

# MAN BLIR UPPSKATTAD

En studie om män i kvinnodominerade yrken



**Jämställd  
Utveckling  
Skåne**

# TACK!

Jag vill börja med att tacka de intervjupersoner som generöst ställt upp med sina erfarenheter i denna studie. Tack även till chefer och rektorer som bjudit in mig till sina verksamheter och låtit sina medarbetare medverka under sin arbetstid.

Linn Alenius  
Författare

Författare: Linn Alenius  
ISBN: 978-91-983061-4-9  
Illustration framsida: Marie Herzog  
Grafisk form: Ingrid Guillermo, [ingrita.eu](http://ingrita.eu)  
Fotos: [Unsplash.com](https://unsplash.com)

# INNEHÅLL

STUDIENS UPPLÄGG	7
KAPITEL 1: OMVÅRDNADSYRKENAS ATTRAKTIONSKRAFT	8
FÖRDEL: GLÄDJE	8
FÖRDEL: PERSONLIG UTVECKLING	8
FÖRDEL: PROFESSIONELL UTVECKLING	9
FÖRDEL: ETT SALUTOGENT ARBETSSÄTT	10
FÖRDEL: UPPSKATTNING	10
FÖRDEL: FRIHET OCH KREATIVITET	11
FÖRDEL: RELATIONSBYGGANDE	12
KAPITEL 2: ATT ÖKA ANDELEN MÄN I KVINNODOMINERADE YRKEN	14
ATT "HAMNA" I VÅRDEN	15
ATT KVALA IN ELLER LOCKAS IN – EN FRÅGA OM KÖN	16
ATT MARKNADSFÖRA OMSORGSYRKEN	17
KAPITEL 3: MÅLET: EN JÄMSTÄLLD ARBETSMARKNAD I BALANS	20
JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL	20
VAD ÄR DET MÄNNEN SKA GÖRA?	21
JÄMSTÄLLDHET ELLER MÅNGFALD	25
ATT BLI SEDD SOM MAN	28
VÄRDEFULLA EGENSKAPER	33
YRKET SOM ETT KALL	34
KAPITEL 4: UTVECKLINGSOMRÅDEN	36
ARBETSBELASTNING, LÖN OCH FÖRESTÄLLNINGAR OM OMSORGSYRKEN	36
ARBETSMILJÖN I KVINNODOMINERADE BRANSCHER	37
PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	38
FLIRT ELLER SEXUELLA TRAKASSERIER	40
MAN OCH MISSTÄNKLI GGJORD	42
KAPITEL 5: UTMANINGAR OCH FRAMÅTBlickAR	47
UTMANING 1: SYNEN PÅ MÄN SOM POTENTIellt FARLIGA	47
MÖJLIGHET: TYDLIGA RUTINER OCH HANDLINGSPLANER	48
UTMANING 2: SYNEN PÅ YRKET SOM PROBLEMTYNGT	48
MÖJLIGHET: ANVÄND FÖRDELARNA!	48
UTMANING 3: STRUKTURELLA PROBLEM	49
MÖJLIGHET: STRUKTURFÖRÄNDRING	50
UTMANING 4: ARBETSMILJÖ	52
MÖJLIGHET: GÖR LIKABEHANDLING SARBETET TILL RYGGGRAD I VERKSAMHETEN	52
MÖJLIGHETER ATT SKALA UPP	53
REFERENSER:	54

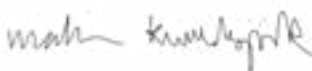
# FÖRORD

Jämställd Utveckling Skåne är en kunskapsorganisation som arbetar för att öka kunskapen, intresset och engagemanget för jämställd regional utveckling och tillväxt. Det gör vi genom kunskaphöjande insatser, samverkan och praktiskt förändringsarbete. Jämställd Utveckling Skånes utgångspunkt är att jämställdhet är en nyckel för regional utveckling och tillväxt i Skåne. För att nå jämställdhet krävs att vi tillvaratar mångfalden av erfarenheter och perspektiv som finns i regionen. Forskning och statistik visar att så inte är fallet idag.

Jämställd Utveckling Skåne har sedan flera år tillbaka arbetat med att på olika sätt synliggöra Skånes könssegregerade arbetsmarknad och dess konsekvenser, bland annat genom arbetet med Mångfaldskartan och Handlingsplan för jämställd tillväxt i Skåne. Den här studien är en fristående fortsättning på detta arbete och har till syfte att undersöka sakförhållanden som skulle kunna bidra till mer jämställdhet inom de sektorer som idag utgörs av kvinnodominerade branscher. Utgångspunkten är att de flesta insatser som görs för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden ofta riktar sig till kvinnor, för att få fler kvinnor att ta plats inom mansdominerade yrken. Det bygger – som jämställdhetsarbete så ofta gör – på att kvinnor äger mandatet för förändring.

**Jämställd Utveckling Skåne** vill med denna studie skifta fokus och poängtera att det även finns ett omvänt behov. För att uppnå en arbetsmarknad i balans behöver fler män ta plats inom de yrken som idag är kvinnodominerade. Förändringsmandatet måste fördelas jämställt.

LUND FEBRUARI 2019



**Matilda Kullebjörk**  
Verksamhetsledare



**Linn Alenius**  
Verksamhetsutvecklare





# STUDIENS UPPLÄGG

I första kapitlet lyfts ett urval av de många positiva aspekter som männen i den här studien beskrivit med sina yrken. Det andra kapitlet handlar om vad som gjorts för att öka andelen män i kvinnodominerade branscher.

I det tredje kapitlet utreds vad jämställdhetssträvan syftar till, vad männen förväntas bidra med och vad som behöver göras för att öka andelen män inom vård- och omsorgsyren. Det fjärde kapitlet tar upp några av de problem som de intervjuade männen mött där förändring är nödvändig.

I det femte och avslutande kapitlet sammanfattas de utmaningar som studien har lyft och presenterar potentiella möjligheter att arbeta med framåt för att uppnå en jämställd arbetsmarknad.

Denna studie bygger på nio intervjuer med fyra män som idag arbetar inom äldreomsorg och LSS\*, fyra män som arbetar inom barnomsorg och en man som är enhetschef inom ett kvinnodominerat yrke. De intervjuade är mellan 28 och 60 år och intervjuerna genomfördes under maj och juni 2018.

Intervjupersonerna hittades genom att ett mejl med förfrågan om intervjuer skickades ut till anslutna förskolechefer i Nätverket för förskolans professionsutveckling. Övriga intervjupersoner hittades genom en annons i sociala medier och genom bekantas bekanta. I flera fall har intervjupersonernas chefer varit informerade om studien och intervjuerna har genomförts på intervjupersonernas arbetsplatser. Intervjupersonerna har upplysts om att detta innebär att full anonymitet inte kan garanteras. Samtliga intervjupersoner har fått läsa och godkänna sina citat innan denna studie publicerats.

## TACK TILL:

**ALVE**, förskollärare, **ROBIN**, barnskötare, **HANS**, förskollärare  
**ROBERTO**, förskollärare. **TURE**, LSS, **IVAR**, undersköterska, **DAN**, LSS,  
**NIKLAS**, undersköterska. **PETE**, enhetschef.

(Namnen är fingerade)

\* LSS – Lagen om särskilt stöd

# 1 OMVÅRDNADSYRKENAS ATTRAKTIONSKRAFT

För att få intresse av att arbeta inom ett yrke behöver potentiella arbetstagare se vilka fördelar yrket erbjuder. I det här kapitlet lyfts ett urval av de många positiva aspekter av sina yrken som männen i den här studien beskrivit.

## FÖRDEL: GLÄDJE

”Det är så kul så det nästan inte är ett jobb!” säger Alve som är förskollärare. Han berättar att arbetet inom förskolan ger honom möjlighet att följa barnens utveckling, och att han själv samtidigt blir sedd och bekräftad av barnen dagligen. Denna beskrivning av arbetet som en källa till glädje bekräftas av de andra intervjuade männen som arbetar inom förskolan.

”Du får ju så mycket tillbaka, alltså barn är ju inte deppiga och bittra. Barn är genuint glada. De ger ju så otroligt mycket energi.”

(Robin, barnskötare)

Det är många positiva aspekter som målas upp som viktiga delar av arbetet, att arbetet är utvecklande, relativt fritt, att ingen dag är den andra lik. De intervjuade männen vittnar om massor av positiv respons från barnen och ofta från vårdnadshavare och kollegor också. Barnens glädje smittar av sig och gör att arbetet upplevs som lustfyllt. Männen känner sig välkomna och efterlängtdade varje dag de kommer till jobbet. Arbetet präglas av glädje, och erbjuder många möjligheter till utveckling.

## FÖRDEL: PERSONLIG UTVECKLING

En fördel som lyfts av flera intervjupersoner handlar om möjligheten till personlig utveckling. Både männen inom barnomsorgen och männen som arbetar inom vården lyfter det som en av många positiva sidor av sitt arbete: **”Man tar ju hand om en annan person, och för att kunna ta hand om en annan person så måste du också på något sätt kunna ta hand om dig själv.”** berättar Ture. Det handlar både om en positiv känsla för själva omvårdningspraktiken men också om möjligheten att själv växa som människa. Att arbetet är utveck-



lande och utmanande på ett positivt sätt lyfts av männen som arbetar inom t.ex. LSS. Varje enskild brukares<sup>1</sup> speciella behov gör att personalen får använda all sin kunskap för att det ska bli så bra som möjligt för varje person.

**”Det är fantastiskt lärorikt. Man lär sig något nytt varje dag när man jobbar med människor.”** (Ivar, LSS)

Just att få möta utmaningar och känna att man når fram på ett bra sätt till brukaren är något som männen som arbetar inom LSS lyfter fram som en positiv utmaning. Arbetet är varierande och de får väldigt mycket uppskattning från brukare. **”Jag mår bra av att hjälpa andra människor. Då trivs jag”** säger Dan.

## **FÖRDEL: PROFESSIONELL UTVECKLING**

**En fördel är att arbetsplatserna inom omvårdnadsyrken skiljer sig mycket åt.** Detta innebär att en utbildning till vårdare eller undersköterska kan användas brett. Även inom barnomsorgen finns olika pedagogiska inriktningar och miljöer som gör chansen stor att hitta en arbetsplats att trivas på. Genom att informera om utvecklingsmöjligheterna i arbetet och tydliggöra de möjligheter till vidareutbildning och specialisering som finns inom vården, kan den möjlighet till personlig utveckling som männen upplever stärkas ytterligare. Möjligheten till utveckling inom vård- och omsorgsyrken är okänt för många. Karriärvägar bör därför tydliggöras och vara lika för alla. Det finns många typer av specialiseringar både inom pedagogiska inriktningar och för brukares särskilda behov. Både längre och kortare kurser. Den stora efterfrågan av vårdpersonal och förskolepersonal generellt gör också att det finns möjlighet för arbetstagare att flytta runt och prova olika arbetsplatser med olika inriktningar.

Männen i studien är sinsemellan olika, en del föredrar ensam- eller nattarbete, andra gillar att arbeta i team. En av dem lyfter även att vård och omsorg behövs överallt i världen. Den svenska utbildningen har bra anseende internationellt så möjligheten att arbeta i flera länder finns också.

## FÖRDEL: ETT SALUTOGENT ARBETSSÄTT

Att arbeta salutogent innebär att ta fasta på friskfaktorer, det som fungerar bra och att stärka individens egna förmågor. Genom att göra världen begriplig, hanterbar och meningsfull främjas vars och ens potential och kraft. Flera av männen hade en positiv ingång till sitt arbete. Ivar berättar att han uppskattar att arbetet är lösningsinriktat och utmanande:

**”Det är verkligen ett utmanande och ibland också ett psykiskt krävande jobb. Men fantastiskt roligt att hitta lösningar och det gillar jag. Jag är själv väldigt positiv som människa och försöker alltid hitta positiva lösningar, och det finns inte svar på allt. I och med att det är barn som är funktionsnedsatta så finns det inte svar på allt utan där får folk komma på lösningarna, och det tycker jag är jätteroligt”** (Ivar, LSS)

Undersköterskan Niklas gillar att yrket erbjuder många tillfällen till direkt respons: **”Du får svar direkt om du gör ett bra arbete eller inte. Gör du inte ett bra arbete så skriker dom.”** säger han halvt på skämt. Han har arbetat både inom äldreomsorgen och som personlig assistent och menar att det skiljer sig mycket åt mellan olika arbetsplatser och vilka behov som finns. Men även beroende på hur det kollegiala samspelet fungerar. På de arbetsplatser där det fanns ett salutogent förhållningssätt trivdes männen utmärkt. Genom att arbeta med att stärka såväl brukare som personals starka sidor görs verksamheten positiv och främjar en god arbetsmiljö.

## FÖRDEL: UPPSKATTNING

**Som man i ett kvinnodominerat yrke är du mer synlig och får mycket uppskattning från både brukare och anhöriga menar Dan som arbetar inom LSS:**

**DAN:** Ofta är det väldigt positivt från brukarna. Det är nästan aldrig något negativt. Utan det är bara positivt. De har kanske inte så många män i sina liv.

**LINN:** Så man blir lätt populär som man?

**DAN:** Exakt, det är väldigt tacksamt att va man, det är det. Du såg lite där nere!

**LINN:** Ja, din fanclub! [Vi skrattar.]

**DAN:** Det blir lite, alltså man får energi av det.

**LINN:** Det måste ju vara en fördel?

**DAN:** Ja det är det, absolut, det är en jättefördel. Det borde man kunna använda,

som vi pratade om tidigare, att man ska kunna få män till att vilja [arbeta inom vården] och så vidare. Man blir ju ofta otroligt uppskattad. Ja av allt och alla egentligen. Det kan man använda. För som sagt det är inte så vanligt. Det är många kvinnor man träffar och kanske genom hela livet om man är inom den här organisationen så är det mycket kvinnor.

Eftersom det är övervägande kvinnor som arbetar i verksamheten så får männen mycket positiv uppmärksamhet. Dan berättar att det finns en efterfrågan på män från brukare och föräldrar. När det kommer in män och vikarierar så frågar många brukare lite extra efter dem "När ska han jobba igen?". Även männen som arbetar inom barnomsorgen upplever att de får väldigt mycket uppskattning:

**"Det är väldigt kul att man ser en så stor utveckling och att man får mycket tillbaka, kärlek och kramar. Att man känner sig väldigt uppskattad varje dag. Det tror jag är det bästa."** (Alve, förskollärare)

Att barnen är direkta och spontana med sin uppskattning bidrar till glädje i arbetet och "gör det värt det" som Alve säger. Att männen känner sig uppskattade och sedda är något som är relativt lika i allt omvårdnadsarbete, oavsett om de jobbar med barn eller med vuxna. Detta gäller säkert oavsett vilket kön arbetstagaren har. Männen i den här studien kan ändå se att det finns en särskilt positiv syn på dem i egenskap av män inom vård och omsorg.

## **FÖRDEL: FRIHET OCH KREATIVITET**

Både arbetet i förskolan och inom LSS kan innebära stor möjlighet till kreativitet och spontanitet. Robin som arbetar i förskolan berättar att han gillar att bygga upp den pedagogiska miljön, att planera verksamheten och använda kunskapen han fått under utbildningen. Detta framhålls också av Roberto:

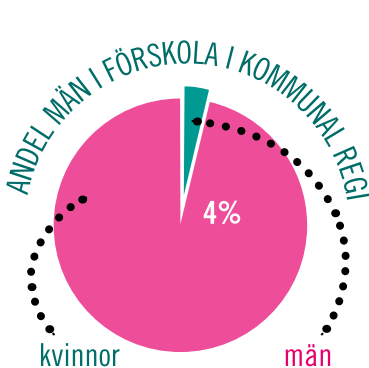
**"Fördelarna är att du verkligen får vara kreativ. Här kan du komma på någonting i stunden så gör du det nästa sekund och det tycker jag är fantastiskt. Och du får möta väldigt många olika människor, både vårdnadshavare men även barnen som kommer från olika bakgrunder och har olika erfarenheter med sig."** (Roberto, förskollärare)

En del av männen har hittat till förskoleyrket just genom att de varit ledare för barnaktiviteter inom någon fritidsverksamhet och märkt att de gillade att lära ut och gillar den typen av ledarskap. Även männen som arbetar i vården föreslår att lyfta fram arbetet som roligt, utvecklande och kreativt och visa att erfarenheter från fritidssysselsättningar, sport och hantverk går att använda i arbetet. Flera av männen inom vården upplevde dessutom de oregelbundna arbetstiderna positivt eftersom de kunde lägga scheman som passade livet i övrigt. Flera av intervjupersonerna som arbetade inom vården var aktiva inom idrott och kultur på sin fritid. Det ger en fingervisning om i vilken typ av verksamheter rekrytering av ytterligare män skulle kunna ske.

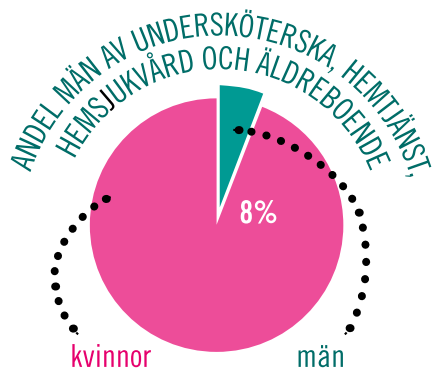
## FÖRDEL: RELATIONSBYGGANDE

En viktig del av arbete i omsorgsyrken handlar om relationsbyggande. Arbetet är socialt och innebär möten med många människor och arbetet ger makt att påverka andras liv i en positiv riktning. Männen som intervjuats uppskattade verkligen möjligheten att skapa ett bra liv för brukarna, att kunna möta varje individ med unika lösningar. De lyfter fram att det finns ett särskilt värde i att få möjlighet att följa barn eller brukare under lång tid. Att få vara viktig i en annans liv och se utvecklingen hos de man ska stödja.

I det här kapitlet har flera positiva aspekter av vård- och omsorgsarbetet belysts. Så, varför är det då inte en myllrande kö av män till varje utlyst tjänst inom vården, LSS eller barnomsorgen? Och hur förändrar vi vård- och omsorgsyrken mot en mer könsneutral och breddad arbetsmarknad? Detta tittar vi vidare på i nästa kapitel.



Källa. SCB bearbetad av Region Skåne 2018



Källa. SCB bearbetad av Region Skåne 2018



## 2 ATT ÖKA ANDELEN MÄN I KVINNODOMINERADE YRKEN

Under 1970-talet när förskolläraryrket öppnades upp för män i Sverige kunde män som sökte till förskolläraryrket få extra poängtillskott, en slags positiv särbehandling.<sup>2</sup> Utvärderingen av detta visade att det initialt innebar att fler män kunde antas till utbildningen men att effekten inte var särskilt stor på sikt.<sup>2</sup> Detta förfarande är inte längre tillåtet. Idag förordas istället ett långsiktigt synligt arbete där rekryteringen av män till förskolan inte ska ske på bekostnad av de kvinnor som arbetar inom förskolan.<sup>3</sup>

Forskning har också visat att det är viktigare att lyfta förskolläraryrkets professionalitet samt att yrket har ett viktigt och könsneutralt innehåll, än antaganden om en förestäld essentiell manlighet eller ”manlig erfarenhet” som grund för rekrytering, skriver forskarna Ingrid Granbom och Inga Wernersson.<sup>4</sup> Både dessa forskare och denna studies intervjupersoner påtalar att det snarare handlar om att den förhållandevis långa utbildningen till förskollärare inte genererar en särskilt hög lön och att yrket inte framställs på ett likvärdigt sätt gentemot andra skolformer.

När det gäller yrken som tidigare varit manligt kodade, som exempelvis läkare eller präst, har kvinnors etablering inom yrkena lett till en negativ löneutveckling. Det finns en förhoppning att mäns närvaro i kvinnodominerade branscher ska ge en motsatt effekt. Men männen i den här studien har olika åsikter om hur stor betydelse lönen har för andras benägenhet att söka sig till förskolan. De av intervjupersonerna som genomgått den moderna förskolläraryrket tyckte att utbildningen hade förberett dem väl när det gäller det pedagogiska arbetet, medan de som hade gått en äldre utbildning tyckte att de yngre hade för teoretisk inriktning och glömde barnen i arbetet.

I Sverige har tidigare satsningar som gjorts för att få fler män att ta plats inom förskolan till viss del handlat om stödjande mansgrupper för att förhindra avhopp från utbildningen eller anställningen. Två av männen i denna studie som var förskolelärare hade deltagit i en sådan grupp under utbildningstiden. Ingen av dem verkade dock tycka att denna insats bidragit särskilt till att de arbetar inom yrket idag.

I Norge har antalet män i förskolan femdubblats sedan 1990-talet. Där har man gjort flera olika insatser för att öka andelen män i förskolan. Bland annat gjordes insatser riktade mot pojkar för att få dem intresserade av yrket genom en särskild typ av anställning som "lekresurs". Denna insats riktade sig till killar som gick på högstadiet. Tanken var att killarna skulle få positiva erfarenheter från barnomsorgen med förhoppningen att detta på sikt skulle bryta könssegregeringen.<sup>5</sup> Norge har även haft så kallade "demonstrationsbarnehager", en slags förebildsförskolor som skulle vägleda andra förskolor genom att visa fram hur de lyckats rekrytera och behålla manlig personal. Regionala konferenser om jämställdhet och män i barnomsorgen, samt tävlingar anordnades också där verksamheter med över 20 % män belönades. Detta har lett till att Norge idag har den högsta kvoten av män i barnomsorgen i Norden, 9 % jämfört med Sveriges 3,5–5 % män i barnomsorgen.<sup>6</sup>

## ATT "HAMNA" I VÅRDEN

**När det gäller vård och omsorgsyrkerna verkar bristen på jämställdhet handla om status, lön och att yrket upplevs vara ett andrahandsval. De män som jag intervjuat för denna studie berättar att de kommit i kontakt med yrket "genom en slump".**

Detta tyder på att inte särskilt stora satsningar har gjorts för att göra yrket attraktivt eller välkänt. Männen har fått kontakt med yrket genom släktingar eller bekanta som jobbat inom vården och som tyckt att de ska pröva lyckan där när männen varit arbetslösa eller i behov av ett extrajobb bredvid studier.

En man berättar till och med att han fick en truckutbildning som åtgärd av Arbetsförmedlingen, ett yrke han därefter aldrig arbetat inom. Han berättar att vården passar honom så mycket bättre men att ingen presenterade vården som ett alternativ när han var i kontakt med Arbetsförmedlingen för arbetslöshetsåtgärder. Detta är ett tydligt exempel på hur föreställningar om kön begränsar valmöjligheter och förhindrar en mer jämställd utveckling av arbetsmarknaden.

Ett samband som även identifierats för att elever ska kunna göra normutmanande gymnasieval. Det behövs en genusmedveten studie- och yrkesvägledning som breddar elevernas valmöjligheter.<sup>7</sup> Eftersom Sverige har en könssegregerad arbetsmarknad gör detta i sig det svårare för enskilda ungdomar att bryta könssegregerande mönster i sina individuella gymnasieval.

Därför är skolornas förmåga att bedriva ett aktivt och normkritiskt värdegrundsarbete för att förebygga trakasserier och kränkande behandling viktig för att yrkesprogrammen i högre utsträckning ska kunna attrahera nya grupper av elever och uppmuntra till mindre könsstereotypa utbildningsval.<sup>8</sup> I Katrineholms kommun samarbetar skolorna med polis och räddningstjänst under Öppet hus (då blivande gymnasieelever kan besöka skolorna) och i andra aktiviteter för att visa fram möjliga karriärvägar efter gymnasiet. Där har kommunen lyckats få upp andelen pojkar på vård- och omsorgsprogrammet till 40 procent. Männen i denna studie påpekar att vårdyrket behöver bli mer synligt. En av dem är redan vad som kallas "Vårdambassadör". Att vara vårdambassadör innebär att informera jobbet förarbetsökande på Arbetsförmedlingen, i skolor och liknande för att nå ut till fler. De flesta männen i den här studien var själva lite äldre när de börjar jobba inom vården och de menar att man behöver ha lite livserfarenhet för att kunna göra ett bra jobb:

**"Det är många som har jobbat med andra saker innan de jobbar inom vården och det behövs också inom vården. [...] livserfarenhet är väldigt fördelaktigt att ha när man hjälper andra i deras liv." (Ture, arbetar inom LSS)**

Även om intervjupersonerna "hamnat" inom vården, snarare än sökt sig dit, betonar de att vård och omsorgsarbete verkligen inte är något som passar alla eller som vem som helst kan utföra, men att det är en vanlig fördom som de möter.

## **ATT KVALA IN ELLER LOCKAS IN – EN FRÅGA OM KÖN**

**Ingrid Granbom och Inga Wernersson beskriver att när brandkårstyrket öppnades upp för kvinnor fick kvinnorna bevisa sin lämplighet genom en rad psykologiska och fysiska test.**

Inom räddningstjänsten listas fysisk förmåga och lämplighet i tydliga tabeller och diagram. Detta gäller även emotionella färdigheter som t.ex. empati.<sup>9</sup> När det handlar om kvinnokodade yrken har det retoriskt snarare handlat om att män ska "lockas" till yrket.



Samtidigt som det finns föreställningar om en (visserligen starkt ifrågasatt) ”naturlig” könsbunden omvårdnadskompetens hos kvinnor, är denna förmåga svår att mäta och det går inte att avgöra vad som är relaterat till utbildning och vad som lika gärna kan vara en följd av erfarenhet.<sup>10</sup> Att adressera ett yrke som något underrepresenterat kön behöver ”kvala in till”, respektive något underrepresenterat kön ska ”lockas in i” ger en bild av synen på de olika yrkesgruppernas status. **”Ju mer kodad som kvinnlig en aktivitet är, desto mindre professionell och vetenskaplig anses den vara”** skriver Rebecca Selberg i avhandlingen *Arbete*.<sup>11</sup>

Forskarna har kommit fram till att män i kvinnoyrken är överrepresenterade på högre positioner och lyfts fram som ”goda exempel” även när karriärvägar saknas.<sup>12</sup> Detta blottar den maktordning där det som anses ”feminint” värderas lägre än det som anses ”maskulint”. Medan kvinnor behöver bevisa sin duglighet för att ta sig in i mansdominerade branscher, bemöts män i kvinnodominerade branscher – inledningsvis – med öppna dörrar. Motståndet som män möter kommer på andra plan.

## ATT MARKNADSFÖRA OMSORGSYRKEN

**År 2025 kommer det saknas 6368 personer inom vården – bara i Skåne, säger Elin och William i programmet ”Elin och William testar yrken: sjuksköterska.”<sup>13</sup>**

Programmet ingår i en serie filmer om behovsyrken som Region Skåne, med finansiering från Tillväxtverket, tagit fram för blivande gymnasieelever. Ivar som arbetar inom LSS som undersköterska säger att:

**”Vi behöver synas mer och göra mer reklam för oss. Att vi existerar överhuvudtaget. Den här kommunen är ju väldigt liten. Så det är ju en nästan osynlig verksamhet på ett vis. Så vi behöver visa oss och framför allt kanske satsa mer i skolor. Redan där kan man ju så ett frö.”** (Ivar, LSS)

Han menar att det är få som känner till verksamheten men att man skulle kunna få fler intresserade genom att visa upp det som är positivt med att arbeta där. Det finns utrymme för personalen att arbeta med sina egna intressen tillsammans med brukarna. Detta borde locka fler anser Dan. Han påpekar att det finns många killar inom idrottsföreningar som skulle kunna vara intresserade av att arbeta extra inom LSS och bidra till verksamheten. Arbetet innebär förhållandevis stor frihet och verksamheten blir lite vad man gör den till.

Männen i den här studien säger också att det kanske är bättre att satsa på att få in lite äldre män som har lite mer arbetslivserfarenhet. De flesta av intervjupersonerna hade inte gått vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet utan kommit in i yrket lite senare i livet. De menade att det är bra att ha livserfarenhet innan man börjar jobba med människor.

Ett förslag som lyfts av intervjupersonerna är att det borde finnas möjlighet att pröva på yrket tidigare. Därför skulle det vara intressant att snegla vidare på Norges ”lekresurser”. Preparandkurser eller liknande som kan erbjuda fler beröringspunkter med yrket är en annan möjlighet att få fler män behöriga till förskolläraryrket. Männerna i denna studie föreslår också att det behöver göras mer reklam för vård och omsorgsyrkena och förskolläraryrket generellt. De tror att det behövs åtgärder för att förändra den allmänna synen på förskolläraren eller vårdyrket som jobb för främst kvinnor. Även mediabilden av både förskolan och vården är mestadels negativ, menar de och säger att det kan vara svårt att rekrytera fler till yrket när yrket framstår som tungt, med orimliga villkor och dåligt betalt.

Att mediabilden av män som arbetar i förskolan beskriver män som potentiellt farliga är också ett problem. Männerna i förskolan har också en hel del att önska när det gäller förskolan som organisation: en tydligare läroplan och tydligare ramar för yrket, till exempel för hur många barn det ska vara i en barngrupp. Även ledarskapets betydelse lyfts av många. För männen i vården handlade önskemålen till viss del om ett bättre socialt arbetsklimat. Detta är också något som enhetschefen Pete efterlyser: ”**Ett mer glatt gäng där man ser varandras styrkor och låter var och en utveckla det den är bra på. Prestigelöst!**” Både männen i förskolan och vården menade att yrkena behöver visas upp på positiva sätt.

A photograph of a man in a yellow t-shirt carrying two young children on his shoulders. They are in a grassy field with a blue sky in the background. The image has a light blue overlay.

## ISÄRHÅLLANDETS PRINCIP

Innebär att män och kvinnor definieras som två spegelvända kategorier där män är och gör det som kvinnor inte är och gör och vice versa.

Samtidigt som det män gör/ är värderas högre. Detta kallas även för **Mannen som norm**.

**Mannen som norm** beskriver den struktur där det råder en manlig överordning och hierarki där det som betraktas som "manligt" värderas högre. Som en konsekvens av detta värderas yrken, intressen och aktiviteter där många män är aktiva som mer betydelsefulla. Män tjänar mer och har mer makt och inflytande på olika områden.

# 3 MÅLET: EN JÄMSTÄLLD ARBETSMARKNAD I BALANS

I detta kapitel utreds vad jämställdheten syftar till, vad män förväntas bidra med, hur de upplever minoritetspositionen och slutligen vilka egenskaper männen anser är viktiga i sina yrken.

## JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL

År 2006 antog en enig riksdag att "Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv".<sup>14</sup>

Trots detta har Sverige fortfarande en extremt könssegregerad arbetsmarknad. Bland de 30 vanligaste yrkena är det bara tre som har en jämn könsfördelning (dessa är Kockar och kallskänkor, Gymnasielärare och Säljande butikschefer och avdelningschefer i butik).<sup>15</sup> Av undersköterskorna, som är Sveriges vanligaste yrke, är endast sju procent män. Bland förskolelärare utgör männen knappt fyra procent. Den ojämna könsfördelningen har negativa konsekvenser när det gäller ohälsa, trivsel på jobbet och hur arbetslivet uppfattas generellt. Detta kommer vi titta mer på i kapitel 4.

I Skånes Regionala Utvecklingsstrategi står det att vi behöver "utmana rådande normer och attityder, samt synliggöra hur ojämställdhet och ojämlikhet skapas".<sup>16</sup> För att Skåne ska klara en framtid med åldrande befolkning behöver rekryteringen för den framtida kompetensförsörjningen inom vård och omsorg breddas. När stor könsobalans råder inom ett yrkesområde betyder det att arbetsmarknaden går miste om många personer som skulle ha kunnat trivts och gjort ett bra jobb där, men som på grund av könsnormerna aldrig ens övervägt möjligheten att söka sig dit. Dessutom är en könssegregerad arbetsmarknad dålig för de anställdas arbetsmiljö och löneutveckling.

**Den västerländska synen på kön utgår ifrån en uppfattning av könen "man" och "kvinna" som ett komplementärt motsatspar. Olika egenskaper, förmågor och yrken kopplas samman med olika kön. I denna logik är en man det en kvinna inte är/gör och en kvinna är det en man inte är/gör. Eftersom värdet på det som är kopplat till vad män är/gör, är högre än för det kvinnokodade innebär det att en man som är på "kvinnornas"**

planhalva tappar i status, medan kvinnor som arbetar i mansdominerade branscher ses som klättrare.<sup>17</sup>

En svårighet i jämställdhetsarbetet handlar om vilken betydelse som riktas mot kön som skapare av skillnad.<sup>18</sup> För samtidigt som jämställdhetspolitiken eftersträvar att förändra maktbalansen mellan män och kvinnor, gör uppdelningen att dessa könskategorier samtidigt upprätthålls som tydligt identifierbara och betydelsebärande.<sup>19</sup> Detta är jämställdhetsarbetets stora paradox – **att kön har betydelse samtidigt som kön saknar betydelse.**

## VAD ÄR DET MÄNNEN SKA GÖRA?

**Varför behövs då män i förskolan och inom de omvårdande yrkena? De argument som brukar lyftas fram handlar dels om att männen behövs som förebilder i förskolan, att deras närvaro i pedagogiken är viktig för barnen som tillbringar sin tid på förskolan.**

Liknande argument brukar lyftas fram när det gäller omsorgsyrken, män behövs som förebilder för brukarna och för att spegla samhället. Ibland lyfts argumentet att män bättre kan relatera till de manliga vårdtagarna. Eller att det finns önskemål om att den intimare vården ska utföras av någon med samma kön som vårdtagaren själv.<sup>20</sup> Ett annat vanligt argument är att arbetsmiljön blir bättre med en könsblandad personalgrupp.<sup>21</sup>

**Men det handlar inte bara om jämställdhet.** Inom några år kommer Sveriges befolkning i arbetsför ålder bestå av färre personer medan andelen äldre som behöver omvårdnad, och små barn förväntas öka. Inom de närmaste åren måste minst 50 000 nya förskollärare utbildas. Även vård- och omsorgsyrken som undersköterskor är redan idag ett bristyrke. Rekruteringen kommer bli svår att lyckas med om inte fler män söker sig till dessa branscher. En som forskat om män som arbetar i kvinnodominerade yrken är genus- och maskulinitetsforskaren Marie Nordberg.<sup>22</sup>

Hon har identifierat tre perspektiv på varför män anses behövas inom kvinnodominerade yrken:

### 1. DE KVINNIGA ARBETSTAGARNAS PERSPEKTIV:

- Med fler män som kollegor, förväntas yrket få högre status och bättre löneutveckling.
- Det finns en förväntan om att yrkets könskodning kommer upphöra om fler kvinnor och män "byter" arbetsområde.

### 2. BRUKARNAS PERSPEKTIV:

- Barn, brukare och föräldrar, antas ha behov av, och/eller önskemål om att möta och omhändertas av personal som utgörs av både kvinnor och män.
- Männerna antas fungera som förebilder och modeller för en ny manlighet.
- Männerna anses särskilt viktiga för barn och yngre brukare som inte har närvarandepappor.

### 3. MÄNNENS PERSPEKTIV:

- Att arbeta med omsorgsyрken innebär möjlighet att utveckla sina empatiska förmågor.
- Tillträde till att vara en känslomässigt betydelsefull person i en annans liv.
- Att vara delaktig i att forma en ny social manlighet bortanför machonormen.

Till detta kan läggas ett samhälleligt perspektiv: att samhället gynnas som helhet av att män blir omsorgsgivare.

Samtliga av dessa exempel togs upp av de män som intervjuats för denna studie. På frågan om han anser att det är viktigt med män i förskolan svarar Robin så här:

**"Nä, faktiskt inte. Jag tycker det är viktigare att det finns fler människor som jobbar på förskolan för att de vill jobba på förskolan. Alltså att det ska vara rätt person oavsett om det är en man eller en kvinna. För jag tycker det är alldeles för många som går dit och tar lön och åker hem."**  
(Robin, barnskötare)

Denna uppfattning, att det är viktigare med rätt person istället för fler av underrepresenterat kön handlade också om en önskan att få in människor med andra erfarenheter, med olika etnicitet eller sexuell orientering:

**”Jag vill inte kategorisera det som män. Utan jag tycker det är viktigt just med människor med olika erfarenheter och sen spelar det inte så stor roll hur personen identifierar sig.”** (Roberto, förskollärare).

Förskolepersonalen berättar också att det behövs en normalisering för att få bort den negativa stämpeln både på arbetet och det att många ”hajar till” när det arbetar män på förskolan.

Alla intervjupersonerna är dock noga med att det är viktigt att det är män som vill arbeta i förskolan som ska arbeta där. Vilket för övrigt gäller kvinnor också, som Robin här ovan säger ska det inte bara vara för att ”ta lön”.

Männen berättar om nödvändigheten av att ha ett genuint intresse och engagemang för arbetet och barnen. Åsikterna går lite isär här, men att få in män generellt är inget självändamål som intervjupersonerna i förskolan ser det. Det viktiga är att uppnå en likvärdig förskola och för det behövs flera olika personligheter snarare än fler män i förskolan.

Pete som arbetar som chef i ett yrke med 98 % kvinnor tycker tvärtom att det vore bra med fler män:

**PETE:** Absolut. Jag tror att det hade tillfört en bättre struktur och jag tror också att det hade blivit mer salutogent.

**LINN:** Varför det? Vad är det som skulle göra det?

**PETE:** Som jag sa innan, i de mansdominerade yrken jag jobbat i innan så har man roligare. Och jag tror att det nånstans med, givetvis att man tar sitt yrke på allvar, men att man samtidigt gör det med glimten i ögat för att det är ett måste. Och framförallt om du jobbar inom en förvaltning där det är mycket tunga frågor och du dagligen utsätts för en... massa hemskheter rent ut sagt. Kanske inte utsätts för det, men du får se det i alla fall.

**LINN:** Och då hade det underlättat att ha en mer könsblandad personalstyrka?

**PETE:** Ja för då hade det varit roligare.

Det är en ofrånkomlig paradox att kön å ena sidan inte anses ha någon betydelse samtidigt som just förhållandet mellan könen är det som jämställdhetsarbetet eftersträvar att förändra.<sup>23</sup>

### I förskolan anses män behövas för att barnen ska få förebilder som också är män:

**LINN:** Tycker du att det är viktigt att förskolan blir mer jämställd bland personalen?

**HANS:** Ja det hade väl inte skadat om det funnits mer. Men sen vet jag inte de... alltså jag vet inte alls hur andra tänker... andra killar alltså... hur de känner och så. Man kanske inte ska ha in män bara för att man ska ha in män utan det ska nog vara att man har någon form av tanke bakom.

**LINN:** Ja för det är min nästa fråga: varför är det i så fall viktigt att få in fler män?

**HANS:** Nå det är väl som allting annars. Jag kan väl känna då, jag ska inte säga, om man nu känner med idrott och sånt att det blir för mycket sitta och rita och sticka nå [vi skrattar] nå men typ så, att man försöker få in något annat. Men det har de i och för sig i läroplanen nu, det här med teknik och lite sånt. Så det har de ju. Det är väl lite därför läroplanen kom till också för att naturvetenskap och teknik, för att det skulle komma in.

Hans menar att män tillför kunskapsområden som är eftersatta i förskolan, han reflekterar kring att kvinnor och män har olika intresseområden och att sådant som av tradition ansetts "manligt" har fallit bort. Å andra sidan påtalar han att några av dessa områden som exempelvis matematik och naturvetenskap har lyfts fram i förskolans nuvarande läroplan.

Intervjupersonerna lyfter att det är en fördel med en könsblandad grupp eftersom de då kan spegla brukarna bättre, att det är större chans till igenkänning om man har samma kön som brukaren. Det finns även en del arbetsuppgifter som utförs på lite olika sätt av män och kvinnor menar en av intervjupersonerna. **"Män och kvinnor är ju inte olika men det är ändå lite skillnad. Som man börjar du på plus hos brukarna"** berättar Dan. Vidare påtalas att arbetsklimatet blir bättre och att arbetsplatsen blir roligare när det finns personal av olika kön.



## JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Precis som att intervjupersonerna menar att en könsblandad arbetsstyrka bättre kan spegla brukarna och barnen, menar flera av dem att det vore bra om arbetstagarna också hade bredd när det gäller ålder, etnicitet, hudfärg och sexuell identitet.

Flera av intervjupersonerna har en stor medvetenhet om fördelarna som en breddad rekrytering skulle föra med sig för verksamheten:

”...rent generellt tycker jag att det är bra med en blandning även unga, gamla, folk med invandrabakgrunder och ja alla olika. Alla olika bakgrunder. Jag tycker det är bra att mixa så mycket som möjligt för då får man många infallsvinklar och pratar man då mycket så hittar man bra lösningar på många situationer.” (Dan, LSS)

Flera av intervjupersonerna anser att det läggs för mycket fokus på just kön. De lyfter upp att det är flera faktorer och erfarenheter som behövs för att arbetsplatserna ska spegla befolkningen och möta brukarnas behov.

”Jag tycker det är bra att man får in fler människor med olika typer av erfarenheter, sen är jag lite skeptisk mot att det är könsbundet. Det är likadant – vi behöver fler som har utländsk bakgrund. I vissa områden. Som här är det ju väldigt homogent, kulturellt sett, jämfört med andra sociokulturellt svaga områden. Så det är viktigare än att få in fler män.” (Roberto, förskollärare)

Några av männen inom vård och omsorg gör liknande observationer:

”Jag kom på något alldeles precis, som jag personligen hade sett var en stor fördel: om vi hade kunnat få in fler män och kvinnor av utländsk härkomst. För det behövs verkligen också. För att många brukare har, och det kommer säkert hemifrån också, har mycket fördomar, och personligen vill jag att vi får in många fler med utländskt ursprung in i verksamheten. För att bevisa att de här fördomarna är helt, helt fel. Så det hade varit en stor, stor tacksamhet om det hade gått” (Ivar, LSS)

Att det finns fördomar mot människor med utländsk bakgrund togs upp av flera av männen inom vården. De menade att brukarna hade med sig negativa attityder mot invandrare

hemifrån men också att dessa attityder fanns hos en del av majoritetspersonalen. Det är positivt att intervjupersonerna ser behovet av en diversifierad personalsammansättning. Homogena personalgrupper skapar diskriminering. Vi vill samtidigt poängtera det problematiska med när ”andra”, ”avvikare” förväntas bidra med, och därmed görs ansvariga för, lösning av rasism, sexism och andra strukturella problem.<sup>24</sup>

Dan som har en vikarietjänst och varit runt och arbetat på flera olika ställen berättar att han som svenskfödd brukar få ett bra mottagande men att yngre killar ofta får ett sämre bemötande av den övriga personalen, särskilt om de har utländsk bakgrund:

**”Det är inte helt lätt att komma in i ett helt gäng när det är många kvinnor. Som man alltså. Jag själv har inga problem med det, men man är ju lite olika. [...] jag kan inte säga att det är medvetet, alltså det är inte så, om man nu ska gå in på rasism och liknande. Jag tror inte att det är det det handlar om, men man har väl olika intressen och lite olika attityder hur man tar sig an saker. Och är man då ett gäng som gör likadant och det kommer någon annan som har lite annan syn på det så, då är det inte så lätt att komma in i gemenskapen.”** (Dan, LSS)

Dan berättar att han märkt att unga män med invandrarbakgrund inte introduceras ordentligt i arbetet. Majoritetspersonalen verkar ha lättare för att introducera kvinnor och svenskfödda. Det gör att de unga männen med invandrarbakgrund inte riktigt vet vad de förväntas göra och att de ses som lata och oengagerade. **Att inte arbeta aktivt med lika-behandlingsarbete gör att fördomar får fäste och riskeras att bekräftas av personalens beteende.**

Här blir det också tydligt att en dålig struktur fungerar diskriminerande; Även om personalen kanske inte är medveten om att de behandlar olika vikarier olika, är detta något som Dan och andra lägger märke till. Det är tydligt hur positionen ”man med svensk bakgrund” ger en annan status och möjlighet än positionen ”man med utländsk bakgrund”. Här behövs ett tydligare och mer närvarande ledarskap för att uppnå likvärdighet. De fördomar mot invandrare som finns hos brukarna som Ivan lyfter bör ses som en väckarklocka för chefer inom omsorgen. **Ansvar för att bryta diskriminering eller stävja rasistiska/sexistiska/homofoba tendenser får aldrig läggas på personer i minoritetsposition. För att män och andra minoriteter ska kunna verka inom vård- och omsorgsyren är ett aktivt inkluderingsarbete av yttersta vikt.**



## ATT BLI SEDD SOM MAN

**Männen upplever att de blir väldigt synliga i sin minoritetsposition.** För det mesta är det positivt, männen ses av anhöriga till brukare och barn som en chans till att bredda verksamheten med ett så kallat "manligt perspektiv" och chefer i kvinnodominerade branscher ser rekrytering av en man lite som en fjäder i hatten. Men minoritetspositionen innebär också en tydligare granskning. Tidigare forskning visar att män i kvinnodominerade yrken ofta upplever att andra kontrollerar så att de gör sitt jobb ordentligt.<sup>25</sup> Men också att de får beröm för helt triviala saker som en kvinnlig kollega aldrig skulle berömma en annan kvinna för. En form av härskarteknik och förminskande.

Medan kvinnor som arbetar i mansdominerade branscher ofta stöter på det berömda "glastaket" dvs. en osynlig gräns för hur högt en kvinna får/kan befinna sig i hierarkin, råder det omvända förhållandet för män. Inom forskningen används metaforen "glas-hissen" för fenomenet att män inom kvinnodominerade branscher lättare når (och förväntas eftersträva) höga positioner och därmed också passerar kvinnor som varit i yrket längre.<sup>26</sup> Enhetschefen Pete berättar att det gick väldigt fort för honom att nå en hög chefsnivå inom den kvinnodominerade bransch där han verkar och han får mycket uppskattning. Han berättar att hans chef tycker att det är bra att han är man i verksamheten eftersom **"hon tycker att det blir lite bättre balans och därav som hon säger lite mer nyanserade diskussioner"**. **Pete säger att han "ger konkreta svar på saker och ting. Jag berättar inte om nånting. Utan jag berättar hur jag tycker. Och så är jag betydligt mer rakt på. Jag är inte så intresserad av att delge mitt privatliv femton minuter varje möte liksom"**.

Han upplever att chefskollegorna som är kvinnor lägger alldeles för mycket mötestid på ovidkommande diskussioner, att de är konfrontativa och skapar konflikter där han väljer att fokusera på det som är positivt. Samtidigt faller det ofta på hans lott att ta tag i svåra samtal eller praktiska ärenden som egentligen inte ingår i hans arbete. Han tycker det är svårt att avgöra om detta har med hans tidigare yrkesbakgrund att göra eller om det beror på att han är man:

**PETE:** När det ska vara svåra samtal... äh, ja det är klart att man kan lämpa över det på mig men, det är nog mer för att jag har varit jättetydlig med att jag inte tycker att det finns några svåra samtal. Sen som jag sa, det är nog snarare tidigare erfarenheter än att jag är man. Sen det är klart när vi ses som ett verksamhetsområde då sticker jag ju ut liksom.

**LINN:** Finns det andra exempel som du tror kan ha betydelse att du är man?

**PETE:** Ja. Det tror jag. När det ska göras praktiska saker, för det händer faktiskt ibland, då är det ju jag som gör dem.

Nästan alla männen har upplevt att det finns en förväntan på dem att göra praktiska saker, därmed inte sagt att det alltid är så. De som upplever att bilden av den händiga mannen inte passar in på dem berättar också att de har varit tydliga med att positionera sig utanför den. I förskolan innebär minoritetspositionen att en del vårdnadshavare har förväntningar på att männen ska fylla en "manlig" norm. Att de ska ta ansvar för boll-lekar och aktiviteter med "mer fart i". Roberto berättar:

**"...då var det någon förälder som sa: 'Åh vad roligt att ni är två män då kan ni spela fotboll med dem'. Så då sa jag till den föräldern att 'Nja det är inte riktigt min grej, jag sitter gärna och pärlplattar eller gör något annat med dem'. Men jag har inte upplevt, från kollegors håll i alla fall att jag förväntats ta den rollen."** (Roberto, förskollärare)

De flesta verkar inte uppleva att detta är något som kommer från kollegorna men Hans påtalar att:

**"Om det är något som ska skruvas upp 'Du som är man, du kan ju göra det'. Jovisst är det så. Sen vet jag inte om, jag kan väl uppleva det här, att det är jag som plockar upp en boll och spelar fotboll med killarna. Jag har inte sett någon av tjejerna göra det."** (Hans, förskollärare)

Hans i citatet här ovan gör själv en uppdelning i vilket kön barnen har som kan tänkas vara intresserade av att spela fotboll. Hans var lite äldre än de andra intervjupersonerna från förskolan. Han var även den av intervjupersonerna som var öppnast med att det görs skillnad utifrån kön på arbetsplatsen, vilket han hänvisade till tradition.

Skillnaden mellan Hans och de yngre intervjupersonerna kan bero på att förskolläraryt utbildningen idag har ett större fokus på läroplanen där jämställdhet är en viktig del och att genus diskuteras på utbildningen. Det skulle vara intressant att vidare undersöka huruvida det genusvetenskapliga perspektivet ledertill verklig förändring i förhållnings-sätt på förskolorna eller om det mer handlar om att de nyutbildade förskollärarna vet vad som bör sägas. Förskolläraren Roberto resonerar utifrån genusvetenskapliga och norm-kritiska perspektiv om sin roll som förebild och pedagog i arbetet med barnen så här:

**”Jag vet att det här arbetslaget hade inte diskuterat tidigare, och sen i personalrummet kom vi att prata om, jag tror vi började med sexuell läggning, och sen så flöt vi in på könsnormer generellt, vad det gäller pedagogiskt material som vi har och varför har vi det, och varför har vi inte vissa saker och hur samtalar vi med barnen om det och hur styr vi upp det? Alla de grejerna. Och det tror jag absolut beror på att vi är två olika kön jämfört med vad de var innan. Och sen så kan jag också, jag tycker ju att det är lite kul, inte att provocera, det är fel ord, men att belysa att saker och ting måste inte vara könskodat. Så jag kan ha nagel-lack ibland och det har jag bara på jobbet för jag tycker inte om att ha det annars. Men på jobbet kan jag ha det för att se hur barnen uppmärksammar det, eller föräldrarna för den delen. För ibland reagerar de mer än vad barnen gör. På mitt förra jobb så kom jag nån gång i kjol. Det var sommar och det var varmt, men jag har aldrig kjol privat och då kom jag och ungarna frågade en gång, 'Varför har du kjol?', 'För det är skönt', sen var det lugnt.”** (Roberto, förskollärare)

Ingen av de andra männen jag intervjuade gav exempel på att så här handfast använda sin kropp för att utmana könsnormerna. Istället berättade de att de utmanar normer för manlighet bara genom att vara man i ett så pass kvinnodominerat yrke.

Ture berättar om brukare inom LSS som är pressade av att hitta en plats som även handlar om att relatera till en macho manlighetskultur. I relation till machokulturen ser de intervjuade männen sig som goda förebilder för en annan manlighet. Ture beskriver sin roll som manlig förebild så här:

**TURE:** Det finns ju liksom ett behov hos brukarna alltså ett sexuellt behov om man ska uttrycka det så. De kan bli mycket påverkade av folk som de träffar utanför [boendet] på jobbet eller i daglig verksamhet, eller i andra situationer. Som de inte känner sig så bekväma i. För att det finns liksom någon machokultur att de pratar om... grova saker så här, och så känner han sig inte bekväm för han har egna problem inom det området. Och också där han har praktik har de sagt att "Öh, man är ingen riktig man om man inte dricker" och så dricker ju inte han. Så det finns ju...

**LINN:** Ja och då kan det ju säkert vara värdefullt att du är där och kan bemöta de diskussionerna.

**TURE:** Ja för jag dricker typ inte nånting [skratt] men det är väl vuxenmansrollen: man ska dricka kaffe; man ska dricka öl; man ska snusa kanske, eller slåss. Jag vet inte. Så där känner jag att jag kan hjälpa den här brukaren genom att säga "Det där är bara bullshit liksom."

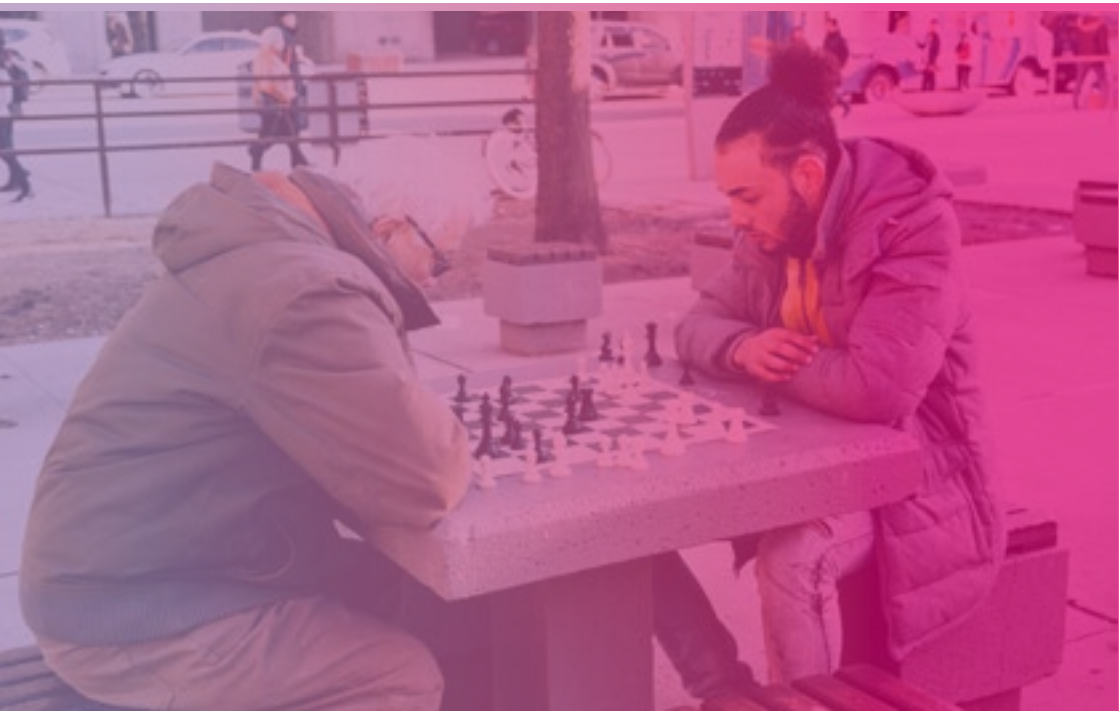
Det Ture beskriver här kan tolkas som en förhandling kring maskulinitet. Maskulinitetsforskaren Raewyn Connell beskriver hur maskulinitet skapas genom rankingsystem som:

1. ger alla män en möjlighet att klättra om de följer reglerna,
2. där det alltid finns någon som har en lägre position än en själv, och
3. som även ger fördelar för män som är längre ner i hierarkin.<sup>27</sup>

Positionen "riktig man" förutsätter att andra män hålls nere och att reglerna för maskulinitet upprätthålls.<sup>28</sup>

Exempel på det såg vi även i exemplet ovan där unga män med utländsk bakgrund behandlas sämre än svenskfödda. Genom skapandet av en "annan manlighet" tar män i omsorgsyrken tillbaka makten över maskulinitetskapandet. Disidentifikation, det vill säga att avstå från och identifiera sig som avvikande från, (vissa) "machonormer" är en del av det. När Ture utmanar den rådande bilden av "vuxenmansrollen" skapar han utrymme även för brukarna på LSS-boendet att vidga sina normer för maskulinitet.

**En mer blandad personalgrupp skulle ge brukarna fler förebilder och infallsvinklar som kan bidra till deras jagskapande, menar Ture.** För de män som jobbar inom barnomsorgen är det liknande. Att vara man anses generellt sett som positivt eftersom arbetsplatsen är så väldigt kvinnodominerad. Men även de flesta av dessa intervju-





personer tyckte att personlighet skulle gå före kön. Det viktigaste är att rätt personer arbetar inom förskolan tycker de. Idén att männen anses tillföra speciella kvalitéer i egenskap av sitt kön var något de främst mötte från anhöriga till barnen, men dessa kunde också vara kritiska till män inom barnomsorgen.

Enhetschefen Pete berättar att hans chef sagt att "det blir lite bättre balans och därav lite mer nyanserade diskussioner" när han deltar i möten på arbetsplatsen. Det är svårt för männen att veta vad som är positiva egenskaper som tillskrivs dem i egenskap av deras kön och vad som har med deras övriga person att göra. Vilket också kan vara en effekt av att män sällan ses som könade, eller som representanter för sitt kön, utan är vana att bli bemötta som individer och inte som representanter för en kollektiv grupp.<sup>29</sup>

**Generellt sätt visar det sammanlagda materialet från intervjuerna att alla männen har erfarenheter som pekar på att skillnad görs utifrån kön. De har olika strategier för att komma runt detta, genom att skämta, påtala när det händer eller genom att aktivt ställa sig utanför som Roberto gör i exemplet där han förklarar för föräldrarna att han föredrar att göra pärlplattor än spelar fotboll med barnen.**

## VÄRDEFULLA EGENSKAPER

**Under intervjuerna gick vi igenom vilka kvalitéer och erfarenheter intervjupersonerna anser behövs för att göra ett bra jobb i deras yrke.**

**IVAR:** Du behöver vara lyhörd – det är kanske a och o. Du behöver ha ett starkt tålmod. Du behöver inte ha all kunskap i världen om olika funktionsnedläggningar, men du behöver ha en personkemi. Du behöver vara lugn som person och lösningsfokuserad. Typ så.

**LINN:** Hur får man de här egenskaperna?

**IVAR:** Ja det är svårt kanske att plugga till sig de här egenskaperna, man får nästan ha det i sig. Det är inte alla som passar att jobba här. Det märker man själv ganska snart. Men har man bara en del av detta så kanske man också kan anpassa sig lite. Och lära sig med tiden. Men du behöver ha det i dig. Du kan inte plugga dig till det.

Ivars tankar kring lämpliga egenskaper går igen hos de övriga männen inom vården: "Att man är självständig, att man är en god lyssnare, relativt trygg i sig själv, men även lyhördhet är viktigt" säger Ture. Att ha ett bra bemötande, vara lyhörd, stabil, trygg

i sig själv och kunna se brukarens behov och vad den personen kan och klarar tycker alla är viktigt. Dessa egenskaper anses dock inte vara något man kan läsa sig till. Några nämner att egenskaperna grundas i ens uppväxtförhållande och att de har med värderingar att göra. En av männen som jobbar inom barnomsorgen svarar så här:

**”Man ska vara tydlig, ja men det är ledarskap, du behöver använda det dagligen i din yrkesroll. Både när du möter kollegor och barn och föräldrar. Flexibilitet. För förutsättningarna ändras hela tiden, allt ifrån att någon kollega är hemma till att vädret plötsligt slår om. Ja du måste vara kvicktänkt och samla på dig ett bagage som du kan dra ut ur ryggsäcken som man brukar säga, när det behövs. Och sen lyhörd, för att, och det är ju sammankopplat med ledarskapet, och det betyder ju inte att du ska stå och peka med hela handen alltid, utan har du inte lyhördheten så får du inte nått förtroende för barnen heller. Så lyhördhet är superviktigt.”** (Roberto, förskollärare)

I övrigt nämns empati och förståelse, att kunna skapa trygghet och trivsel, att man ska tycka det är roligt att arbeta med barn och gärna ha lite livserfarenhet. Att ha förståelse för alla människors olikhet ses som viktigt.

## YRKET SOM ETT KALL

**Förskolans historia vilar på en idé om ”samhällsmoderlighet”, det vill säga en särarts-feministisk argumentation för att kvinnor har särskilda uppgifter i samhället, ett samhällsinriktat moderskap myntat av den svenska feministen Ellen Key.<sup>30</sup>**

I denna tanketradition är omvårdnad av barn, gamla, sjuka och behövande en möjlig samhällsposition för kvinnor. Yrket såg som ett ”kall” och skulle utövas på bas av ett kärleksfullt hjärta och inte för ekonomisk vinnings skull. Det är viktigt att förstå denna historiska kontext inom vilken förskolan och andra vård- och omsorgsfunktioner som idag är kvinnodominerade växt fram. Synen på förskolläraryrket som ett kall lever delvis kvar:

**LINN:** Tänker du att förskolan är, ett sånt här kall-yrke som man brukar kalla det, att man behöver ha, vad heter det, någon högre mening med att jobba där?

**ROBIN:** Jag tror att ett intresse av att vilja lite mer, än bara intresse av att gå och få sin lön. Går jag och jobbar som målare, då går jag bara in, målar en vägg, går därifrån. Blev inte väggen jättebra så, ja, då går jag bara därifrån. Men jobbar jag med barn och "äh, jag pallar inte byta en blöja idag, de får gå med lite skav i rumpan" det ska vara mer än att: "äh jag slutar klockan fyra nu och det är ett barn som är kvar. Man ställer inte barnet utanför förskolan och säger "Nu har jag slutat." Men på en byggarbetsplats är det bara att plocka ihop grejerna och åka hem. Den tiden slutar jag. Och ska jag jobba nått extra – då kostar det.

**LINN:** Men så är det inte nu?

**ROBIN:** Så är det ju inte på en förskola. Där är det ju för ett genuint intresse för att vara där.

Robin gör skillnad mellan att jobb som innebär att "lyfta lön" och arbeten där det krävs ett "genuint intresse" för att vara där. I flera av intervjuerna kommer det fram att männen lägger märke till att det finns arbetstagare som mest går kvar av gammal vana. Här skiljer sig också intervjupersonerna åt. En del av dem önskar att alla kollegor i yrket skulle haft ett driv och genuint intresse för arbetet. En del av dem upplever en frustration gentemot de kollegor som de tycker saknar detta. Det finns en förväntning om att ge det lilla extra, ha ett genuint engagemang, en passion eller ett kall. Detta gör något med synen på yrket och de människor som arbetar där. När ett arbete innebär ansvar för andra, behövande, människor går det inte att bara stämpla ut på samma sätt som i andra yrken såsom Robin berättar om här ovan. I nästa kapitel kommer vi gå in på vad detta kan ge för negativa konsekvenser i förlängningen.

# 4 UTVECKLINGOMRÅDEN

I tidigare kapitel har vi tittat på fördelar med att arbeta inom vård- och omsorgsyrken och vad jämställdhetssträvande när det gäller kvinnodominerade branscher förväntas lösa för problem. Det här kapitlet tar upp några av de problem som de intervjuade männen mött där utveckling och förändring är nödvändig.

## ARBETSBELASTNING, LÖN OCH FÖRESTÄLLNINGAR OM OMSORGSYRKEN

De arbetsuppgifter som utförs i kvinnodominerade yrken leder till både fysisk och psykosocial belastning i stor utsträckning. I dag är ohälsotalet för yrkesverksamma kvinnor högre än för män.

”Rent allmänt så är det ju hög arbetsbelastning. Och jag tror att det är därför många väljer att inte arbeta i förskolan. Du får ofta inte jättemycket betalt även om du har pluggat på universitet eller högskola och även om du får en någorlunda okej ingångslön så hänger du inte med i löneutvecklingen jämfört med många andra yrken och det är mycket lyft och det tar mycket på kroppen också. Och även auditivt det är hög ljudvolym även om du försöker begränsa. Och barngrupperna är stora och det finns ofta behov bland barnen. Ibland så stora att du behöver ha resurser. Ibland är det supertufft.” (Roberto, förskollärare)

Det som upplevs sämre är när inte förutsättningarna finns för att göra ett arbete där man kan vara nöjd med sin arbetsinsats. Det kan handla om för stora barngrupper, behov hos brukare eller barn som inte kan tillgodoses på ett tillfredsställande sätt. I intervjun med Roberto var det tydligt att personalen på förskolan förväntades kompensera för strukturella problem.

När verksamheten ges otillräckliga resurser blir det upp till arbetstagarna att lösa det. Men när de strukturella problemen leder till att personalen blir sjuk, placeras problemet på individen istället. Det verkar finnas en outtalad princip om att eftersom arbete med barn eller brukare anses viktigt och meningsfullt, är det en rimlig slutsats att de som brinner

för sitt yrke även ska kompensera för de strukturella bristerna. Andra undersökningar visar upp snarlika resultat. Indragningar leder till frustration och missnöje.<sup>31</sup>

**Erik Hallsenius från Offentliganställdas Förhandlingsråd, bekräftar att den person som upplever meningsfullhet och glädje i sin arbetsvardag är de som är lättast att pushas ett steg till i fråga om arbetsbelastning. I denna yrkesgrupp finns en vana att överbrygga strukturella problem med engagemang.**<sup>32</sup>

Enligt SCB's arbetsmiljöundersökning som görs vartannat år är de kvinnodominerade sektorerna, toppat av kommunen och följt av landstinget, de verksamheter där anställda upplever mest meningsfullhet.<sup>33</sup> Sjukfrånvaro gör att trycket blir stort på ordinarie personal. Att behöva handleda vikarier och sätta dem in i arbetet blir emellanåt ett dubbelarbete. Även om en del av intervjupersonerna tyckte att det var roligt att vara handledare eller introducera vikarier så är det också en tidskrävande uppgift.

Inom vården kan det också vara svårt att få ihop livet med oregelbundna arbetstider. Det fanns också de som upplevde de oregelbundna arbetstiderna positivt. Intervjupersonerna i den här studien hade olika syn på hur viktig lönen är för deras egen och andra mäns benägenhet att söka sig till jobb inom vård och omsorgsyriken. Niklas som har jobbat inom de flesta vårdyrkena säger att:

**”Det är lågavlönat, det är väl egentligen den största anledningen till att människor inte söker sig till vården. Och sen är det den här kulturhistoriska: män ska liksom va lite macho och det ska va lite styrka och ska liksom inte lägga sig på den nivån att hjälpa folk som inte kan torka sig själv och så va. Jag tror det ligger lite undermedvetet kvar.”** (Niklas, undersköterska)

**Niklas uppger här tre anledningar till att män inte söker sig till vårdyrket.** För det första är lönen låg, för det andra menar han att det handlar om vårdyrkets kulturhistoriska grund och för det tredje att arbetsuppgifterna kan ses som omanliga. Män vinner inga maskulinitetspoäng på vårdarbete utan kan tvärtom riskera att sjunka i hierarki. Niklas' förklaring går direkt att översätta till Connells forskning om hegemonisk maskulinitet.<sup>34</sup>

Maskulinitetsstatusen härleds både till kulturella ideal: vad en man förväntas vara/göra, och hans institutionella makt och erkännande: som till exempel lön.

## ARBETSMILJÖN I KVINNODOMINERADE BRANSCHER

Flera av intervjupersonerna påtalar problem med arbetsmiljön. Inom förskolan tycks det handla om att arbetet är tungt med många barn, ojämlika villkor och stora skillnader mellan olika arbetsplatser. Några påtalar att lönen kunde varit högre. För de män som är barnskötare lönar det sig dåligt att vidareutbilda sig till förskollärare. Andra menar att lönen inte har lika stor betydelse som arbetsmiljön:

**”För att nåstans har du inte valt det här yrket från början för att det är bra lön liksom. Och, jag kan väl bara prata för mig själv, även om jag skulle tjänat 50 000 i månaden på min förra arbetsplats hade jag ändå inte velat stanna kvar. Och så vet jag att det är många som känner. Jag har aldrig hört någon prata specifikt om bara pengarna. Utan det är alltid kopplat till arbetsmiljön vad det gäller lusten att stanna kvar på en arbetsplats eller lusten att stanna kvar inom yrket. För att jag tror, jag skulle inte säga att det är ett kall-yrke, men i närheten [han skrattar]. Jag tror inte du kan fråga någon och få svaret ’jo men jag valde det här yrket på grund av pengarna’ utan det finns en genuin passion hos folk som utbildar sig och börjar jobba inom förskolan.”** (Roberto, Förskollärare)

Problemen handlar om fysiska problem som hög ljudnivå, stora barngrupper, lyft som tär på kroppen, etc. Roberto säger att **”Många får ju en chock för att man glorifierar nåstans förskolemiljön på utbildningen, och sen är det en helt annan verklighet som du möter”**. När man kommer ut i arbetslivet står man i en verklighet med hög arbetsbelastning och dålig arbetsmiljö med brist på pedagogiska resurser till de barn som har speciella behov.

Intervjupersonerna upplever även att det är ett problem att **”folk flyttar runt för att få upp sin lön”** (Robin). Samtidigt påtalas att om du trivs i arbetslaget så är det ett incitament i sig för att stanna kvar. Några påtalar att yrkets status kunde varit bättre och omgivningens syn på yrket beskrivs emellanåt som förminskande: **”Vi passar inte barn, vi har en läroplan och jag har läst lika länge som en sjuksköterska!”** säger Alve.

Bland männen själva märks en yrkesstolthet och de menar att detta förminsande synsätt är en sak som behöver förändras för att fler män ska se en möjlig framtid som förskollärare eller barnskötare.

## PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön och arbetsklimatet i gruppen lämnar även den en del övrigt att önska. Det kan handla om avundsjuka och konkurrens mellan kollegor eller skitsnack. Konkurrens om vilken avdelning som gör bäst arbete eller att bli favoriserad av brukare, barn, chefen eller av anhöriga ställer till problem. Även den individuella lönesättningen leder till missnöje:

”Där är ju mycket avundsjuka och hela den biten och mycket ligger ju i lönebildan. Vi har samma utbildning – hon har lägre lön. Och folk är ju. Där är ju brist inom allting, det finns ju jobb till alla. Men ändå är det så att, inom detta yrket förstår jag inte varför alla ser alla som hot. Vi gör samma jobb.” (Robin, barnskötare)

Just skitsnacket är något som tas upp av männen från samtliga yrkesgrupper och benämns som ”ett ständigt skitsnackande” av enhetschefen Pete. Han menar att skitsnacket också är grövre och mer diskriminerande än på de mansdominerade arbetsplatser han arbetat på tidigare. ”Skitsnack och drama” sker också mellan de kvinnor som jobbar på förskolan, berättar männen. Dålig arbetsmiljö på grund av skitsnack lyfts också fram av männen inom vården. Männen anser dock att detta är något som sker mellan kvinnorna och de anser att de själva själv står utanför denna praktik. Att männen inte känner sig delaktiga i skitsnackandet kan bero på att skitsnack kopplas samman med femininitet eller att det sker i rum som är slutna för dem.

Även om många av intervjupersonerna säger att de känner sig helt inkluderade på arbetsplatsen och ses som vem som helst, så delas inte denna upplevelse av alla. Förskolläraren Hans berättar att kvinnorna ibland pratar om saker i personalrummet som gör att han känner sig utanför. Roberto har samma upplevelse men berättar att han brukar säga ifrån när det händer. Enhetschefen Pete berättar att han inte ens vill känna sig inkluderad av kollegorna eftersom han inte gillar den kultur som finns på arbetsplatsen.

Barnskötaren Robin säger att "Två tjejer kan krama om och klappa varann på axeln och sånt, medan jag som kille hamnar vid sidan om". Kvinnors kollegiala vänskap kan innehålla en form av emotionell avsexualiserat fysiskt stöd som han i egenskap av heterosexuell man inte har tillgång till.

Männen verkar inte heller, i de fall där det finns fler män på arbetsplatsen, vända sig till varandra för denna form av intimitet. Tidigare forskning har visat fram förandet av en ny manlighet som en värdeskapande del av att som man ta plats i omsorgsyrken.<sup>35</sup> Ännu verkar denna nya manlighet inte ha normaliserat att som man ge en annan man asexuell fysisk närhet på liknande sätt som kvinnorna i exemplet gör.

Ett annat problem kopplat till att vara man i barnomsorgen kan vara upplevelser av att inte bli sedd som likvärdig i arbetet. **"Mammor vänder sig helst till kvinnorna ur personalen"** säger Hans. Han tror att det beror på tradition, Robin bekräftar Hans iakttagelse och säger att det händer att mammor letar upp kvinnlig personal för att höra hur barnen haft det under dagen. Roberto märker tvärtom att vårdnadshavare gärna pratar med honom.

## FLIRT ELLER SEXUELLA TRAKASSERIER

**"Man pratar ofta om män på byggarbetsplatser, att det är rå jargong och sexistiskt och så här. Det finns ofta de stereotyperna. Kvinnor kan till och med vara värre än män på det. Det är mycket sexistiska skämt och så vidare. Jag har inga problem med det själv, men det är något som man inte pratar om så ofta. Man pratar gärna om att när män är i grupp så uppför de sig lite mindre hedervärdigt och så vidare men, kvinnor kan vara lika goda och värre i många fall. Det tycker jag man ska lyfta mer".**

(Dan, LSS)

**Merparten av den tidigare forskning som gjorts om den könssegregerade arbetsmarknaden ur ett organisationsperspektiv har fokuserat på kvinnor i mansdominerade yrken.<sup>36</sup>** Ofta med fokus på chefskap och maktpositioner. Genusforskaren Ulrika Dahl har visat att en del av jämställdhetssträvandet utgår från ett heteronormativt antagande om att könsblandade arbetsplatser även är positivt för att heterosexuella arbetstagare kan förta med varandra.<sup>37</sup> Där möjligheten till heterosexuell flirt är något som lyfts fram som



positivt för arbetsklimatet. Denna diskurs är helt frånvarande i de intervjuer jag gjort. Ingen av intervjupersonerna i denna studie har benämnt möjligheten till heterosexuell flirt som vare sig en positiv eller negativ aspekt av numerärt jämställda arbetsplatser. Däremot berättar en av männen att när han var ung och ny, fick han ofta relationsråd om flickvänner av de "äldre tanterna" på arbetsplatsen.

När det gäller sexuella trakasserier berättar enhetschefen Pete att han vet andra män som utsatts där det i något fall även lett till rättegång, men även att han själv utsatts:

**LINN:** Är det här på den här arbetsplatsen eller, är det mot dig, i grupp mot dig eller enskilda?

**PETE:** Egentligen på alla sätt och nivåer. Det kan vara allt från ett ord man slänger ur sig, kommenterar hur någon ser ut i ett par kläder till huruvida jag är solbränd eller inte solbränd och om det är snyggt eller inte snyggt. Om, hur byxorna sitter på mig och så vidare. Så det är högt och lågt. Utan att hänga ut varken enskilda individer eller grupper.

**Männens berättelser är snarlika kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier på så sätt att trakasserierna befinner sig i en gråzon där det inte alltid är helt klargjort var gränsen går.** För några handlar det även om att befinna sig i en utsatt position på arbetsmarknaden, antingen som vikarie, timanställd eller i begrepp att söka sig vidare. Minoritetspositionen för män i kvinnodominerade yrken skiljer sig på det sättet att det verkar finnas en uppfattning både hos männen och de kvinnor som utsätter dem om att männen "klarar att ta lite skit". Att de sexuella anspelningarna inte är så allvarligt menade, inte hotfulla och därför harmlösa.

I Dahls forskning är det tydligt att det heterosexuella begärsspelet anses pågå på mäns villkor, där det är mäns eventuella lusta som ses som hotfull. Problemet med flirt, sexuella anspelningar och andra praktiker i gränslandet för diskriminering är att det inte går att förutse hur dessa riktningar landar hos den enskilda. I och med att denna fråga sällan eller aldrig diskuterats på arbetsplatserna finns en stor risk att människor mår dåligt och att det saknas kunskap om vad som är ett oacceptabelt beteende och vad som bör göras för att förebygga kränkningar. Här är det viktigt att chefer även i kvinnodominerade branscher tar sitt arbetsgivaransvar för att förebygga och motverka diskriminering och sexuella trakasserier. Särskilt viktigt är det med tanke på de brukare som står intill och försöker orientera sig i förhållande till den interaktion som sker mellan anställda.

För de brukare som har svårt med gränser för vad man får och inte får göra och säga skapar ett flirtigt beteende mellan anställda onödiga oklarheter. Detta verkar inte diskuteras tillräckligt i en del verksamheter.

## MAN OCH MISSTÄNKLIJJORD

**För männen inom barnomsorgen finns en utmaning som helt avviker från vårdpersonalens. Den mest överhängande rädslan är vad de kallar för "pedofilskräcken", att bli misstänkt för sexuella övergrepp.**

Robin berättar att han från början hamnade i barnomsorgen för att utbildningen gick att kombinera med hans stora idrottsintresse. Robin trivdes bra men när det blev mycket skrivelser om pedofiler i media valde han att lämna yrket. **"Jag vill inte bli en äckelgubbe"** säger han. Av samma anledning att han inte vill jobba i förskolan när han blir äldre. Även om Robin berättar att den som anklagades inte var förskollärare utan praktikant så påverkades han och andra män inom yrket. **"Det var inga riktiga förskollärare, men det skrev ju tidningarna ändå"**. Därför riktades misstänksamhet mot alla män inom förskolan.

Även Alve och Hans berättar om misstänksamhet som riktats mot dem från anhöriga till barnen. Alve berättar att det var en förälder som hörde av sig redan innan han hade börjat på sitt nya jobb och inte ville att dens barn skulle gå där om han började arbeta där.

**"När jag började här på en småbarnsavdelning så var det några vårdnadshavare som hörde av sig ganska direkt, till rektorn och sa att 'vi vill inte att den här personen ska jobba här'. Men då var hon jättetydlig med att 'han jobbar här och så är det. Antingen får ni byta förskola eller så får ni leva med det'. Och det kom första veckan, andra veckan här. Och innan jag hade träffat barn och föräldrar. Direkt. Och sen dess har det inte varit några problem. Men det var då precis i början och det var skönt att rektorn var väldigt tydlig med att 'Så här är läget. Det är bara att acceptera', Att jag fick stöd. Och det var väl synd för man har inte hunnit visa vem man är liksom. Utan baserat på kön. Men annars har det inte varit så. Men jag försöker vara väldigt tydlig med att 'Nu går jag och byter blöja, nu gör jag detta'. Även fast jag vet att mina kollegor litar på mig och jag litar på dem, så det är inget sånt, men för att säkerställa så måste jag göra det. Och det är lite synd att det ska vara så. Att det fortfarande finns en oro liksom."** (Alve, förskollärare)

**I det här fallet hade förskolechefen satt ner foten mot vårdnadshavaren och förklarat att "På förskolor i dag arbetar både män och kvinnor. Så är det. Det är bara att acceptera".** Alve berättar att det var någon vårdnadshavare som valde att flytta sitt barn. Idag tycker han att det mest var synd om det barnet eftersom den gick miste om en väldigt bra förskola enbart på grund av föräldrarnas fördomar mot män. I Robins fall var det han som fick börja jobba på en annan avdelning då anhöriga protesterade:

**LINN:** Men då när det var den här pedofilturen i media och sånt, upplevde du då att du också blev misstänkliggjord då?

**ROBIN:** Ja av den äldre generationen, farmor och farfar. Om jag råkade gå in på en annan avdelning och det var den äldre generationen, farmor och farfar, mormor och morfar som kom och hämta.

**LINN:** Fick du nått stöd av dina kollegor och rektor och så i det?

**ROBIN:** Nä det var mest så "Skit i det", typ [rycker på axlarna] "Du ska inte va så känslig".

**LINN:** Okej! De tyckte du var känslig då?

**ROBIN:** Ja, jag nämnde det, för det var faktiskt en som kom in och ställde de frågorna till mig. Då var det mest att "då sätter vi inte dig i de situationerna". Det är ju samma som nu har jag ju bett denne rektorn om att jag kanske inte ska vara på en småbarnsavdelning. För jag blir ju inte yngre.

**LINN:** .. Men.. Ja... Gud. Det är ju ingen liten sak att känna sig anklagad för. Eller misstänkliggjord för då. Men rektorn, hjälpte den dig på nått sätt då?

**ROBIN:** Nä hon sa bara att det var för jäkligt och att jag skulle säga till om det hände fler gånger och så där.

Händelsen, tillsammans med rektorns flata hantering av situationen, var starkt bidragande till att Robin valde att sluta arbeta i förskolan. Efter att ha arbetat i en helt annan bransch under ett antal år fick han erbjudande om att börja på en nyöppnad förskola där en av hans tidigare kollegor blivit rektor. Efter händelsen har Robin blivit väldigt noga med att förhöra sig för om hur rektorerna hanterar denna typ av situationer när han sökt nya jobb.

**Alla männen i barnomsorgen som intervjuats berättar att de har utarbetat strategier för att inte behöva bli misstänkliggjorda.** Det kan handla om att alltid berätta när man går iväg för att byta på ett barn, att inte ta upp barn i knät eller att inte alls arbeta på småbarnsavdelningar. En man påtalar att det även finns kvinnor som är pedofiler,

men att han inte tror att hans kollegor som är kvinnor behöver vara lika noga i att förebygga misstankar i sitt dagliga arbete med barnen.

De intervjuade männen som arbetar inom vården delar inte alls denna erfarenhet av misstänkliggörande. Trots att arbete inom exempelvis LSS innebär flera tillfällen av ensamarbete samt att brukarna har en utsatthet som ofta är snarlik små barns, ibland är det just barn de arbetar med, hade ingen av männen från vården upplevt misstänkliggörande på liknande sätt som männen från barnomsorgen. Det kan bero på att misstankar om sexuella övergrepp i förskolan har fått större medial uppmärksamhet än sexuella övergrepp mot personer inom LSS och övriga vården.<sup>38</sup>

Arbetet inom LSS innebär även färre anhörigkontakter, vilket säkert är en relevant förklaring eftersom misstänkliggörandet i förskolan kom just från barnens anhöriga. En annan obehaglig förklaring skulle kunna vara att personer med funktionsnedsättningar inte ses som lika skyddsvärda. Historiskt har människor med intellektuella funktionsnedsättningar dessutom utmålats som farliga.<sup>39</sup> Vilket skulle kunna göra att män inom LSS kanske snarare ses som en form av våldsresurs i omsorgen.





# 5 UTMANINGAR OCH FRAMÅTBlickAR

I denna studie har Jämställd Utveckling Skåne undersökt utmaningar och möjligheter för att uppnå en mer jämställd arbetsmarknad utifrån de erfarenheter och idéer som män som jobbar i kvinnodominerade yrken har. Denna studie kan ge en fingervisning om möjliga riktningar framåt för att uppnå en arbetsmarknad där män och kvinnor kan verka på lika villkor inom de branscher som idag har ett underskott på män. För att lyckas med detta är det några särskilt utmanande områden som behöver hanteras.

## UTMANING 1: SYNEN PÅ MÄN SOM POTENTIellt FARLIGA

Trots satsningar från utbildningsväsendet och regeringsdirektiv för att fler män ska arbeta inom barnomsorgen, finns fortfarande en diskurs om män i förskolan som potentiellt farliga som män där tvingas förhålla sig till. Hur förskolornas rektorer hanterar detta förefaller avgörande för de män som arbetar inom förskolan utifrån intervjuerna som gjorts här. För att komma till rätta med utmaningen behövs tydlighet från förskolornas rektorer för hur misstankar som riktar sig mot personal ska förebyggas och hanteras. Detta är något som alla anställda ska kunna känna sig säkra på genom tydliga direktiv och handlingsplaner.

## MÖJLIGHET: TYDLIGA RUTINER OCH HANDLINGSPLANER

Ta fram en handlingsplan för hur situationer där någon i personalen misstänkliggörs ska hanteras. Det nationella kunskapscentret Barnafred har regeringens uppdrag att samlar och sprida kunskap om våld och andra övergrepp mot barn. De har tagit fram en ”Modell för beredskap när sexuella övergrepp mot barn misstänks ha begåtts av personal inom förskolan” som kan användas som grund.<sup>40</sup> Att ha tydliga rutiner för alla anställda om hur risksituationer, som exempelvis ensamarbete eller intimitet ska hanteras, och ett tydligt förfarande på alla förskolor – oavsett personalsammansättning – skapar trygghet för både barn, personal och vårdnadshavare.

## UTMANING 2: SYNEN PÅ YRKET SOM PROBLEMTYNGT

**Både vården och barnomsorgen ses av allmänheten som viktiga och nödvändiga arbeten för allas vår välfärd.** Samtidigt ges dessa yrken främst medial uppmärksamhet när det gäller brister, arbetsmiljöproblem eller när allvarliga fel begåtts. För verksamhet där allting flyter på, där personal, barn, brukare och vårdnadshavare är nöjda sätts inga stora rubriker. Flera av intervjupersonerna menar att synen på yrket som problemtyngt bidrar till att skrämja bort potentiell arbetskraft.

De flesta av intervjupersonerna har heller inte själva sett arbetet inom vård eller omsorg som sitt förstahandsval, utan har snarare råkat hamna inom vården eller barnomsorgen. Väl på plats har de insett att arbetet passat dem bra och att det är både roligt, utmanande och kreativt. Det är trist om dessa positiva sidorna av verklighet inte får större spridning hos allmänheten och potentiell arbetskraft. Männens själva efterlyser satsningar som låter fler komma i kontakt med deras arbete. Att arbetet är roligt, ger mycket tillbaka i form av personlig utveckling och positiv respons från barn och brukare behöver lyftas fram.

Männen vill också förändra synen på vård och omsorgsarbete eller barnomsorgen som yrken för främst kvinnor. En större kommunikationsinsats behöver göras för att presentera de kvinnodominerade bristyrkena för en bredare målgrupp.

## MÖJLIGHET: ANVÄND FÖRDELARNA

**Presentera arbetet som det roliga, utmanande och kreativa arbete som det ofta är.** De många fördelar som männen i denna studie ser i sitt arbete kan användas som grund i en kommunikationsinsats. På den enskilda arbetsplatsen kan personalens erfarenhet och upplevelse av yrket och arbetsplatsen användas som en kommunikationsresurs.

Ge medarbetarna möjlighet att "marknadsföra" sitt arbete på arbetstid. Diskutera media-bilden av vård- och omsorgsyrkena generellt och hur bilden kan förändras. Att låta arbetslaget formulera sig kring kvalitéerna i arbetet skapar samsyn och stolthet över arbetsplatsen. Hur var och en pratar om sitt jobb i vardagen ger också stor effekt i synen på ett yrke.

**"Det finns många som vikarierar inom vården, om dessa får ett bra bemötande så kommer de kanske stanna. Dessutom kan de tala väl om yrket med andra."**

(Dan, LSS)



## UTMANING 3: STRUKTURELLA PROBLEM

Om **UTMANING 2** kan bemötas genom att förändra synen på yrket som problemtyngt, så handlar **UTMANING 3** om att problembilden har en faktisk förankring i verkligheten.

Både vården och barnomsorgen drabbas av besparingskrav, bristande långsiktighet och krav på effektivisering som inte går att möta med god kvalitet i behåll. När gränserna för vad en arbetstagare eller en verksamhet ska klara av förskjuts istället för att förhandlas sker en glidning med större krav utan att motsvarande resurser sätts in. Där det blir individer som får täcka upp för strukturella brister. Det kan handla om att inte sätta in resurser till barn eller brukare med särskilda behov eller att inte bemanna upp när någon är sjuk.

Det finns en påtaglig risk att strukturella problem görs till individproblem vilket både skapar osämja i personalgruppen och bäddar för fel typ av lösningar. Istället behöver problemen och de orimligheter som sker erkännas, som att t.ex. någon faktiskt jobbar dubbelt när någon annan är borta eller har otillräcklig kunskap.

**Flera av männen efterlyser tydligare direktiv kring arbetet och tydligare ledning.** Inom förskolan handlar det även om problem med hög arbetsbelastning och att det är svårt att få tid till att planera sitt arbete. De efterlyser tydlighet när det gäller mål i förskolans läroplan, för barngruppernas storlek, tillräcklig bemanning och en önskan om närvarande chefer. När det saknas tydliga riktlinjer leder det till ojämlikhet mellan olika förskolor, men också konkurrens mellan olika arbetslag.

För männen inom vården handlar det om att många anställningar är temporära och kan förändras snabbt eller försvinna om t.ex. brukarens behov plötsligt beräknas annorlunda av försäkringskassan. Männen påtalar också att det är lågt ställda krav på personalen från början, vilket gör att inte alla som jobbar i yrket borde göra det. Även här behövs ett bättre ledarskap och en bättre och likvärdig introduktion i arbetet. I dagsläget tycks det ofta vara upp till vem som för tillfället råkar jobba som avgör hur introduktionen av nya blir, vilket även riskerar att skrämja bort potentiella arbetstagare.

Kollegor och vikarier som endast stannar ett kort tag på arbetsplatsen gör också att en alltför stor börda läggs på den ordinarie personalen samtidigt som dessa utöver att

upprätthålla arbetet får i uppgift att introducera nya i arbetet. Detta skapar både dubbel arbetsbörda för den ordinarie personalen och förtar möjligheten att vara spontan och följa barnens initiativ, samtidigt som verksamhetens kontinuitet med de positiva och nödvändiga delarna av förutsägbarhet omintetgår. När verksamheten blir svårjobbade på det här sättet försvinner de fördelar som intervjupersonerna ser i sitt arbete och risken är då överhängande att de söker sig till en annan arbetsplats.

## **MÖJLIGHET: STRUKTURFÖRÄNDRING**

**Genom att tillmäta vård- och omsorgsarbete samt barnomsorg ett rättmätigt värde, med tillräckliga resurser och tydlighet i ramar och direktiv, kan dessa verksamheter göra ett fullgott arbete.** När det finns tydlighet i anställning, ledarskap, bemanning, uppgifter och befogenheter, och denna efterlevs istället för att tänjas, då finns också möjlighet för personalen att göra ett gott arbete där de själva och verksamheten kan utvecklas positivt. Genom att synliggöra och erkänna brister och olikvärdighet kan dessa problem rättas till. För detta krävs politisk vilja.

**Ledarskapet är en nyckelfråga för att män ska trivas i förskolan.** Enligt en studie som gjorts i Umeå är både mindre barngrupper och närvarande chefer viktigt eftersom det leder till bra organisering och struktur.<sup>40</sup> Till det som männen upplevt stärker dem i sitt arbete hör goda förebilder som varit handledare under utbildningstiden, kollegor med bra bemötande eller rektorer som tar ansvar.

Männen i den här studien berättar att bra handledare har varit viktiga för att komma in i yrket. Detta skulle kunna skalas upp ytterligare. I andra yrkesgrupper, exempelvis för sjuksköterskor, är det brukligt att någon i arbetslaget får en handledarutbildning och ansvar för att introducera nya i arbetet. Detta skulle även kunna kunna erbjudas till personal inom förskola och omsorgen.

**Att få ägna en del av sin arbetstid till detta skulle kunna vara ett sätt att både tillgodose behovet av bra arbetsintroduktion och främja karriärutveckling inom yrket.** Eftersom personal och vikarier utan adekvat utbildning eller erfarenhet används frekvent, vore det också bra med ett system för kortare utbildning till dessa för att uppnå god kvalitet i verksamheten och därmed avlasta den ordinarie personalen.

Vidare bör de möjligheter till vidareutbildning och specialisering som finns inom vården tydliggöras och kommuniceras både till befintlig och potentiell personal.

## UTMANING 4: ARBETSMILJÖ

Även denna utmaning är länkad till den föregående utmaningen med strukturella problem. Dåligt arbetsklimat är ofta en följd av brister på andra områden. Trots lagkrav verkar likabehandlingsarbetet på många kvinnodominerade arbetsplatser vara eftersatt. Exempel på utsatthet för rasism, diskriminering och grov sexistisk jargong har beskrivits av intervjupersonerna. Det verkar som att flera arbetsplatser och chefer saknar förmåga att hantera dessa problem. Intervjupersonerna berättar om en tystnadskultur som placerar problemet hos individer istället för att ta itu med det strukturellt. På de arbetsplatser där det sociala klimatet är dåligt leder det till att anställda blir sjuka eller inte vill stanna kvar.

## MÖJLIGHET: GÖR LIKABEHANDLINGSBETET TILL RYGGRAD I VERKSAMHETEN

Att genomföra ett långsiktigt hållbart likabehandlingsarbete leder till färre sjuk-skrivningar, bättre arbetsmiljö, större arbetsglädje och en bättre verksamhet för både anställda, barn och brukare. När alla vet vad som ska göras och är delaktiga i likabehandlingsarbetet går det att ställa krav på målfyllnad utifrån de lagkrav som finns. Kunskap om likabehandling och praktisk genomförande av detta bör vara en del av den lönegrundande kompetensen hos arbetstagare och chefer.

## MÖJLIGHETER ATT SKALA UPP

De förslag intervjupersonerna lägger fram handlar om att visa fram att arbete inom till exempel vården kan se ut på väldigt olika sätt och därmed passa många olika typer av individer och livssituationer. Varje arbetsplats har sin specifika utformning och inriktning, det handlar inte bara om vård, ge personalen möjlighet att påverka arbetet och vara kunskapsbärande i organisationen. Lyft fram att det är specifikt olika på olika arbetsplatser som en styrka och möjlighet för att rekrytera till utbildningarna. Detta är generellt sett förskolor bättre på. Olika sorters pedagogik eller inriktning används på ett positivt särskiljande sätt. Flera av männen säger att möjligheten till att utvecklas i arbetet är en större motivator

än löneläget. Att fråga medarbetarna om vad de värdesätter i arbetet och vad de har för behov är en viktig del i att få personalen att trivas och stanna kvar.

**”Börja tidigt, barn och unga behöver komma i kontakt med yrket tidigt för att veta att det finns.”**

Tidiga kontakter med yrket ger barn och ungdomar insyn i möjligheterna att arbeta inom vård och barnomsorg. Det finns stora möjligheter att utveckla aktivt inkluderande insatser som samtidigt förändrar yrkets genuskodning. Exempelvis de som gjorts i Norge där unga killar anställts som ”lekresurser” eller i Katrineholm där flera olika yrkesgrupper tillsammans varit med och förändrat genuskodningen av vård- och omsorgsprogrammet.

**”Lyft olika typer av förebilder, både de som yngre och äldre kan identifiera sig med.”**

**Det går också att göra rekryteringsinsatser mot flera olika potentiella arbetstagargrupper.** Att välja ett vård- och omsorgsyrike är inte något som enbart ungdomar kan göra. Många vuxna byter både arbetsplats och bransch flera gånger under ett arbetsliv. Lyft olika typer av förebilder, både äldre och yngre och visa fram mångfalden som finns i vård- och omsorgsyrikena.

**En annan idé skulle kunna vara att kombinera olika yrkeskompetenser på nya sätt.** Till exempel var flera av de intervjuade männen aktiva inom ungdomsidrotten, det skulle gå att kombinera en idrottsledarutbildning med en vård- och omsorgsutbildning. Själva ”görandet” av omsorg och relationskompetens är inte något som enbart sker inom vård och omsorgsyriken. Genom att identifiera fler yrkesområden där dessa egenskaper är betydelsefulla kan både utbildningen och inriktningen förändras och därmed förändra strukturen för könsbetydelsena. Detsamma gäller andra förmågor och kompetenser som är betydelsefulla delar av arbetet i kvinnokodade yrken men som kanske inte lyfts fram som betydelsebärande i samma utsträckning.

**”Ändra på traditionerna, börja med barnen när de är små och uppmuntra dem att utvecklas utan snäva könsnormer.”**

De möjligheter som intervjupersonerna i denna studie ger förslag på i första kapitlet är viktiga att ta fasta på. En del handlar om samhällsliga förändringar som behöver skapas

i samverkan mellan olika sektorer och verksamheter för att lyckas. Att förändra könsobalansen på arbetsmarknaden är ett arbete som grundas i bemötandet av varandra som människor.

Vilka yrken som uppfattas som potentiellt attraktiva och möjliga är kopplade till föreställningar om kön. Oavsett om det gäller det lilla barnet som får frågan vad den vill bli när den blir stor, tonåringen som ska välja gymnasieprogram, eller arbetstagaren som vill byta yrkesinriktning, så har samhällets bilder av och skapande av kön betydelse.

**För att förändra synen på könsmärkning av ett yrke krävs både förändring i synen på kön och i synen på yrket.** Historiskt sätt har många yrken genomgått den typen av förändringar tidigare. Yrket datatekniker var till exempel ett kvinnokodat yrke som män inte arbetade inom från början.

Likadant var det med yrket mejerist, när yrket gick från att vara ett kvinnoyrke till ett mansyrke gjordes också bilden av vad en "mejerist" var om. Så länge mejerist var kvinnligt kodat länkades det till femininitet, hemmet och omvårdnad. När yrket kodades som manligt länkades det istället till styrka och teknik.<sup>42</sup>

Mycket tyder på att teknik, som fortfarande på många sätt länkas till maskulinitet, kommer bli en allt betydelsefullare del inom vård och omsorg i framtiden. Inom förskolan är IKT\* redan en integrerad del. Den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning gör att allt fler inom några år kommer behöva vård- och omsorg. För att klara detta kommer teknik bli en viktig del. Det är möjligt att det kommer leda till förändringar i synen på både teknik och omvårdnadsyrken.

\* IKT är en förkortning för Informations och Kommunikations Teknik

# REFERENSER

- 1 Granbom, Ingrid & Inga Wernersson (2012) *Män i förskolan – kartläggning och analys av insatser*. Stockholm: Skolverket.
- 2 Heikkilä, Mia (2014)
- 3 Granbom & Wernersson (2012)
- 4 Granbom & Wernersson (2012)
- 5 Måwe, Ida "Femdubbling av antalet män i den norska barnomsorgen" NiKK. Publicerad 2018-10-22 hämtad 2018-11-15.  
<https://www.nikk.no/nyheter/femdubbling-av-antalet-man-i-den-norskabarnomsorgen/?fbclid=IwAR2Ky6mWKKg-wCHZMB5JzcWuBG17qqpSjvUrlwkuF1pTFQKK6V-ssnQK0>
- 6 Inom privat sektor är det 5 % män och inom kommunal sektor 3,5 %, samtidigt har privat sektor en större del personal utan adekvat utbildning. Heikkilä, Mia (2014) *Män i Förskolan – en kunskapsöversikt*. Sveriges Kommuner och Landsting ISBN: 978-91-7585-293-5
- 7 Jacobsson, Magnus (2018) *Maskulinitet och jämställd skola - Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat*. Sveriges Kommuner och Landsting SKL ISBN: 978-91-7585-607-0
- 8 Maskulinitet och jämställd skola - Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat, (2018) Sveriges Kommuner och Landsting
- 9 Granbom & Wernersson 2012: 21
- 10 Granbom & Wernersson 2012
- 11 Selberg, Rebecca, (2011) "Service låter som en piga", "Vårdarbetsplatsens formerande distinktioner." i Mulinari & Selberg (red) *Arbete - Intersektionella perspektiv*. Gleerups Utbildning AB: Malmö. s:59.
- 12 Nordberg, Marie (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Bokförlaget Arkipelag: Göteborg. 2005 s.185.
- Robertsson, Hans (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet. Arbetsliv i omvandling* 2002:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- 13 [https://www.youtube.com/watch?v=qOWKbTif7l&list=PLI9Jri36vZAo68oocPJErXbj\\_sq9B19MG&index=2](https://www.youtube.com/watch?v=qOWKbTif7l&list=PLI9Jri36vZAo68oocPJErXbj_sq9B19MG&index=2)
- 14 <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>
- 15 Statistiska centralbyrån (2018) *På tal om kvinnor och män*. ISBN: 978-91-618-1658-3
- 16 Det Öppna Skåne 2030: Skånes regionala utvecklingsstrategi, utgiven av region Skåne 2014.
- 17 För en diskussion om detta se t.ex. Butler, Judith (2006) *Genus ogjort: Kropp, begär och möjlig existens* Stockholm : Norstedts akademiska förlag; Hirdman, Yvonne (2003) *Genus om det stabila föränderliga former*. (2001) Malmö: Liber; Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.
- 18 Roth, Ann-Katrin (2008) *Mångfaldsboken: från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.; Eriksson, Kristina & Maria Eriksson (2002) "Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: könsgörande i två professionella sammanhang" i, KVT nr. 1: 2002 s 53-72; Angervall, Petra (2005) *Jämställdhetsarbetets pedagogik: dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- 19 Dahl (2005)
- 20 Sörensdotter, Renita (2005). *Omsorgsarbete i omvandling : genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg: Makadam.
- 21 Pingel, Birgit (2002). *Att såga av den gren MAN sitter på. – utvärdering av en jämställdhetsinsatsning med manliga "brytare" i ett landsting*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- 22 Nordberg, Marie (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Bokförlaget Arkipelag: Göteborg.
- 23 Se t.ex. Dahl (2005); Eriksson & Eriksson (2002); Scott, Joan Wallach (1996) *Only Paradoxes to Offer: French Feminists and the Rights of Man*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press; Roth (2008).
- 24 Roth (2008); Ahmed, Sara (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC: Duke University Press.
- 25 Nordberg (2005)
- 25 SOU 2004:43, s. 13-14
- 27 Connell, Raewyn (1995) *Masculinities*. University of California Press: Berkeley Los Angeles.
- 28 Nordberg (2005)
- 29 Fundberg, Jesper: "Maskuliniteter" föreläsning på Länsstyrelsen Skåne 14 september 2018.
- 30 Gemzöe, Lena (2014) *Feminism Bilda*: Stockholm.
- 31 Granbom & Wernersson (2012)
- 32 Erik Hallenius, Offentliganställdas Förhandlingsråd, "Det går inte ihop! Tema stress, jämställdhet och struktur." Föreläsning på Länsstyrelsen Skåne 15 november 2018.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetsmiljo/arbetsmiljoundersokningen/> Hämtat 2018.11.16.
- 33 Connell (1995)
- 34 Nordberg (2005)
- 35 Se t.ex. Angervall (2005); Eriksson & Eriksson (2002); Scott (1996); Roth (2008)
- 36 Dahl, Ulrika (2005) "Scener ur ett äktenskap: Jämställdhet och heteronormativitet" i: Don Kulick (red.) *Queersverige*. Stockholm: Natur & Kultur. s 48-71.
- 37 Innan denna rapport går i tryck har programmet "Uppdrag Granskning" precis kommit ut med ett reportage som handlar om missförhållanden och sexuella övergrepp på grupp- och korttidsboenden i Sverige. Detta kan eventuellt bidra till att fler yrkesgrupper kan komma att beröras av misstänklighörandet i framtiden. "Bakom stängda dörrar" SVT 31 oktober 2018.
- 38 Runcis, Maija, (1998) "Sinnesslöhet som samhällsproblem" I: Historisk tidskrift 1998:4 (s.547-567). Svenska historiska föreningen, Stockholm.
- 39 Kjellgren, Cecilia & Moa Mannheimer (2017) "Modell för beredskap när sexuella övergrepp mot barn misstänks ha begåtts av personal inom förskolan" Barnafrid — nationellt kunskapscentrum: Linköpings universitet. <http://www.barnafrid.se/kunskapsbank/modell-for-beredskap-nar-sexuella-overgrepp-mot-barnmisstanks-ha-begatts-av-personal-inom-forskolan/>
- 40 Sjödin, Fredrik (2018) Pedagogik, arbetsmiljö och hälsa i förskolan. hämtad 14.11.18  
<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/nara-till-chefen-viktigt-i-forskolan/>
- 41 Somestad, Lena (1993) "Att skapa genus: teknik och kvinnlighet i svenska mejerier." Daedalus Sveriges tekniska museums årsbok Årg. 61.

**JÄMSTÄLLD UTVECKLING SKÅNE VILL FRÄMJA  
SKÅNES UTVECKLING OCH TILLVÄXT GENOM  
ATT ÖKA HANDLINGSKRAFTEN FÖR PRAKTISKT  
JÄMSTÄLLDHETSARBETE.**

I denna studie undersöks vad det kan innebära att utmana könsnormen genom att vara man i ett kvinno-dominerat yrke. I studien lyfts några av de utmaningar och möjligheter som skulle kunna främja en större mångfald i dessa yrken och vad som skulle kunna göras för att få fler män att hitta hem inom vård- och omsorgsyrken.

Vi ser ett behov av större samordnade insatser för att ta bort de hinder och normer som förhindrar män att söka sig till branscher som idag är kvinnodominerade.

**JAMSTALLDUTVECKLING.SE**  
**FACEBOOK.COM/JAMSTALLDUTVECKLING**

