)

Fler män inom vården, *om yrkesval, jämställdhet och kompetensförsörjning*, Länsstyrelsen i Stockholms län (2017)

Andersson, J. (2019). Intervjustudie: *Varför attraheras inte fler killar till vårdbranschen i Kronobergs län?*

Storm, P. (2018). *Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor*. Stockholm: Stockholms universitet.

<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1186514/FULLTEXT01.pdf>

Arbetsförmedlingen:

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/yrken-och-framtid/yrkeskompassen/#/yrkesprognos/5321> (hämtad 2020-11-18)

Regeringen:

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/regeringens-aldreomsorgslyft-beraknas-leda-till-10-000-nya-tillsvidareanstallningar-pa-heltid-inom-aldreomsorgen/> (hämtad 2020-11-03)

Vård och omsorgscollege Kronoberg

<https://www.vo-college.se/kronoberg/om-oss?section=subpages> (hämtad 2020-11-03)

Skolverket:

<https://bit.ly/2HdXmGv> (hämtad 2020-11-18)

SCB:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/brist-pa-gymnasialt-yrkesutbildade-aven-om-20-ar/> (hämtad 202-11-18)

Region Kronoberg, befolkningsrapport 2020:

<https://www.regionkronoberg.se/contentassets/fe036720830c41db8d7a5131a264b781/befolkningsrapport2020.pdf>



**INSTITUTET FÖR LOKAL OCH  
REGIONAL DEMOKRATI**

Videum Science Park

351 96 VÄXJÖ

info@idvx.se

www.idvx.se

**INSTITUTET FÖR LOKAL OCH  
REGIONAL DEMOKRATI**

finns i Växjö och har bedrivit verksamhet i Sverige och världen i över 20 år.

Våra samarbetsparter, kunder och uppdragsgivare utgörs av offentliga, privata och ideella aktörer runtom i samhället.

ID erbjuder idag:

- Extern utvärdering
- Projektledning
- Mångfaldscertifiering
- Förstudier & utredningar
- Utbildning/inspiration

Vi är vana vid att snabbt kunna ta oss an och jobba med både små och stora uppdrag som genomförs direkt eller över längre tid. Vi tillhandahåller produkter som ger mervärde och kommer kunden till största möjliga nytta.

ID jobbar 'non profit' och ägs av de fyra medlemmarna; Region Kronoberg, Växjö kommun, Linnéuniversitetet samt Länsstyrelsen i Kronobergs län.

Välkommen att kontakta oss eller besök vår hemsida för mer information!



INSTITUTET FÖR LOKAL OCH  
REGIONAL DEMOKRATI