

Att förändra bilden av ett yrke

En kunskapsöversikt

Innehåll

1	INLEDNING	4
1.1	METOD OCH GENOMFÖRANDE	4
2	LÄRDOMAR OCH FRAMGÅNGSFAKTORER	5
2.1	FRAMGÅNGSFAKTORER I DET INTERNA ARBETET	5
2.2	FRAMGÅNGSFAKTORER I DEN EXTERNA KOMMUNIKATIONEN	5
3	FÖRSVARSMAKTEN	7
3.1	INTERNT PERSPEKTIV	7
3.1.1	ATT FÖRÄNDRA ALLMÅNHETENS BILD AV ETT YRKE	8
3.1.2	MACHOBILDEN AV FÖRSVARSMAKTEN	9
3.1.3	EFFEKTEN AV ARBETET	9
3.1.4	KVINNOR SOM MÅLGRUPP	9
3.2	EXTERNT PERSPEKTIV	10
3.3	FÖRSVARSMAKTENS STRATEGISKA INRIKTNING 2021–2030	11
3.4	FÖRSVARSMAKTENS VERKSAMHETSPLAN 2020–2026	11
3.5	ARBETET MED ATT SKAPA EN INKLUDERANDE FÖRSVARSMAKT	11
4	POLISMYNDIGHETEN	13
4.1	MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSANALYS MED FOKUS PÅ POLISER	13
4.2	INTERNT PERSPEKTIV	14
4.2.1	GRAVIDITET	15
4.2.2	ATT KLARA INTAGNINGSKRAVEN	16
4.2.3	JÄMSTÄLLDHETSARBETET	16
4.3	EXTERNT PERSPEKTIV	16
4.3.1	SAMHÄLLSFÖRÄNDRINGAR SOM KAN PÅVERKA	18
5	TIDIGARE FORSKNING	19
5.1	JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM FÖRSVARSMAKTEN	19
5.1.1	BILDEN AV YRKET SOLDAT	20
5.1.2	ETT FRAMGÅNGSRIKT JÄMSTÄLLDHETSARBETE SOM ÄNDRAR BILDEN AV YRKET	20
5.2	JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM FINSKA POLISEN	21
5.2.1	EN EXKLUDERANDE MANLIG KULTUR OCH BILDEN AV POLISMANNEN	21
5.2.2	DET INTERNA ARBETET	22
5.2.3	MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET	23
5.3	BETYDELSEN AV ETT KÖNSNEUTRALT SPRÅK	24
6	BYGG- OCH ANLÄGGNINGSBRANSCHEN	25
6.1	FÖRÄNDRAD BILD AV BYGG- OCH ANLÄGGNINGSBRANSCHEN	25
6.2	PEAB	25
6.3	SKANSKA	26

7	VÅRD OCH OMSORG	29
7.1	NULÄGE	29
7.2	URVAL AV VÄGLEDNINGAR OCH KUNSKAPSÖVERSIKTER	29
7.2.1	VÅRDFÖRBUNDET	30
7.2.2	SKR	31
7.3	EXEMPEL PÅ UTFÖRDA INSATSER	32
7.3.1	ÄLDREVÅRDEN	32
7.3.2	MÄN I HÄLSA	32
7.3.3	VO-COLLEGE	33

1 Inledning

Föreliggande rapport är en kunskapsöversikt över hur olika aktörer har arbetat internt och externt med att förändra bilden av sin organisation samt bilden av olika yrkeskategorier. Kunskapsöversikten har genomförts på uppdrag av MSB.

MSB har idag ett uppdrag att stödja kommuner i arbetet med personalförsörjning av deltidbrandmän. Föreliggande kunskapsöversikt görs med anledning av det uppdraget för att se hur andra organisationer arbetat med kulturreSOR för att förändra bilden av sin organisation och yrkeskategorier.

Syftet med aktörernas arbete har varit att bredda bilden av vilka som kan arbeta inom de olika yrkeskategorierna samt utveckla bilden av vilka värderingar och attityder organisationen står för.

1.1 METOD OCH GENOMFÖRANDE

Kunskapsöversikten syftar till att ta vara på erfarenheter och lärdomar från andra aktörer som bedöms vara relevanta. I det här fallet har Polismyndigheten och Försvarsmakten bedömts som relevanta då de står inför en liknande problematik som räddningstjänsten, men av räddningstjänsterna ofta bedöms ha kommit längre i sitt arbete. Vi har även inkluderat bygg- och anläggningsbranschen samt vård- och omsorg för att bredda kunskapsöversikten.

I kunskapsöversikten tittar vi närmare på:

- Vilka insatser har gjorts och vilka resultat och effekter har kunnat uppnås?
- Vilka framgångsfaktorer har funnits?
- Vilka utmaningar har funnits i arbetet och hur har dessa hanterats för bästa effekt?

Rapporten inleds med de mönster i lärdomar och framgångsfaktorer som framkommit i analysen av materialet. Datainsamlingen har skett via intervjuer och skrivbordsanalys. Intervjuerna har genomförts med Försvarsmakten, Polismyndigheten och forskare. Datainsamlingen skedde under vecka 50–51 2023. Fördelningen av de genomförda intervjuerna ser ut så här:

- En gruppintervju med Försvarsmakten. Här deltog marknadschef och marknadsanalytiker.
- Två intervjuer med Polismyndigheten. Här deltog två medarbetare från HR.
- Två intervjuer med forskare. En forskare på Förvarshögskolan och en forskare på finska Polisyreshögskolan.

Intervjuerna med Försvarsmakten och Polismyndigheten genomfördes utifrån en semistrukturerad samtalsguide. Samtalsguiden togs fram tillsammans med MSB. Intervjuerna med forskare utgick från forskarens inriktning och publicerade resultat. Samtalen utgick från studies huvudfrågor men hade ett friare samtalsformat. Intervjun med den finska forskaren genomfördes på engelska.

2 Lärdomar och framgångsfaktorer

I det här kapitlet presenterar vi kortfattat de lärdomar och framgångsfaktorer som går att se utifrån att titta på hur andra aktörer arbetat med att bredda bilden av ett yrke och/eller sig själva som arbetsgivare.

2.1 FRAMGÅNGSFAKTORER I DET INTERNA ARBETET

- **Arbetet behöver vara en integrerad del av befintliga processer.** Det bör inte vara ett sidospår, något som läggs ovanpå ordinarie arbete eller som är hänvisat att drivas av engagerade eldsjälar. Ett sådant arbetssätt leder sällan till framgång. Arbetet blir då inte organisationsgenomgripande och förutsättningar för rätt förankring saknas. Förankringen krävs för att arbetet ska ge effekt i hela organisationen och för att inte öar ska skapas där arbetet inte ger effekt. Införandet av arbetet i befintliga processer säkerställer att arbetet genomförs på alla nivåer i organisationen och blir en del av det existerande uppföljningsarbetet.
- **Strukturer för att underrepresenterade grupper ska lyckas.** För att nyanställda ska känna att de har rätt förutsättningar för att trivas och göra ett bra arbete behöver både kulturen och strukturen vara välkomnande. Det finns goda exempel på hur det kan göra stor skillnad i kulturen för att individer inte ska känna sig isolerade eller utpekade.
- **Alla anställda skapar bilden av arbetsgivaren.** Kulturen i en organisation reproduceras i samtalet mellan medarbetare. Den kommunikationen är ofta den som sedan inverkar på hur man pratar om sitt yrke med personer i sin omgivning. Detta leder till att varje medarbetare på något sätt behöver vara en del av organisationens förflyttning för att den ska bli verklighet.
- **I arbetet med att förflytta bilden av yrket måste ett större samhällsperspektiv antas.** Ofta har personer från underrepresenterade grupper andra perspektiv och erfarenheter som färgar synen på yrket och i förlängningen organisationen. Det går inte att utgå från det egna perspektivet utan det behövs en förmåga att ställa sig utanför det egna och anta ett större perspektiv. Det handlar om att se på yrket och organisationen utifrån en samhällskontext och även fördjupa sin kunskap om de presumtiva medarbetarnas erfarenheter och perspektiv.
- **Återkommande mönster i exkludering.** Oavsett vilken underrepresenterad grupp man tillhör ses samma mönster bakom svårigheten att inkludera nya grupper och låta dem ta plats i yrket. Ifrågasättandet av kompetens och rätt att utöva yrket återkommer och skapar en press att bevisa sig.

2.2 FRAMGÅNGSFAKTORER I DEN EXTERNA KOMMUNIKATIONEN

- **Att förändra bilden är inte enbart en kommunikationsfråga.** Det finns tydliga samband mellan hur inkluderande den interna kulturen är och hur yrket uppfattas av allmänheten och därmed potentiella medarbetare. Om kommunikationen och bilden som förmedlats externt skiljer sig för mycket mot verkligheten i organisationen riskerar arbetet vara förgäves då medarbetare från underrepresenterade grupper

inte blir långvariga. Det skapas också motstridiga bilder av organisationen som konkurrerar med varandra. I sådana fall blir den dominerande bilden den som bekräftar befintliga stereotyper hos mottagaren.

- **Våga utmana i kommunikationen.** Samtidigt behöver kommunikationen för att förändra bilden vara utmanande och motverka stereotyperna. Det kan till exempel handla om att särskilt påtala stereotyperna och den önskade förändringen. Det kan också handla om att kommunicera på ett nytt sätt och om andra ämnen än tidigare och att våga bryta normer på ett inspirerande sätt.
- **Representativitet i ord och bild.** En utmaning som många organisationer står inför när de vill förändra bilden är att strävan efter att uppvisa autenticitet hamnar i konflikt med ambitionerna. Bristen på autentiska representanter från underrepresenterade grupper saktar ofta ner möjligheterna att utmana normer i kommunikationen. I de fall enstaka representanter finns är det viktigt att dessa inte upplever sig utpekade. De behöver också känna sig bekväma med att bli organisationens ansikte utåt och vara förberedda på vad det innebär för dem som enskild person.
- **Satsa på aktiviteter som är bredare än bara kommunikation.** För att kunna förändra en uppfattning som exempelvis bygger på dåliga tidigare erfarenheter eller okunskap behöver arenor för kontinuerliga möten skapas. Det är centralt att få möjlighet att bli en del av de presumtiva medarbetarnas vardag på ett nytt sätt. Det kan också handla om att stötta dem i att utveckla förmågor som gör det möjligt för dem att söka sig till organisationen.
- **Mät förändring på flera sätt.** Att spåra förflyttning kräver förmåga att se den ur flera perspektiv. Det handlar om att se en förändrad bild av organisationen externt men också att titta bredare och undersöka om bilden av yrket förändrats. Detta kompletterat med interna mått så som ansökningsstatistik, statistik över anställningstid och bilden av organisationen internt kan sammantaget ge en bild av förflyttningen.

3 Försvarsmakten

I det här kapitlet tittar vi närmare på hur Försvarsmakten arbetar med att förändra bilden av yrket soldat och av sig själva som organisation. Kapitlet baseras dels på intervjuer med Försvarsmaktens marknadschef och en marknadsanalytiker, dels på strategiska dokument som beskriver Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

3.1 INTERNT PERSPEKTIV

Respondenterna från Försvarsmakten ser inte direkt kopplingen mellan det interna arbetet och arbetet med att förändra allmänhetens bild av organisationen och yrkena. När det kommer till att förändra den interna kulturen har Försvarsmakten länge arbetat med värderingsfrågor och inför att värnplikten återinfördes genomfördes ett relativt omfattande arbete. Här har de arbetat med alltifrån dåligt beteende till ledarskap.

När värnplikten infördes var den könsneutralt. Bland annat tittat på dåligt beteende. Vi har en avdelning som tar hand om den typen av ärenden.

En viktig del enligt respondenterna är att ledarna – på alla nivåer i organisationen – står bakom arbetet och står upp för den gemensamma värdegrunden.

En intern förändring som Försvarsmakten tror att de står inför är att skapa bättre möjligheter att gå in och ur yrket. Det vill säga att man kan arbeta inom Försvarsmakten i olika perioder av sitt liv.

På sikt tror jag det handlar om, tidigare har man gått in i Försvarsmakten och stannat livet ut. Vi måste nog hitta ett sätt att tänka att folk går ut och in. Så är inte organisationen riggad. Det blir nog en omställning.

En viktig del i det interna arbetet är att säkerställa att det finns utrustning som passar till både kvinnor, män och alla kroppstyper. Här har standarden länge varit större storlekar framtagna efter manliga kroppar.

Det är inte bara kampanjer. Utan det handlar om mensskydd som en del av utrustningen. Det finns en utmaning med den personliga utrustningen. De håller på att anpassa nu. Det är inte bara storleken på kängor. Och det är inte så att det bara behövs för kvinnor, utan det finns även mindre män eller att man är kraftigare.

Försvarsmaktens fokus har hittills främst varit på jämställdhet. Jämlikhet har de börjat arbeta mer med den senaste tiden.

Vi är ganska nya på det. Har tittat främst på jämställdhet, men har nu börjat tittat på mångfald.

Det är komplicerat då det blir väldigt många grupper. Vi har inte gjort mer än att vi i vanliga kampanjer riktat enheter mot där den målgruppen befinner sig. Men då måste man välja vilket segment inom den målgruppen.

Försvarsmakten har vid ett tillfälle arbetat med att ändra namnet på titeln hemvärnsman som bytts till hemvärnssoldat. Det finns inga andra planer på att andra titlar behöver bli mer könsneutrala.

3.1.1 ATT FÖRÄNDRA ALLMÄNHETENS BILD AV ETT YRKE

Arbetet med att förändra bilden av Försvarsmakten och deras yrken bedöms vara väldigt viktigt.

Det är extremt viktigt. Utan legitimitet i samhället så är vi inget viktigt. Man kommer inte se oss som ett alternativ.

Försvarsmakten har medvetet arbetat med att försöka förändra allmänhetens bild av sig som organisation och av sina yrken. En viktig del av strategin för att ändra bilden är att ha kunskap om allmänhetens drivkrafter och eventuella barriärer. Försvarsmakten har en varumärkestracking igång som följer målgruppen unga och unga vuxna löpande. Här är det viktigt att notera att Försvarsmakten skiljer på den breda allmänheten och på de de kallar rekryteringsmålgrupper.

En åtgärd utifrån varumärkestrackingen är att de riktade in kommunikationen mer på unga kvinnor där målgruppsutmaningarna var stora.

Det är även tydligt att införandet av könsneutral värnplikt har påverkat hur allmänheten uppfattar Försvarsmakten samt vilka som söker sig till yrket soldat. Samtidigt ser respondenterna att det finns en skillnad mellan att genomföra värnplikten och att sedan söka anställning inom Försvarsmakten.

Den könsneutrala värnplikten betyder rätt mycket. Försvarsmakten har varit en doldis för många. Det har varit viktigt att bygga upp kunskapen om oss.

För att kunna förändra bilden av en organisation och ett yrke är det enligt Försvarsmakten viktigt att arbeta i flera lager och utifrån olika aspekter. För dem finns det en tydlig koppling mellan bilden av ett varumärke (organisation och yrke) samt hur intresserad allmänheten är.

Arbetet med att förändra bilden av Försvarsmakten har varit prioriterat. Fokus för arbetet har varit att höja kunskapen om Försvarsmakten, deras uppgifter, roll i samhället och potentiella yrken inom organisationen.

Vi har bland annat gjort serier på Youtube för att öka förståelse för vår roll i samhället.

Vid sidan av kampanjer arbetar Försvarsmakten också aktivt med att öka antalet följare på sociala medier. Anledningen till att man valt att vara aktiva på sociala medier är att

det ses som en bra kanal för att ge målgruppen en inblick i Försvarsmaktens verksamhet.

För att nå unga har Försvarsmakten även valt att strategiskt arbeta med skolinformation. I skolinformationen arbetar man bland annat med att tillhandahålla berättelser från vardagen inom Försvarsmakten.

3.1.2 MACHOBILDEN AV FÖRSVARSMAKTEN

Respondenterna lyfter att en del i Försvarsmaktens arbete med att förändra bilden av organisationen och dess yrken innebär att bryta den tydliga kopplingen till machokultur.

Komma bort från den här machobilden. Den finns ju kvar till viss del. Den måst vi fortfarande jobba bort – att Försvarsmakten är vita medelålders män. Det är mer mångfacetterad idag, men tror inte att vi kommer i ett läge som gör att man inte associerar det till manligt.

En respondent menar att kopplingen mellan manlighet och Försvarsmakten samt soldater är så starkt förankrad i samhällskulturen att det är orimligt att förvänta sig att den helt kommer att försvinna.

Tror att det är med vapen och utövande av våld, det är något som ligger mer hos män.

3.1.3 EFFEKTEN AV ARBETET

Försvarsmakten ser att deras arbete har gett resultat och att det under de senare åren har skett en förändring hos målgruppen. Tidigare upplevde allmänheten Försvarsmakten som mindre relevanta. De ser vidare att kunskapen om Försvarsmakten har ökat. Här tror de att medierapporteringen, samhällsläget och deras kommunikation har samverkat för att öka kunskapen.

En mer nyanserad bild ser vi att man har. Det är inte det väldigt stereotypa som det var för några år sedan, utan det är en mer nyanserad bild idag.

3.1.4 KVINNOR SOM MÅLGRUPP

Försvarsmakten ser i sin tracking att unga kvinnor har en mer uppdaterad bild än de som är över 50 år. Däremot betonar respondenterna att en uppdaterad bild inte innebär att man vill "gå in i försvaret".

Betyder inte att de vill gå in i försvaret. Vi ser många när de är 22–23 år och de har fått prova på lite olika saker och är mognare, då söker de sig själva till värnplikten.

En utmaning som Försvarsmakten ser är att många av de som avslutar gymnasiet vill gå vidare till universitet och högskola. Här ser respondenterna att det finns en tendens

till att kvinnor är mer intresserade av högre utbildning. Det finns också en risk att konkurrensen ökar nu då trenden visar att fler är intresserade av att studera vidare när det är sämre tider.

Vi behöver visa på möjligheterna att utbilda sig inom Försvarsmakten. Att visa tydligt på vilka vägar som finns och att man kan göra karriär.

3.2 EXTERNT PERSPEKTIV

En extern insats som lyckats bra med att ändra allmänhetens bild av Försvarsmakten är kampanjen "Kom som du är"¹ som gick 2019. I kampanjen arbetade man med att låna in formspråk och sätt att kommunicera från modebranschen.

Det var ett oväntat grepp. Där nådde vi 100 procent. Alla i målgruppen hade sett den.

I kampanjen "Kom som du är" försökte man närma sig flera aspekter av mångfald och inkludering.

Även kampanjen "Många har många frågor"² från 2018 bedöms som extra framgångsrik. Den kampanjen baserades på frågor som inkommit till Försvarsmakten och det var de frågorna som sedan lyftes i kommunikationen.

Faktorer i samhället som Försvarsmakten kan se har samverkat med deras kommunikation är förändringar kopplat till vad som är socialt accepterat.

Även om man ville tidigare så var det inte accepterat, vilket gjorde att man drog sig för att söka.

När det kommer till kampanjer och kommunikation om Försvarsmakten och dess yrken betonar respondenterna att det är viktigt att visa upp kvinnor som förebilder.

Jobba med stort och smått. Vara noga med att visa upp kvinnor i bild och inte bara som betraktare utan kvinnor som leder män. Där finns det många fällor man kan gå i. Det handlar mycket om att hitta de här förebilderna. Att ute på skolmässor eller när vi träffar ridsporten ha en bra mix av människor som träffar dem. Plocka kvinnor som har gjort karriär inom Försvarsmakten på olika sätt.

Respondenterna tror även att det är viktigt att våga gå långt i sin kommunikation – att lyfta de svåra frågorna och utmana de stereotyper som finns kopplat till yrken och organisationen. Det handlar även om att kunna möta och besvara de frågor och funderingar som kvinnor kan ha kopplade till yrket.

¹ Försvarsmakten, *Kom som du är 2019*, 20 april 2020, <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/kom-som-du-ar-2019/>

² Försvarsmakten, *Många har många frågor 2018*, 19 november 2021, <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/manga-har-manga-fragor-2018/>

Slå hål på stereotyper. Våga gå långt som när vi pratade mens i tunnelbanan. Det gäller att fatta vilka frågor som är relevanta för kvinnor.

3.3 FÖRSVARSMAKTENS STRATEGISKA INRIKTNING 2021–2030

I Försvaretsmaktens strategiska inriktning slås det fast att målen för Försvaretsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsarbete avseende arbetsgivarrollen är:

- Försvaretsmakten ska verka för kvantitativ och kvalitativ jämställdhet inom organisationen.
- Försvaretsmaktens kompetensförsörjning ska baseras på relevanta krav avseende kunskaper och färdigheter för att lösa tilldelade uppgifter.
- Försvaretsmakten ska vara relevant för en bredd av olika målgrupper (till exempel unga, minoritetsgrupper) och bland annat eftersträva att öka andelen kvinnor i Försvaretsmakten.
- Försvaretsmakten ska bedriva ett systematiskt arbete för att förebygga risker för diskriminering och ovälkommet beteende, skapa möjligheter och likvärdiga förutsättningar för individer att bidra med sin fulla potential.

3.4 FÖRSVARSMAKTENS VERKSAMHETSPLAN 2020–2026

Försvaretsmakten har valt att inte ha en separat jämställdhets- och jämlikhetsplan, utan har i stället valt att integrera jämställdhet och jämlikhet i myndighetens ordinarie processer och styrningar. I Försvaretsmaktens verksamhetsplan framgår det att deras huvudbudskap för jämställdhet är: "Relevant, trovärdig och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats".

För att vara en relevant, trovärdig och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats krävs en bra värdegrund och arbetsmiljö. Vår kompetensförsörjning ska basera sig på relevanta krav avseende kunskaper och färdigheter för att lösa våra uppgifter, inte på att göra skillnad på folk och folk. Vi vill attrahera de mest lämpade männen och kvinnorna att söka sig till Försvaretsmakten för att kunna rekrytera de mest lämpade soldaterna och sjömännen och bygga en så bra och professionell organisation som möjligt.

Verksamhetsplanen slår även fast att jämställdhet är en operativ fråga. Detta har sin grund i att Försvaretsmakten ser att "en jämställd Försvaretsmakt bidrar till att öka den operativa förmågan".

3.5 ARBETET MED ATT SKAPA EN INKLUDERANDE FÖRSVARSMAKT ³

Försvaretsmakten arbetar på flera sätt med att skapa en inkluderande arbetsplats. Som en del i arbetet med jämlikhet utgår Försvaretsmakten från de fem diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunderna omfattas av fem utpekade områden, vilka är arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran,

³ Försvaretsmakten, *Så jobbar vi för en inkluderande försvaretsmakt*, 3 juli 2023, <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/en-inkluderande-forsvarsmakt/>

kompetensutveckling och utbildning samt möjlighet att förena arbete med föräldraskap.

Alla organisationsenheter (förband, skolor och centrum) gör egna handlingsplaner för hur deras arbete med jämställdhet och jämlikhet ska genomföras.

På sin webbplats beskriver Försvarmakten betydelsen av att arbeta med inkluderande kommunikation för att ändra bilden av sig och sina yrken.

Försvarmakten arbetar aktivt med inkluderande kommunikation. Inkluderande kommunikation ska präglade all kommunikation, som kampanjer, inlägg i sociala medier, event och reklam. Försvarmakten har länge setts som en stereotyp organisation med machokultur. Arbetet med att förändra och nyansera den bilden är viktig för att fler ska känna sig välkomna och vilja bli en del av försvaret. Hos oss är du välkommen oavsett etnicitet, kön eller sexuell läggning.

I en artikel i Officerstidningen från 2021 beskrivs hur Försvarmakten är något av en tvådelad organisation där den högsta ledningen tydligt tar ställning för jämställdhet och deltar i utbildningar om det. Däremot når arbetet inte fram till förbanden.

Å andra sidan visar utvärderingar och medarbetarundersökningar att det som görs på ledningsnivå inte verkar nå hela vägen ut på förbanden. GU-utvärderingen av värnpliktskullarna 2019–2020 som publicerades i höstas, visar att 30 procent av respondenterna upplevt någon form av kränkning under sin tid i Försvarmakten, majoriteten av dem kvinnor.⁴

Enligt artikeln var 2021 även det år som jämställdhetsarbetet blev en del av Försvarmaktens strategiska inriktning och därmed en del av ordinarie processer.

⁴ Linda Sundgren, "Jämställdhet handlar om system som sitter djupt rotade i oss alla", *Officerstidningen*, 22 mars 2021, <https://officerstidningen.se/jamstalldhet-handlar-om-system-som-sitter-djupt-rotade-i-oss-alla/>

4 Polismyndigheten

I det här kapitlet tittar vi närmare på hur Polismyndigheten arbetar med att förändra bilden av polisyrket och av sig själva som arbetsgivare. Kapitlet baseras dels på intervjuer med två poliser inom HR, dels på strategiska dokument som handlar om Polismyndighetens jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

4.1 MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSANALYS MED FOKUS PÅ POLISER⁵

Under 2023 genomförde PWC en kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys åt Polismyndigheten. Analysen fokuserar på utmaningar och hinder samt förslag på åtgärder för att attrahera fler personer med utländsk bakgrund att vilja bli poliser.

Insikterna som identifierats kopplas i många delar till bilden av polisyrket och Polismyndigheten som arbetsgivare. Det finns externt en upplevd bild av Polismyndigheten som en svensk, mansdominerad myndighet. Polisyrket upplevs som farligt och riskfyllt med en lön som inte står i proportion till risken och flera personer med utländsk bakgrund lyfter en farhåga och rädsla för att inte passa in. Behovet av lokala förebilder och representation i mötet med poliser lyfts fram som viktigt för att Polismyndigheten ska bli trovärdiga, särskilt i utsatta områden. Polisens bemötande såväl som uppväxtort är faktorer som påverkar bilden av polisen och polisyrket. Familj, vänner och omgivning påverkar också, i vissa fall i positiv och i andra fall i negativ riktning. Omgivningens bild kan baseras på erfarenheter från mötet med poliser i Sverige, bilden från hemlandet eller återberättade historier från andra personer som mött poliser i Sverige.

Under de fokusgrupper och intervjuer som PWC gjorde med poliser inom myndigheten identifierades tre insiktsområden:

- Språklig och kulturell kompetens tillvaratas inte i tillräcklig utsträckning.
- Polisens relationsbyggande arbete är viktigt för att attrahera fler poliser.
- Polisen behöver attrahera på målgruppens egen hemmaplan.

Det genomfördes även djupintervjuer med personer med utländsk bakgrund som befann sig i antagningsprocessen, som var intresserade av yrket samt de som aldrig övervägt polisyrket. Utifrån dessa intervjuer fann man att:

- *Omgivningen påverkar utbildnings- och yrkesval, särskilt i yngre åldrar. Omgivningen kan påverka tankarna om att bli polis i positiv eller negativ riktning och baseras ofta på omgivningens bild av poliser eller erfarenheter från möten med poliser.*
- *Ett stort hinder för många är bilden av att polisyrket är ett farligt yrke där ersättningen inte står i proportion till den risk som yrket innebär. Här lyfts också frågan om yttre och inre tjänst i polisyrket, om behovet av att ha fler vägar in.*

⁵ PWC, *Kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys med fokus på poliser*, 19 september 2023, <https://polistidningen.se/wp-content/uploads/2023/09/Slutrapport-Kvalitativ-mangfaldsanalys-med-fokus-pa-poliser-och-attrahera-arbetet-Polismyndigheten-202.pdf>

- *Ett hinder, särskilt för kvinnor med utländsk bakgrund, är att det kan upplevas som ett stort hinder att söka direkt till polisutbildningen. Hindren kan vara bilden av polisyrket, självbilden i relation till bilden av hur en polis är eller att man inte vill arbeta i yttre tjänst.*
- *Viktigt med lokala förebilder från området och bred representation för att Polismyndigheten ska uppfattas som trovärdiga. Det bidrar till igenkänning och bilden av att yrket är något för en själv.*
- *Polisen upplevs som en homogen arbetsplats där bilden av en polis är en svensk, stark man. En känsla av att inte passa in, att det inte är en arbetsplats eller yrke som passar eller riktar sig till personer som avviker från bilden framhålls.*
- *Oro inför antagningsprocessen finns hos många sökande. Hos kvinnor med utländsk bakgrund lyfts särskilt en oro kopplat till fys- och muskeltesterna medan män med utländsk bakgrund lyfter fram psykologsamtal och säkerhetsprövningen som ett oros- och osäkerhetsmoment.*

PWC lyfter ett antal olika lösnings- och åtgärdsförslag för att attrahera fler personer med utländsk bakgrund till polisyrket och Polismyndigheten. I rapporten konstateras att det krävs både ett externt och internt perspektiv på arbetet och att arbetet med de båda behöver ske parallellt. Till det externa arbetet räknas exempelvis att ta tillvara den kulturella- och språkliga kompetensen som redan finns, skapa medvetenhet om hur bemötandet påverkar uppfattningen av yrket samt att alla poliser är ambassadörer för yrket.

PWC har identifierat ett antal åtgärder som kan genomföras för att få fler personer med utländsk bakgrund att söka till polisyrket och polismyndigheten.

Stöd inför provningstillfället:

- Minska oro inför provningen
- Tjejjym med polisen

Nyfikenhets-/intressefasen:

- Möt målgruppen där de befinner sig
- Studentambassadörskap
- Åskådliggöra hela polisyrket
- Polisinfluencers
- Attrahera genom föräldrar
- Samverka med Folkhögskolor
- Först civilanställd, sedan polis

4.2 INTERNT PERSPEKTIV

Idag speglar inte mångfalden inom Polismyndigheten den som finns i samhället, vilket är något som de försöker arbeta med. Det finns flera anledningar till att det är så viktigt att öka mångfalden inom polisen. Det handlar bland annat om kulturell kompetens och

förmågan att möta invånarna med trovärdighet.

Pratar vi mångfald så speglar vi idag inte samhället. Det försöker vi bli bättre på. Vi behöver den kulturella kompetensen och den språkliga kompetensen för att möta medborgarna.

Det interna arbetet med att attrahera utifrån ett mångfaldsperspektiv har precis startat upp. Här pågår arbetet för fullt med att ta fram en handlingsplan, där arbetsgruppen befinner sig i uppstartsfasen. Till grund för arbetet med handlingsplanen ligger den mångfalds- och jämställdhetsanalys som PWC genomförde 2023.

Utifrån den tittar vi på hur vi kan bli bättre. Här har vi fått det svart på vitt och även fått tips som vi kan jobba ifrån.

Respondenterna är eniga om att arbetet med att attrahera (det vill säga öka antalet personer som söker sig till polisycket) har högsta prioritet inom polisycket. För att lyckas med det behöver de arbeta med att bredda rekryteringsbasen, men det är sekundärt till själva rekryteringen.

Ett verktyg som polisen i Region Syd använder i sitt interna arbete är mognadstrappan. Trappan är ett verktyg i vilket individen skattar sin kompetens inom olika områden så som intern kultur, hbtqi+ och olika nationaliteter.

Den är omfattande. När man arbetar med den får man ett värde för var man ligger och var man behöver skapa sig mer kompetens. Har vi tillräcklig kunskap om transpersoner? Kanske inte då får vi hämta in informationen. I mognadstrappan ser vi hur långt man har kommit inom olika områden. Så gör man åtgärder och efter kanske ett halvår gör man om trappan och ser var ligger vi i kunskapsnivå nu.

Mognadstrappan togs fram i Region Syd och det är där den används idag. En respondent ser att det finns regionala skillnader i hur man arbetar med de här frågorna och att det ibland finns en risk för att arbetet blir för beroende av eldsjälar.

Som med många av dessa frågor kan det lätt bli eldsjälsbundet. Det vill vi inte att det ska vara, det ska vara ett strategiskt arbete.

En respondent menar att det är viktigt att komma ihåg att kulturförändring är något som tar tid.

Vi skriver riktlinjer, men kultur är något som sker mellan människor. Här har vi en resa att göra, ungefär som den vi gjort med kvinnor i radiobil.

4.2.1 GRAVIDITET

Ett område som är viktigt när man pratar om polisycket med kvinnor som potentiella sökande och befintliga anställda är vilken information och vilket budskap man sänder ut

kopplat till exempelvis graviditet. När en kvinna är gravid får hon inte arbeta i yttre tjänst utan måste tillfälligt gå över i inre tjänst.

Metod Gravida – där arbetsgivaren ska ha kontakt direkt från att man meddelat graviditet. Utifrån vad man arbetar med ska fokus ligga på utvecklingsmöjligheter när man går in i inre tjänst, så att man är uppdaterad när man sedan går tillbaka. Det ska inte vara ett straff att man går till inre tjänst, utan en period för utveckling.

4.2.2 ATT KLARA INTAGNINGSKRAVEN

Egentligen är det idag tillräckligt många som söker till polisutbildningarna, men problemet är att ett stort antal faller bort under antagningsprocessen eller väljer att avsluta.

Vi vet att personer med utländsk bakgrund har svårare att klara en del moment vi testar och de faller ifrån i högre grad. Speciellt kvinnor med utländsk bakgrund. Vi är inte beredda att tumma på våra krav. Men då försöker vi hitta sätt och projekt att stötta upp där. Vi vet att kvinnor med utländska bakgrund har svårare att klara våra fyskrav så där har vi projekt som "Träna med polisen" och "Simma med polisen". Lokala insatser för att öka sökandes framgång.

4.2.3 JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Respondenterna är överens om att Polismyndighetens jämställdhetsarbete har kommit mycket längre än arbetet med att öka mångfalden. Främsta anledningen till detta är att Polismyndigheten har arbetet med jämställdhet under en längre tid.

Vi är en statlig myndighet och arbetar med värdegrund och kulturfrågan hela tiden. Tycker att vi tar steg framåt hela tiden. Idag finns det inga diskussioner att kvinnor kan köra radiobil. För några år sedan var hbtqi+ på tapeten och vi tog steg framåt. Nu är utrikesfödda nästa utvecklingsområde.

Att Polismyndigheten har kommit längre med sitt jämställdhetsarbete innebär dock inte att de är klara med det, utan det pågår fortfarande.

4.3 EXTERNT PERSPEKTIV

En respondent menar att Polismyndigheten har en utmaning i att nå utrikesfödda eller andra generationens invandrare – på ett sätt som målgruppen finner tilltalande.

Det finns en bild tror jag, som vi delvis fått bekräftad, att polisen kan klinga dåligt i den kultur eller hemlandet man flytt ifrån. Det kan vara polismakten som fått en att fly, då är det inte konstigt att man inte söker sig till polisen.

Ett sätt som polisen sett fungerar, för att nå fram, är när det finns lokala förebilder. Det får gärna vara personer som har vuxit upp i området och numera jobbar som poliser.

Tittar vi på inofficiella instagramkonton ser vi att de har många följare och interaktion. Lokala förebilder är en nyckel.

I den externa kommunikationen för att attrahera personer till yrket försöker vi både visa på bredden av människor som finns inom polisen och bredden av inriktningar inom polisen.

Vi jobbar med att visa på vad vi gör för att kunna attrahera till yrket. Vi har en huvudkampanj varje år "Är du redo för en större uppgift?" Vi försöker visa på 83 olika skäl, det är de 83 olika inriktningarna som man kan arbeta med. Försöker visa att det inte bara är att köra snabbt utan du kan även vara IT-forensiker eller kriminaltekniker.

I arbetet med att attrahera en större bredd av personer till polisycket arbetar Polismyndigheten även med att besöka platser där de har identifierat att målgruppen befinner sig. Det kan exempelvis handla om damallsvenskans invigning, tävlingar inom ridsport samt gaming-event.

Det finns stora gaming-event som pågår över flera dagar. Där har vi varit för att leta IT-intresserade.

För att öka mångfalden inom Polismyndigheten har man i Region Syd haft ett samarbete med Fryshuset. Det har bland annat gett dem möjlighet att prata med flickor med olika etnisk bakgrund om polisycket.

Det handlar bland annat om att berätta att vi har slöja i uniformsutbudet. Att det ingår. Det är inte allmänt känt och skapar ofta förvåning när vi berättar.

När det kommer till den externa kommunikationen har Polismyndigheten valt att endast använda befintligt anställda som modeller. Att använda externa modeller upplevs som problematiskt till följd av 1) bristande autenticitet, 2) behov av bakgrundskontroller och 3) risken att de förekommer i otillbörliga sammanhang.

Samtidigt ser respondenten att det finns en utmaning med att endast använda sig av befintliga medarbetare när det kommer till att visa upp mångfald. Utmaningen består i att alla vill ses som kompetenta poliser och inte endast representanter för en etnicitet eller ett kön.

Man kan inte heller bara lägga det på de personer som matchar profilen. Personer vill bli valda utifrån sin kompetens och inte för hur man ser ut. Jätteviktigt att betona kompetensen. Det är även viktigt att vara omhändertagande och stöttade till de medarbetare som blir ansiktet utåt. För de blir ett ansikte och det måste man lyfta med dem.

Det är vidare viktigt att de personer som blir representanter för yrket får stöd och information om vad det innebär.

I sin kommunikation med allmänheten, exempelvis vid mässor, arbetar de med att lyfta det positiva med att ha olika bakgrund och exempelvis kunna flera språk. Man pratar om en bra grundkondition, men betonar att poliser inte behöver vara "muskelknutar". Istället betonas egenskaper som att man är ödmjuk, öppen och har lätt att prata med människor.

I arbetet med att attrahera en större bredd av personer till polisyrket har arbetsgruppen inom Polismyndigheten diskuterat ett antal potentiella kommunikationsaktiviteter. Det är dock viktigt att betona att aktiviteterna fortfarande befinner sig på brainstorming-stadiet och att inga beslut har tagits än. Till flera av de diskuterade aktiviteterna finns det både tydliga för- och nackdelar.

Vi har diskuterat om vi ska ha en skrift på annat språk. Där det står lite om kraven för att bli polis och vad Polismyndigheten står för. Men behöver man ha den informationen översatt då kommer man inte klara intagningskraven. Men kanske är det så att en sådan skrift inte främst är till för den sökande utan för deras anhöriga. Vi måste attrahera hela familjen.

En insikt som finns är att när det kommer till att bredda vilka som söker sig till polisyrket handlar det inte bara om att kommunicera med de potentiella poliserna, utan kommunikation behöver även riktas till deras familjer och anhöriga för att uppdatera deras bild av yrket.

4.3.1 SAMHÄLLSFÖRÄNDRINGAR SOM KAN PÅVERKA

Respondenterna kan se att det finns trender och utveckling i samhället som kan påverka möjligheterna att rekrytera och attrahera en större bredd av allmänheten. Störst är utmaningarna bland personer boende i socioekonomiskt utsatta områden.

Här har vi personer från exempelvis Tensta och Rinkeby. Samhällsutvecklingen där de senaste åren med gäng och vi måste förstå att här utsätts man för en påverkan, bara genom gängens blotta närvaro. Och väljer du att säga att du ska bli polis kan du förlora kompisar eller utsättas för påtryckningar.

5 Tidigare forskning

I det här kapitlet tittar vi närmare på det som i tidigare forskning berör olika aspekter av att förändra bilden av ett yrke.

5.1 JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM FÖRSVARSMAKTEN

Frida Linehagen var forskare på Försvarshögskolan där hon skrev avhandlingen "Gender (in)equality within the Swedish Armed Forces, Resistans and Functional Disinclination"⁶.

I sin avhandling utforskar Linehagen anledningen till att jämställdhetsarbetet inom Försvarsmakten går så långsamt. Både personalens erfarenheter och organisationens agerande berörs i avhandlingen.

Det tycks finnas en organisatorisk oförmåga att anpassa sig till de normativa krav som ställs på organisationen. Hindren för jämställdhet bör inte enbart ses som motstånd utan normativa frågor.

Linehagen menar att den långsamma utvecklingen av jämställdhet inom Försvarsmakten hänger samman med att det finns ett motstånd till förändring. Motståndet återfinns på strukturell, organisatorisk och professionell nivå och handlar enligt Linehagen om att Försvarsmakten inte tar frågan på allvar.

Man hittar på grejer högst uppifrån ledningen, där är man tydlig med att man vill ha det jämställt, men det går inte hela vägen ner. Man försöker göra grejer, men det får inte genomslagskraft. Man får motstånd och det beror på okunskap. Det sätts på förbanden, men ingen vet vad och hur... Man får en uppgift och förväntas lösa den utan intresse eller kompetens. Jag tänker att det är ett motstånd i sig, för man kan utbilda folk och använda oss som finns. Men man gör inte det.

Idag bedrivs jämställdhetsarbetet enligt Linehagen av eldsjälarna, vilket särskiljer sig från andra uppgifter som på ett tydligare sätt integrerats i organisationen och är ordersatta. Linehagen sammanfattar Försvarsmaktens jämställdhetsarbete med att det finns ett glapp mellan vad de utåt säger att ambitionen är och hur det interna arbetet ser ut.

Man säger att man vill ha en mer jämställd organisation, men man lyckas inte med det så väl. Inte så mycket som man säger att man vill.

För att jämställdhetsarbetet ska få effekt tror Linehagen att det behöver bli en del av både kärnverksamheten och alla utbildningar som genomförs – det ska inte vara något som läggs på redan befintliga uppgifter.

En annan utmaning som jämställdhetsarbetet står inför är just att majoriteten av personalen är män och män har enligt Linehagen inte samma intresse för att driva

⁶ Frida Linehagen, *Gender (in)equality within the Swedish Armed Forces: Resistance and Functional Disinclination* [Doktorsavhandling, Avdelningen för Riskhantering och Samhällssäkerhet]. Avdelningen för Riskhantering och Samhällssäkerhet, Lunds universitet, 2023.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158085226/Avhandling_Frida_Linehagen_utan_papers.pdf

jämställdhetsfrågor. Det är inte heller självklart att de kvinnor som finns inom Försvarsmakten vill bli representanter för jämställdhet utan de fokuserar ofta på sin karriär som soldat.

Om man ser på de flesta män som jag intervjuat så är de inte intresserade av att driva frågorna, för de möts inte av frågorna. De tänker inte på det, de är män bland andra män. Man tänker inte "hur är det för andra?". Men för tjejer är det deras vardag. De flesta kvinnor vill inte vara kvinnor i bemärkelsen att vara kvinnlig soldat. Det är större vinning att vara med dem [männen] än att driva jämställdhetsfrågor. Jag hoppas det kommer ändras när det kommer fler kvinnor. Nu med den allmänna värnplikten kanske man inte behöver tävla om att vara med i gänget på samma sätt.

5.1.1 BILDEN AV YRKET SOLDAT

Det finns enligt Linehagen ett tydligt våldsmonopol kopplat till militären som yrke, vilket i förlängningen kan innebära att jämställdhetsinsatser kan upplevas som ett hot mot stridsförmågan. Våldsmonopolet är inte bara något som finns hos manliga soldater utan även kvinnliga soldater tillskrivs de normer som finns kopplade till yrket, vilket Linehagen menar är extra vanligt inom yrken som tidigare har varit stängda för kvinnor.

Man vill vara kvinna, men inte kvinnlig. Man vill bara få vara med i gemenskapen och försöker förhålla sig till den.

Att fler kvinnor söker sig till Försvarsmakten och yrket soldat. En del upplever att det hotar själva yrket, bland annat de fysiska krav som ställs på dess utövare. Linehagen menar att i alla yrken där kvinnor har kommit in så har lönen sänkts och därmed åker yrkets status ner.

Man tänker nog inte så kring lönerna, men man tänker att status sänks – "Ska en tjej kunna göra det här?" Bilden av en soldat är en man för många. Även de flesta tjejer som jag har pratat med ser en arg man framför sig.

Linehagens forskning fokuserade på jämställdhet, men hon stötte också på olika aspekter av mångfald när hon gjorde sina intervjuer. Hon berättar om hur det för personer som är homosexuella inte är självklart att man kommer ut på jobbet.

De förstod mycket av problematiken, men kopplat till jämlikhet. Det var halvhemligt och jobbigt i machokulturen. Man säger aldrig "min kille och jag" utan "min partner".

5.1.2 ETT FRAMGÅNGSRIKT JÄMSTÄLLDHETSARBETE SOM ÄNDRAR BILDEN AV YRKET

Linehagen tror att det viktigaste för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är att organisationen menar allvar och att det finns dedikerade personer som arbetar med frågan.

Framför allt att mena allvar. Försvarsmakten har ju jämställdhetspersoner och likabehandling. Det ska finnas sådana vid varje förband, men det är ingen heltidstjänst utan det är någon som får det utöver allt annat. Är man då inte så intresserad eller kompetent så blir det lätt "ja, ja".

En annan viktig del i jämställdhetsarbetet är en jämställd materialförsörjning. För att personer som kommer in i yrket ska känna sig välkomna och ha förutsättningarna att utföra sitt yrke framgångsrikt behöver de exempelvis ha kläder som passar dem. Linehagen menar att det är svårare med utrustning som bara kommer kvinnor till gagn så som skor i storlek 36 eller mensskydd.

Linehagen menar att den externa kommunikation och de kampanjer som Försvarsmakten gör är bra och bidrar till att ändra bilden av yrket soldat, men för att sedan behålla kvinnorna inom Försvarsmakten måste vardagen matcha kampanjerna.

Om Försvarsmakten fortsätter vara som de är idag kommer de att tappa massa tjejer om de inte hänger med [utvecklingen i samhället]. Om Försvarsmakten inte visar att det fungerar och att vi jobbar på det.

Viktigast för att ändra bilden av ett yrke är dock att det finns förebilder och personer som exempelvis kvinnor kan se upp till – det gäller både allmänhet, värnpliktiga och anställda inom Försvarsmakten.

Förebilder är viktigt och vi börjar få det. De sätter kvinnor på riktigt tunga positioner. Att inte gömma dem. Marinchefen är kvinna. Andra generaler tar stor plats. Det tror jag är en viktig grej.

5.2 JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM FINSKA POLISEN

Vesna Huotari är specialforskare på Polisyrkeshögskolan i Finland. Han har genomfört en del forskning om jämställdhetsarbetet inom den finska polisen och hur manliga samt kvinnliga poliser upplever jämställdheten inom myndigheten.

5.2.1 EN EXKLUDERANDE MANLIG KULTUR OCH BILDEN AV POLISMANNEN

Det finns idag en tydlig manlig dominans inom den finska polisen. När det kommer till bilden av polisen så finns det en tydlig koppling mellan polisen och manlighet. Bilden av polisen är att det är ett yrke inom vilket våld används dagligen och att de ofta brottas med misstänkta.

Huotari menar att den manliga kopplingen baseras på att polis är ett yrke som förknippas med våld/kraft – vilket är traditionellt manliga markörer.

Det är en sådan orientering i vårt land, man tänker och förväntar sig av polisen att de ska vara kraftfulla och villiga att brottas när det behövs. Det ligger hos medborgarna vad de förväntar sig av polisen och interaktionen.

Den här bilden finns inte bara hos allmänheten utan även inom polisen och de personer som söker sig till yrket.

Användningen av våld skapar en kultur som är exkluderande manlig. Det håller kvar den typen av tänkande. Tankarna är skyddade eftersom kulturen gör att det känns otänkbart att det skulle se ut på ett annat sätt.

Huotari belyser hur jämställdheten skiljer sig åt mellan olika delar av den finska polisen och hur det finns öar av könsisolering där endast män är anställda. Det handlar om enheter och avdelningar som tydligt relaterar till användningen av våld, exempelvis insatsstyrkan och hundförare.

Hundförare är en roll som man tycker att det bara är för män. De [hundarna] är som ett vapen och ofta vid fronten och först in.

Kvinnliga poliser upplever att samtliga polisuppgifter passar kvinnor lika bra som män. Däremot finns det en tendens till att manliga poliser anser att övervaknings- och larmuppsdrag samt hundpolisverksamhet passar män bättre och att kvinnliga poliser är mer lämpade för centraliserade brottsutredningar (exempelvis tillståndsärenden och uppgifter gällande barn).

5.2.2 DET INTERNA ARBETET

Huotaris forskning visar bland annat att män ofta upplever att jämställdhet sedan länge är en verklighet inom polisen, medan kvinnor upplever att män gynnas inom polisen. Han tror att en förklaring till detta är att manliga poliser är de som har övertaget och makten inom rådande strukturer. Det medför att manliga poliser ser kvinnor inom yrket, men missar de interna skillnaderna i hur de behandlas.

Om du har övertaget i många frågor tänker man lätt att jämställdheten redan är löst. Att vi alla har samma möjligheter till befordran eller träning i vapen. Om man har övertaget är det lätt att bli blind för hur andra upplever miljön.

Utrustningen är ett tydligt område där standarden utgår från män och istället för att uppdatera utrustningen har det funnits en tradition av att söka kvinnor som passar utrustningen. Här menar Huotari att det görs ett tankefel när man utgår från utrustningen i stället för människorna som skulle passa yrket.

Jag tycker att det är löjligt, att problemet är att man måste hitta långa kvinnor i stället för att utveckla utrustningen så att den passar alla kvinnor. Det skulle vara som om vi ärvde utrustning från jättar och vi skulle behöva genmanipulera oss för att ha den.

Kvinnliga poliser upplever att de måste bevisa att de är lämpliga för polisarbete. De nedvärderas och får i större utsträckning kommentarer på sina fel än vad manliga poliser får. Vidare är det så att felet i större utsträckning ofta förknippas med att de är just kvinnor. Huotari menar att det finns en inbyggd förväntan på att kvinnliga poliser kommer misslyckas.

En dag på jobbet är ett test. De känner förväntningarna, trycket, pressen. Kanske är det för att det finns en förväntan på att de ska misslyckas. Det är skillnaden till manliga kollegor, de förväntas lyckas. De manliga kan använda detta som en mekanik för att trycka ner kvinnorna.

Huotari tror inte alltid att det är en medveten handling och att alla manliga poliser avser att begränsa de kvinnliga kollegornas möjligheter, men att tanken om att de inte klarar kraven är inbyggd i strukturerna. Detta resulterar exempelvis i att kvinnliga poliser inte ansöker till högre positioner eller specialistutbildningar.

Det är ett sätt att skydda den manliga positionen. Kvinnor söker sig inte till högre positioner för att de känner sig underlägsna.

Huotari menar att kvinnor behöver få fler ledningspositioner samt arbeta med krävande situationer och ledningsarbete för att jämställdheten mellan kvinnor och män ska öka. Huotaris utgångspunkt är att jämställdhetsarbetet är en process som tar tid, speciellt när dess effekt ska spilla över i hur allmänheten uppfattar yrket.

Allmänhetens bild av yrket påverkar även vilka som känner att de kan söka till polisutbildningen. För att få fler kvinnor att söka sig till yrket tror Huotari att det är avgörande att arbeta med den interna kulturen.

Det hjälper inte om medborgarna ser på kvinnliga poliser som underlägsna sina manliga kollegor och ser att de blir behandlade annorlunda än manliga poliser. Vad vi behöver är en förändring av kulturen. Vi behöver förändra grunden på vilken respekten för polisen är bygd.

Huotari betonar dock att det är ett arbete som inte kommer gå fort utan det är en långsiktig process där det gäller att vara uthållig.

5.2.3 MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET

Mångfald och jämlikhet var inte huvudfokus för Huotaris forskning men han stötte på olika aspekter av det.

Vi jobbar med dessa klyftor och vi borde arbeta med andra faktorer också som etnicitet och sexualitet. I Finland kämpar vi med att rekrytera minoritetsgrupper. Vi har väldigt få poliser med en annan hudfärg.

Hans uppfattning är att finska polisen har fokuserat på jämställdhetsarbetet, vilket medfört att de idag ligger efter när det kommer till mångfald.

Det är som att vi måste vara där först [jämställda] innan vi kan fokusera på andra frågor inom jämlikhet. Jag vet inte om det är bättre att lösa alla problem samtidigt eller fokusera på en sak i taget.

5.3 BETYDELSEN AV ETT KÖNSNEUTRALT SPRÅK

I en artikel i *Psychology Today* av Abigail M. Folberg (Assistant Professor of Psychology, University of Nebraska at Omaha) lyftes en teori om att könsstereotyper kopplat till yrken är påverkade av individens omgivande sammanhang. Könsstereotyperna bygger på en uppfattning av att vi har gemensamma egenskaper och kvaliteter utifrån vilket kön vi har – så som uppfattningen att kvinnor är mer omvårdande och varma medan män är mer agerande.

Changing how we view and discuss STEM can increase women's interest and persistence in STEM.⁷

⁷ Abigail M. Folberg, "How gender stereotypes influence career interests: Differentiating among different dimensions of gender stereotypes", *Psychology Today*, 28 oktober 2022, <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sound-science-sound-policy/202210/how-gender-stereotypes-influence-career-interests>

6 Bygg- och anläggningsbranschen

I det här kapitlet presentera vi kort hur aktörer inom bygg- och anläggningsbranschen har arbetat med att ändra bilden av sina yrken. Texten baseras på en skrivbordsanalys.

6.1 FÖRÄNDRAD BILD AV BYGG- OCH ANLÄGGNINGSBRANSCHEN

Det har pågått ett arbete med att förändra bilden av byggbranschen och vem som arbeta inom den under flera år. Alltifrån branschföreningar, företag och skolor har med olika utgångspunkt arbetat med att förändra bilden.

Flera aktörer pekar på att för att en förändring ska ske behöver även kulturen inom utbildningarna ändras och fler kvinnliga studenter behöver söka utbildningarna.

En rapport från Byggnads visar bland annat att 15 procent av lärarna och 28 procent av ungdomar håller med i påståendet att "kvinnor är svagare än män, därför klarar de inte alla arbetsuppgifter i byggbranschen".

6.2 PEAB

I en debattartikel⁸ från januari 2023 lyfter Peab fyra punkter som de anser behöver komma till stånd för att allmänhetens bild av branschen ska förändras. Dessa är:

- *Arbeta med att öka intresset för yrkesutbildningar. Här menar Peab att det behövs en bred och långsiktig informationsinsats kring framtidsmöjligheterna för att öka intresset.*
- *Omvandla bygg- och anläggningsprogrammet till ett samhällsbyggnadsprogram. Peabs analys är att bygg- och anläggningsprogram upplevs som allt för nischat och de tror att ett samhällsbyggnadsprogram hade uppfattats som ett bredare alternativ. Här hänvisas till att Väg- och vattenprogrammet på Kungliga Tekniska högskolan ändrades till Samhällsbyggnadsprogrammet, vilket resulterade i en markant ökning av kvinnliga sökanden.*
- *Betydelsen av en likvärdig presentation av gymnasieprogram betonas och att studie- och yrkesvägledare har god kunskap om yrkesutbildningarna.*
- *Peab tror även att en nationell kampanj som fokuserar på att bryta könssegregerade studieval kan få fler unga kvinnor att söka sig till branschen.*

I sitt arbete med att förändra bilden av bygg- och anläggningsbranschen har Peab startat "ett rikstäckande ettårigt lärlingsprogram med avtalsenlig lön som vänder sig till kvinnor⁹". Kommunikationen om lärlingsprogrammet Byggåret bryter på ett tydligt och inkluderande sätt de maskulina normer som finns kopplat till bygg- och anläggningsbranschen.

⁸ Lotta Brändström & Stefan Danielsson, "Hjälp oss krossa byggbranschens könsnormer", PEAB, 27 januari 2023 <https://peab.se/jobba-hos-oss/byggare/hjalp-oss-krossa-byggbranschens-konsnormer/>

⁹ PEAB, Byggåret, u.å., <https://byggare.se/>

I kommunikationen kring lärlingsprogrammet så samarbetade Peab kommunikationsbyrå Le Bureau (numer en del av Gullers Grupp). Medarbetarna från Le Bureau beskriver hur tanken med lärlingsåret var att få kvinnor att testa på yrket.

Att få testa på för att upptäcka om det är något. Det blev succé med antalet sökande

Ett strategiskt val som gjordes var att ha en mångfald på modeller samt båda könen närvarande i filmen. Detta för att visa på att det inte är en "kvinnor mot män" fråga, utan något som alla är med på.

I sitt interna arbete uppger Peab att de fokuserar på att:

- *Synliggöra nuläget och kartlägga hur det ser ut med jämställdhet och mångfald inom Peab idag.*
- *Systematiskt utbilda ledning och medarbetare i inkluderande arbete. "Med hjälp av erfarna pedagoger i Peabskolan har hittills snart 11 000 medarbetare i Norden utbildats i jämställdhet, mångfald och likabehandling. Utbildningarna började i ledningsgrupperna för att därefter fortsätta ut på produktionsarbetsplatserna i form av workshops som bland annat berört ämnen som språkbruk, normer, attityder och civilturage. Fördjupningsutbildningar har även utvecklats för chefer och HR."*
- *Vid sidan av utbildningen arbetar de med en likabehandlingsplan och sin handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling som verktyg. Både medarbetare och chefer utbildas i vad likabehandlingsplanen innebär. I planen finns konkreta mål och åtgärder som företaget förbinder sig att genomföra.*
- *Uppföljning av insatser och åtgärder bedöms som avgörande för att få till den interna förändring som eftersträvas. För att säkerställa att uppföljningen genomförs har Peab valt att integrera den med det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁰*

6.3 SKANSKA

Ett annat bolag som under en längre tid har arbetat systematiskt med att ändra bilden av bygg- och anläggningsbranschen samt vilka som kan arbeta på företaget är Skanska. Skanska påbörjade sin satsning 2015 och 2019 uppvisade företaget följande resultat:

2015 var det på regionchefs nivå sex procent kvinnor och tre år senare var det 29 procent. Andelen kvinnor som är projektchefer har gått från 12 procent till 19

¹⁰ PEAB, *Det är vad som sker varje dag som gör skillnad*, u.å., <https://peab.se/hallbarhet/jamstallldhet-mangfald-och-likabehandling/>

procent och siffran för arbetsledare har gått från 11 procent till 16 procent. I ledningsgruppen för Skanska Sverige är 40 procent kvinnor.¹¹

I en artikel hos Svenskt Näringsliv lyfts att en framgångsfaktor varit att Skanska tydligt kopplat förändringsarbetet till affären. Företaget har även haft ett systematiskt angreppssätt där de arbetat med målet att få in mångfaldsarbetet i samtliga processer. Skanska är även öppna med arbetet med att förändra bilden av företag och yrket inte har varit utan utmaningar.

Men vägen framåt har inte varit spikrak, berättar hon. Ett av misstagen som gjordes inledningsvis vara att anställa kvinnor i produktionen men att inte förändra kulturen på arbetsplatsen. Det fick till följd att de kvinnor som Skanska lyckades rekrytera slutade ganska snabbt när de upptäckte att det inte var som de hade förväntat sig.

– Vi hade mentaliteten ”jaha, nu får vi se hur hon fixar det här”, i stället för att ”hur ska vi få henne att lyckas?”. Det är helt olika inställningar. Vi insåg att vi måste jobba på flera fronter samtidigt och inte bara titta på nyckeltal utan också bygga en mer inkluderande kultur.

När en kvinna kommer in i en arbetsgrupp med bara män blir hon ofta mer kritiskt utvärderad än annars och för att undvika det vill Skanska att det helst är minst tre kvinnor på samma arbetsplats.

– Då blir de inte representanter för sitt kön utan är medarbetare som alla andra. De känner större samhörighet och blir inte granskade utifrån fel premisser.¹²

Metoden med att inte placera individer i grupper där de blir uppenbart att de bryter mot normen har Skanska använt för alla identitetsmarkörer som utgör en minoritet i företag – oavsett om det är kön, språk, ålder eller erfarenhet.

Skanska har tre tips till andra som vill göra samma resa och bredda vilka som upplever att de kan söka sig till yrket:

1. Inled arbetet med att göra en kartläggning av nuläget. Sätt sedan tydliga mål kopplade till affärsplanen. Annars är risken att det blir ett sidospår.
2. Titta inte på de fel ni gjort tidigare utan skapa i stället positiva målbilder. Hur vill ni ha det och hur ska ni ta er dit?
3. Koppla ökad mångfald till affärsnyttan för just er verksamhet. Involvera ledningen i dialogen. Annars blir det svårt att få med resten av organisationen.¹³

¹¹ Karin Myrén, *Så tog sig byggjätten ur machokulturen*, Svenskt Näringsliv, 12 december 2019, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/sa-tog-sig-byggjatten-ur-machokulturen_1005037.html

¹² Myrén, *Så tog sig byggjätten ur machokulturen*, Svenskt Näringsliv, 2019

¹³ Myrén, *Så tog sig byggjätten ur machokulturen*, Svenskt Näringsliv, 2019

En av de aktiviteter som Skanska genomför för att fler ska se bygg- och anläggningsbranschen som ett alternativ är att engagera sig i Fritidsgården Tech-Tensta i Tensta. Skanskas engagemang i fritidsgården innefattar bland annat inspirationsworkshops om solceller, AR och att digitalt visa pågående projekt genom BIM-modeller samt ett mentorskapsprogram.¹⁴

I rapporten "En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch" slår Johansson, Stensönes och Sundquist fast att för att förändra bilden av en bransch och bredda vilka som upplever att de passar inom ett yrke krävs ett aktivt arbete. Jämställdhetsarbetet måste ses som en ledningsfråga och ett målinriktat arbete med ett strategiskt beslut från ledningen är centralt för att förändring ska uppnås. Det krävs både tydlighet kring vad målet med arbetet är, varför arbetet genomförs och aktiva åtgärder.

Vid sidan av att ledningen visar riktningen och styr arbetet på ett strategisk plan ser Johansson, Stensönes och Sundquist att ett kontinuerligt utbildningsarbete som syftar till att höja kunskapen om jämställdhet är avgörande.

Grundläggande kunskaper är kritiskt för att kunna ifrågasätta rådande situationer. Men det räcker inte med enstaka informationstillfällen. Genus är ett kunskapsområde i sig och behöver successivt inhämtas över tid. Mest effektivt är också ett aktörsinvolverat arbetssätt där alla får arbeta med frågor kopplade till arbetssituationen. Med en bred kunskapsbas i en organisation ges förutsättningar för en genomsyrande jämställdhet och inkluderande företagskultur. Genom att gå från att tycka och tro till att kunna och veta bidrar ökad kompetens till att skapa förändring!¹⁵

¹⁴ Skanska, *Skanska inspirerar ungdomar på TechTensta*, 19 december 2018, <https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/skanska-inspirerar-ungdomar-pa-techtensta/>

¹⁵ Hanna Johansson, William Stensönes & Viktoria Sundquist, *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch: Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör*. ByggDialog, Lokalförvaltningen Göteborg Stad & Chalmers, 31 januari 2021, <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF%2013784%20%E2%80%93%20Slutrapport%20En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20byggprocess%20f%C3%B6r%20en%20attraktiv%20byggbransch.pdf>

7 Vård och omsorg

I det här kapitlet presenterar vi kort hur aktörer inom vård och omsorg resonerar kring, samt arbetat/arbetar med att ändra bilden av sina yrken, främst med fokus jämställdhet och att bredda rekryteringen. Texten baseras på en skrivbordsanalys.

7.1 NULÄGE

Vård och omsorg är ett yrkesområde där fördelningen mellan män och kvinnor är ytterst ojämn. Av de som legitimerats till sjuksköterskor till och med år 2022 utgjorde kvinnor 90 procent.¹⁶

Under 70- och 80-talet var det faktiskt en jämnare fördelning. Det har blivit en backlash, säger Elisabeth Dahlborg, professor i vårdvetenskap vid Högskolan väst till Nyhetsbyrån Siren.¹⁷

Andelen unga vårdanställda och månadsavlönade män i kommuner har däremot ökat det senaste decenniet, framför allt avser ökningen män med invandrarbakgrund. Enligt statistik från SKR har fyra av tio vårdbiträden under 30 år invandrarbakgrund, varav majoriteten är män (källa från 2022). Synen på välfärdsyrken bland unga verkar generellt vara positivare än för ett antal år sedan (2022). Detta är viktigt då unga behövs för att klara arbetskraftsbehovet framåt. De unga lyfter dock ekonomi som en viktig fråga när de väljer jobb och män lyfter lönen som viktigast – ett område där kommunsektorn, där många vård-och omsorgsjobb finns, inte alltid kan svara upp.¹⁸

Efter konferensen Ett jämställt Norden i Oslo 2022 sammanställdes kontentan:

Unga kvinnor som utbildar sig till typiskt mansdominerade yrken gör ett krävande val, men hejas samtidigt på av familj, lärare och politiker och får till sist ett jobb med hög status. Men när unga män väljer att satsa på vårdirken, får de varken status eller bra betalt.¹⁹

7.2 URVAL AV VÄGLEDNINGAR OCH KUNSKAPSÖVERSIKTER

Vägledning och kunskapsöversikter tycks vara vanligt förekommande på temat att rekrytera fler män till yrken inom vård och omsorg som är väldigt kvinnodominerade. Syftena bakom dessa vägledning och översikter beskrivs vara att skapa förutsättningar för de verksamma organisationerna inom området att arbeta med jämställdhet och bland annat ändra bilden av yrkena för att kunna bredda rekryteringen

¹⁶ Socialstyrelsen, *Statistik om hälso- och sjukvårdspersonal*, 15 september 2023, <https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/halso-och-sjukvardspersonal/>

¹⁷ Joakim Andersson, "Kvinnorna i klar majoritet inom flera vårdirken", *Läkartidningen*, 8 mars 2019, <https://lakartidningen.se/aktuell/nyheter/2019/03/kvinnorna-i-klar-majoritet-inom-flera-vardyrken/>

¹⁸ TT, "Unga män allt vanligare syn i vården", *Dagens Medicin*, 22 november 2022, <https://www.dagensmedicin.se/alla-nyheter/kommunal-halsa/unga-man-allt-vanligare-syn-i-varden/>

¹⁹ Björn Lindahl, *Olikt stöd från omgivningen för att välja otraditionella yrken*, *Arbetsliv i Norden*, 28 oktober 2022 <http://www.arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2022/tema-nya-satt-att-fa-kompetent-arbetskraft/article.2022-10-23.2807163544>

till dessa. Dessa underlag har valts ut genom ett strategiskt urval utifrån aktörernas relevans.

7.2.1 VÄRDFÖRBUNDET²⁰

Vårdförbundet har tagit fram en vägledning för anställda och förtroendevalda i vårdförbundet. Målet är att ett jämställdhetsperspektiv ska bli synligt i såväl det strategiskt långsiktiga, som i det vardagliga arbetet. Vägledningen innehåller bland annat reflektionslistor, checklistor och övningar.

I vägledningen uttrycks att yrkena inom förbundet tros kunna locka män (som är i minoritet bland yrkena), men att lönerna, villkoren och stämpeln på dessa som "kvinnoyrken" troligtvis får vården att tappa många potentiella arbetstagare.

I vägledningen uttrycks flertalet anledningar till att förbundet anser det som viktigt att arbeta med både jämställdhet och jämlikhet inom vårdyrkena. Ett exempel är att ett bättre kompetensutnyttjande av både kvinnor och män på arbetsmarknaden skapar ett utökat utbud av arbetskraft. Att arbeta systematiskt med jämställdhet beskrivs kunna påskynda ett förändringsarbete mot att exempelvis förutsättningar, villkor, miljö och karriärmöjligheter inom vårdyrkena lockar både kvinnor och män.

I vägledningen presenteras hur, och på vilken nivå, förändringsarbetet inom jämställdhet behöver ske för att få verkan.

Jämställdhet i en organisation eller verksamhet är ett komplext förändringsarbete som behöver utgå från ledningens och medarbetarnas vilja att åstadkomma förändring. Chefer behöver kunskap och verktyg för att kunna åstadkomma ett jämställt arbetsliv och medarbetarna måste vara delaktiga i det arbetet. Organisationen behöver kartlägga och presentera könsuppdelad statistik, analysera och formulera mätbara mål som regelbundet följs upp. Varje chef behöver inventera den egna arbetsplatsen och identifiera förbättringsområden. Jämställdhetsarbetet behöver hela tiden integreras i verksamheten.

Vägledningen innehåller också ett antal övningar och checklistor för medlemmarna i Vårdförbundet att använda. Ett exempel är en lista att arbeta utifrån i projekt.

- Har det föreslagna projektet en direkt eller indirekt effekt på människor? Om ja, gå vidare med frågorna nedan.
- Tillgodoses kvinnors och mäns behov i projektet?
- Berörs kvinnor och män lika av projektet?
- Kommer kvinnor och män att ha lika nytta av åtgärderna?
- Har hinder för kvinnors och mäns deltagande i projektets aktiviteter identifierats?
- Har något gjorts för att övervinna dessa hinder?
- Har de som ska genomföra projektet tillräcklig kunskap om jämställdhet?
- Är kvinnor eller män målgruppen för åtgärden?
- Finns det formulerade mål i projektet kopplat till jämställdhet? Om inte, kan det tydliggöras?
- Hur är kommunikationen planerad? Kan jämställdhetsaspekten lyftas tydligare?

²⁰ Vårdförbundet, *Jämställdhet – kunskap, reflektion och praktik*, 2022, <https://www.vardforbundet.se/siteassets/fortroendevald/material/jamstalldhet-kunskap-reflektion-praktik-2022.pdf>

7.2.2 SKR²¹

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram en kunskapsöversikt över utmaningar och möjligheter till en breddad rekrytering avseende kön för sjuksköterskeyrket. Översikten tar sats i allmänna stora rekryteringsutmaningar som vård- och omsorgsområdet står inför. En strategi för att bemöta utmaningarna är att bredda rekryteringen och öka andelen män. Kunskapsöversiktens syfte är att bidra i det långsiktiga arbetet med att rekrytera och behålla män inom yrkesområdet.

Kunskapsöversikten identifierar hindrande faktorer kopplat till en breddad rekrytering utifrån utvalda studier inom ämnet. I litteraturen hittas att det främst är könsstrukturer som skapar dessa hinder. Genussystem, könsmaktsordning och heteronormativa könskonstruktioner är återkommande begrepp. Det sistnämnda kopplar även an mot andra frågor, som avståndstagande från homosexualitet.

I översikten framhålls hur sjuksköterskeyrket status påverkas av dessa seglivade strukturer kring bilden av vad män respektive kvinnor kan eller inte kan. Just gällande omvårdnad visar studier hur detta uppfattas som en kvinnlig egenskap, vilket utgör ett hinder för breddad rekrytering. Stereotypa föreställningar om vad omvårdnad är skapar också skillnader inom området vård och omsorg. Läkare förknippas ofta med män, medan sjuksköterskor förknippas med kvinnor. I ytterligare en studie beskrivs själva titeln sjuksköterska utgöra en hindrade faktor till breddad rekrytering då det kvinnliga och feminina verkar avskräckande. I stället föreslås ett mer könsneutralt begrepp.

De förutfattade meningarna om könen får negativa konsekvenser. Det är enligt en omnämnd studie exempelvis fler män som hoppar av sjuksköterskeutbildningen i Storbritannien. Enligt andra studier går det att se att väl på arbetsplatsen tilldelas män ofta fysiskt tunga arbetsuppgifter eller mer tekniska uppgifter. Det går också att se att männens uppfattning om deras egen kompetens påverkas, och män tror i lägre utsträckning att de kan hantera relationella frågor i jämförelse med kvinnor. En undersökning från Kanada visar även att det ständiga ifrågasättandet av manliga sjuksköterskors sexualitet och maskulinitet skapar barriärer för omvårdnaden, och det skapas stigmatiserande strukturer med underbyggda anklagelser om olämpligt beteende som försvårar det praktiska arbetet.

I en studie från Nya Zeeland lyfts konflikten mellan samhällets ständiga rop efter fler män inom yrket och det bemötande manliga sjuksköterskor sedan upplever.

I översikten lyfts också studier från Storbritannien som visar på de fördelar det kan medföra att vara man i rollen som sjuksköterska, där visas att manligt kodade egenskaper värderas högre vid befordringar som ett exempel.

I kunskapsöversikten presenteras också möjligheter att förbättra situationen och jämna fördelningen mellan män och kvinnor inom sjuksköterskeyrket. Exempel på detta är "Förändrat maskulinitetsideal på samhällsnivå, synliggörande av könsstrukturer och tidiga satsningar för att öka pojkars intresse för sociala frågor". Andra modeller som nämns är statliga interventioner som preparandkurser och kvotering, mentorsprogram, samtalsmodeller och manliga nätverk. I översikten understryks dock vikten av att läsa förslagen omnämnda i litteraturen kritiskt, då samtliga inte är prövade inom yrket. Positiv särbehandling och kvotering måste dessutom ställas mot rådande lagstiftning.

²¹ Sveriges Kommuner och Regioner, *Rekrytera män till sjuksköterskeyrket – Utmaningar och möjligheter till en breddad rekrytering avseende kön*, 2016.
https://skr.se/download/18_583b3b0c17e40e303846f01f1642748370305/7585-338-3.pdf

7.3 EXEMPEL PÅ UTFÖRDA INSATSER

Utöver vägledning och kunskapsöversikter för att arbeta mer jämställt och på så vis ändra bilden av och bredda rekryteringen till yrken inom vård och omsorg finns också exempel på mer direkta insatser utförda av aktörer.

7.3.1 ÄLDREVÅRDEN²²

Ambeas äldreomsorgsbolag Vardaga har haft ambitionen att anställa fler män, vilket inte varit lätt. Deras HR-direktör konstaterade i en artikel i Svenskt Näringsliv 2017 att de män som utbildar sig till undersköterskor ofta vill arbeta inom andra områden som inom ambulanssjukvården.

I samarbete med Migrationsverket tog företaget emot nyanlända som praktikanter, varav många var män. För att behålla dessa lyfter HR-direktören vikten av att visa upp yrket som mer än ett genomgångsyrke, bland annat genom att skapa arbetsplatser där medarbetarna har möjlighet att påverka inriktningen.

Vi behöver också bli bättre på att ta tillvara kompetenser och ta fram system för karriärutveckling som lockar till vidareutbildning.

Även om vi har lagar och regler om lönekartläggningar och annat för ökad jämställdhet, är det till syvende och sist ute i verksamheten som besluten fattas. Det lokala ledarskapet är avgörande för hur det fungerar i praktiken.

HR-direktören lyfter betydelsen av att ledningen bestämmer inriktning, driver den samt att cheferna behöver förstå vad jämställdhet är och erhålla bra ledarutveckling.

Vidare lyfter HR-direktören vikten av att hålla sig till framtagna rekryteringsprocesser, så att könet hos den sökande inte får betydelse.

7.3.2 MÄN I HÄLSA²³

Män i hälsa kommer ursprungligen från Norge (Menn i helse), och utvecklas nu även som koncept i Sverige. Projektet drivs av Sjuhärads samordningsförbund i samarbete med Vård och omsorgscollege och Norges Menn i helse.

Projektet är en satsning för arbetssökande män i åldrarna 25–55 år, som gör ett nytt yrkesval inom vård- och omsorg. Projektet tillhandahåller en rekryteringsperiod, handledning och utbildning för de antagna – och efter avslutat program mottar de ett diplom som legitimerad undersköterska.

²² Karin Myrén, *Vården ska locka män med karriärutveckling*, Svenskt Näringsliv, 12 juni 2017, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/varden-ska-locka-man-med-karriarutveckling_1002621.html

²³ Män i hälsa, *Utbildning*, u.å., <https://manihalsa.se/utbildningen/>

7.3.3 VO-COLLEGE²⁴

I föreningen Vård- och omsorgscollege samarbetar arbetsgivare, utbildningsaktörer och fackliga organisationer inom vård och omsorg.

Den regionala processledaren för VO-college i Skåne (2021) lyfter vikten av att se över hur vård- och omsorgsyrken kommuniceras för att det ska bli mer jämställda.

Inom vård och omsorg syns ofta bilder med hjärtan eller personer som håller varandra i händerna och i många bildbanker är flera bilder väldigt stereotypiska och attraherar inte så brett som vi önskar.

Föreningen anordnar tillsammans med Teknikcollege en SYV-dag. Temat för år 2021 var normkritik och inkludering.

Man kan säga att VO-college och Teknikcollege har samma utmaning, men på motsatt håll. Vi behöver fler män i branschen och Teknikcollege behöver fler kvinnor. SYV-dagen är ett jättebra tillfälle att diskutera hur könsnormerna kan brytas.

²⁴ Skånes kommuner, *VO-college vill attrahera fler till branschen*, 28 oktober 2021, <https://skåneskommuner.se/news/vo-college-vill-attrahera-fler-till-branschen/>

Källförteckning

Försvarsmakten (2020-04-20). *Kom som du är 2019*.

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/kom-som-du-ar-2019/>

Försvarsmakten (2021-11-19). *Många har många frågor 2018*.

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/manga-har-manga-fragor-2018/>

Försvarsmakten (2023-07-03). *Så jobbar vi för en inkluderande försvarsmakt*.

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/en-inkluderande-forsvarsmakt/>

Sundgren, L. (2021-03-22). "Jämställdhet handlar om system som sitter djupt rotade i oss alla". *Officerstidningen*. <https://officerstidningen.se/jamstalldhet-handlar-om-system-som-sitter-djupt-rotade-i-oss-alla/>

PwC (2023-09-19). *Kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys med fokus på poliser*.

<https://polistidningen.se/wp-content/uploads/2023/09/Slutrapport-Kvalitativ-mangfaldsanalys-med-fokus-pa-poliser-och-attrahera-arbetet-Polismyndigheten-202.pdf>

Linehagen, F. (2023). *Gender (in)equality within the Swedish Armed Forces: Resistance and Functional Disinclination* [Doktorsavhandling, Avdelningen för Riskhantering och Samhällssäkerhet]. Avdelningen för Riskhantering och Samhällssäkerhet, Lunds universitet.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158085226/Avhandling_Frida_Linehagen_uta_n_papers.pdf

Folberg, Abigail M. (2022-10-28). *How gender stereotypes influence career interests: Differentiating among different dimensions of gender stereotypes*. *Psychology Today*.

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/sound-science-sound-policy/202210/how-gender-stereotypes-influence-career-interests>

Brändström, L. & Danielsson, S. (2023-01-27). "Hjälp oss krossa byggbranschens könsnormer". PEAB. <https://peab.se/jobba-hos-oss/byggaret/hjalp-oss-krossa-byggbranschens-konsnormer/>

PEAB (u.å.). *Byggåret*. <https://byggaret.se/>

PEAB (u.å.). *Det är vad som sker varje dag som gör skillnad*.

<https://peab.se/hallbarhet/jamstalldhet-mangfald-och-likabehandling/>

Myrén, K. (2019-12-12). *Så tog sig byggjätten ur machokulturen*. *Svenskt Näringsliv*.

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/sa-tog-sig-byggjatten-ur-machokulturen_1005037.html

Skanska (2018-12-19). *Skanska inspirerar ungdomar på TechTensta*.

<https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/skanska-inspirerar-ungdomar-pa-techtensta/>

Johansson, H., Stensönes, W. & Sundquist, V. (2021-01-31). *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch: Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör*. ByggDialog, Lokalförvaltningen Göteborg Stad & Chalmers.

<https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF%2013784%20%E2%80%93%20Slutrapport%20En%2>

[0j%C3%A4mst%C3%A4lld%20byggprocess%20f%C3%B6r%20en%20attraktiv%20byggbransch.pdf](#)

Socialstyrelsen (2023-09-15). *Statistik om hälso- och sjukvårdspersonal*.
<https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/halso-och-sjukvardspersonal/>

Andersson, J. (2019-03-08). Kvinnorna i klar majoritet inom flera vårdyrken.
Läkartidningen. <https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2019/03/kvinnorna-i-klar-majoritet-inom-flera-vardyrken/>

TT (2022-11-22). Unga män allt vanligare syn i vården. *Dagens Medicin*.
<https://www.dagensmedicin.se/alla-nyheter/kommunal-halsa/unga-man-allt-vanligare-syn-i-varden/>

Lindahl, B. (2022-10-28). Olikt stöd från omgivningen för att välja otraditionella yrken.
Arbetsliv i Norden. <http://www.arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2022/tema-nya-satt-att-fa-kompetent-arbetskraft/article.2022-10-23.2807163544>

Vårdförbundet (2022). *Jämställdhet – kunskap, reflektion och praktik*.
<https://www.vardforbundet.se/siteassets/fortroendevald/material/jamstalldhet-kunskap-reflektion-praktik-2022.pdf>

Sveriges Kommuner och Regioner (2016). *Rekrytera män till sjuksköterskeyrket – Utmaningar och möjligheter till en breddad rekrytering avseende kön*.
<https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e303846f01f/1642748370305/7585-338-3.pdf>

Myrén, K. (2017-06-12). *Vården ska locka män med karriärutveckling*. Svenskt Näringsliv.
https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/varden-ska-locka-man-med-karriarutveckling_1002621.html

Män i hälsa (u.å.). *Utbildning*. <https://manihalsa.se/utbildningen/>

Skånes kommuner (2021-10-28). *VO-college vill attrahera fler till branschen*.
<https://skåneskommuner.se/news/vo-college-vill-attrahera-fler-till-branschen/>

