

SAMVERKANSTRÄFF 1

Detta är Jämställdhetsmyndighetens sammanställning av vad myndigheterna dokumenterat vid gruppdialogerna den 4 februari 2025. Frågorna var följande:

- (1) Hur relaterar de problembilder som Rebecca Selberg beskrivit till de problembilder som styr ert arbete? Vilka dilemman och målkonflikter ser ni?;
- (2) Hur arbetar ni idag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval/främja jämställda studie- och yrkesval? (ge konkreta exempel);
- (3) Vilka dilemman och målkonflikter ser ni för könsbundna studie- och yrkesval (sakområdet) utifrån era respektive perspektiv?;
- (4) Vilka dilemman och målkonflikter ser ni för vår samverkan under 2025 inom detta område?;
- (5) Vad *vill* vi göra tillsammans? Vad *kan* vi göra tillsammans?

SAMMANFATTNING

Myndigheternas arbete för att motverka könsbundna studie- och yrkesval präglas av flera strukturella, organisatoriska och individuella utmaningar.

En iakttagelse är att de flesta myndigheter har fokuserat på den organisatoriska nivån, samt på utbildningsfrågor mer än på arbetsmarknadsfrågor. Vi kan se att initiativ för att bryta könsbundna val är relativt spridda och ofta avgränsade till lokala eller regionala insatser, vilket kan påverka möjligheten till långsiktiga och systematiska förändringar.

På **strukturell nivå** uppmärksammas den så kallade nordiska paradoxen. Det vill säga att trots att de nordiska länderna anses vara jämställda är arbetsmarknaden fortfarande kraftigt könssegregerad. En stor utmaning är att yrken inom välfärdssektorn har låg status, vilket påverkar könsfördelningen ytterligare. Kompetensförsörjningen påverkas av både nationella och globala förändringar, såsom minskad barnafödelse, selektiv arbetskraftsinvandring och politiska satsningar på STEM-områden snarare än på välfärdsyrken.

Den **organisatoriska nivån** präglas av arbetsmiljöfrågor och rekryteringsutmaningar. Arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken är redan bristfällig och tenderar att försämrats ytterligare, vilket skapar en negativ spiral där dåliga arbetsvillkor leder till att fler lämnar yrket och få söker sig dit. Detta medför utmaningar för jämställdhetsarbetet, där krav på kompetensförsörjning ställs mot förutsättningarna att rekrytera underrepresenterade grupper på ett jämställt sätt. Därtill är myndigheternas möjligheter att påverka arbetsvillkor begränsade, vilket innebär att de framför allt arbetar genom att synliggöra problem snarare än att åtgärda dem direkt (till exempel genom kunskapsstöd).

På **individnivå** framträder frågor kring motivation och drivkrafter, där status och könsnormer påverkar yrkesval. Särskilt män tenderar att lämna kvinnodominerade yrken, vilket indikerar ett behov av att bättre förstå vad som driver avhopp och hur detta kan förebyggas. En utmaning är att många av myndigheterna har uppdrag som kopplar an till senare delar i utbildningskedjan, vilket anses begränsa möjligheten att påverka ungas val. Samtidigt uppfattas ungdomar som svårpåverkade när det gäller karriärval.

Om samverkan

Det finns en tydlig vilja hos myndigheterna att samverka, lära av varandra och förstå varandras perspektiv. En central fråga är hur myndigheterna kan samordna sina resurser för att säkerställa att arbetet blir långsiktigt hållbart och bidrar till faktiska förändringar inom både utbildnings- och arbetsmarknadssektorerna. Det identifieras också risker, såsom otydliga målsättningar som kan påverka motivationen. Behovet av dialog med regioner och kommuner lyfts som förutsättningar för att nå längre i arbetet. Det krävs en mer långsiktig och samordnad strategi för att nå effekt.

För att ta del av dokumentationen i sin helhet, se sid. 3-9.

DOKUMENTATION

Jämställdhetsmyndigheten har delat in myndigheternas dokumentation i tre huvudområden; strukturell nivå, organisatorisk nivå och individnivå.

STRUKTURELL NIVÅ

- **Nordiska paradoxen**
Trots att de nordiska länderna anses vara världens mest jämställda länder, är arbetsmarknaden bland världens mest könssegregerade. Samtidigt påverkar världspolitiken även Sverige. Det finns idéer som går emot Diversity, equity and inclusion (DEI) även här.
- **Välfärdens könade kompetensförsörjningsutmaning**
 - Å ena sidan finns ett stort kompetensförsörjningsbehov inom välfärden samtidigt som välfärdsprofessionerna inte omtalas i den offentliga debatten som positiva och lockande yrken. Detta gäller såväl manligt kodade yrken som kvinnligt kodade yrken.
 - Barnafödande och invandring går ned i omfattning. Arbetskraftsinvandring till Sverige kommer troligen att vara manligt kodad, vilket bidrar till könssegmenteringen.
 - Från politiskt håll satsas mer på STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) än på välfärden.
 - Det är stor ökning i söktryck till högre utbildning. Men en vidare samhällsfråga är att män i mindre utsträckning tar del av högre utbildning.

Hur arbetar myndigheterna idag?

Vi (högskolenära myndighet) synliggör könsbundna studieval i rapporter och statistik. Ställer frågor om jämställdhet till universitet och högskolor.

ORGANISATORISK NIVÅ

Arbetsmiljö

- **”Män dör på jobbet, kvinnor av jobbet”**
Både kvinnor och män drabbas av brister i arbetsmiljön, men arbetsmiljöfrågor är manskodade. Talet om män och kvinnor är att ”män dör på jobbet och kvinnor av jobbet...”.

- **Arbetsmiljö och arbetsvillkor någon annans ansvar**

Arbetsmiljö och lön är väldigt viktiga, men det ligger inte inom våra respektive myndigheters uppdrag.

- De yrkesområden som blir alltmer kvinnodominerade får sämre arbetsmiljö. Kvinnor uppmanas att ta sig någon annanstans om arbetsvillkoren för dem är sämre, inte att arbetsvillkoren ska förändras där de är. Vilket gör att den arbetsplatsen så småningom också blir kvinnodominerad, får sämre arbetsmiljö o.s.v.
- Akavia har gjort en studie om kränkande särbehandling, det ses mest i välfärdsyrkena.

- **Flykt från dålig arbetsmiljö**

- Det är inte kompetensbrist inom välfärdsyrken, det är flykt från arbetsmiljöerna.
- Den låga statusen för vissa yrken i välfärden. Dålig arbetsmiljö. Flickor kommer inte heller att välja dessa yrken i framtiden.

- Arbetsgivarna vill ha kvalificerad arbetskraft, men kan inte ge goda förutsättningar.

Hur arbetar myndigheter idag?

Arbetsmiljöverket synliggör effekterna av könsbundna studie- och yrkesval i arbetsmiljön.

Läraryrket och stöd till lärare

- Många av dem som undervisar på professionsutbildningar är inte utbildade lärare och har då inte samma kunskaper och erfarenheter med sig.
- Inom utbildning finns möjlighet att stödja individer med t ex professionshandledning, men att stödja på gruppnivå upplevs svårare. Lärare upplever att könsbundna studie- och yrkesval är viktiga frågor, men att de samtidigt utmanas som lärare. De skulle behöva rustas med kunskap om att prata med elever och studenter om arbetslivet. Exempelvis skulle lärare behöva vägledning om detta. I detta avseende anses lärare på lärarutbildningen vara mer rustade.
- Lärare skulle behöva rustas i att prata med elever och studenter om sexuella trakasserier – men hur rustar man lärare som undervisar tonåringar?

Hur arbetar myndigheterna idag?

Skolverket har tagit fram ett material i samarbete med Malmö universitet beträffande studie- och yrkesval som en 7,5 poängs kurs. Detta eftersom lärare tycker att det är svårt att få in denna aspekt i undervisningen på ett naturligt sätt. Kursen riktar sig till lärare och studie- och yrkesvägledare.

Välkommen till högskolan är ett vägledningsmaterial till lärare och vägledare och riktar sig till barn i mellanstadiet. Där ingår en animerad film med undervisningsmaterial. Detta har tagits fram tillsammans med Södertörns högskola, Malmö universitet och Skolverket.

Rekrytering av underrepresenterat kön och bakbunden organisation

- Minoriteters situation hamnar i spänningsfältet mellan å ena sidan strävan efter att attrahera underrepresenterade grupper, å andra sidan det stora behovet av kompetensförsörjning. I spänningsfältet ställs prioriteringar mot varandra; är det kompetensförsörjningsbehov som står i förgrunden, eller är det representation och jämställdhet som står i förgrunden?
- Vid rekrytering behövs mer tryck i att representera underrepresenterat kön när det finns få studenter över lag. Fokus läggs där och är det högt söktryck men dålig könsfördelning blir könsfördelning nedprioriterat.
- Prioritering av underrepresenterat kön vid anställning handlar bland annat om lagstiftning som gör att man inte kan prioritera. Det medför hinder för önskade prioriteringar med syfte att nå mer jämställda utbildningar och arbetsplatser. Samtidigt uppmuntras verksamheten att arbeta med breddad rekrytering.
- Frihet att bestämma och forma utbildningarna som gör att det är svårt att få den kunskap som finns på området omsatt.
- Kvotering är inte tillåtet, men det finns andra verktyg för att främja breddad rekrytering.
- Vi lägger mycket resurser på rekryteringskampanjer, men får liten utkomst. Behöver arbeta mer med arbetsgivarna.

Hur arbetar myndigheter idag?

På Södertörns högskola pågår en undersökning av de metoder som används på högskolan för att rekrytera och behålla manliga studerande i högskolans kvinnodominerade professionsutbildningar. Exempel hämtas särskilt från förskollärarytbildningen och socionomutbildningen.

Den identifierade problembilden för det strategiska arbete som bedrivs inom högskolan är att studentrekryteringen är obalanserad vid flertalet utbildningar. Fördelningen mellan kvinnor och män per utbildning följer den nationella fördelningen: polisutbildningen domineras av män medan lärarutbildningarna och socionomprogrammet domineras av kvinnor.

UHR utbildar sig för att påverka och förtroendebyggande. Har dock inte specifika aktiviteter mot särskilda grupper. Kompetensförsörjning är ett tydligare uppdrag. UHR tillhandahåller data, analys och är leverantör av underlag till uppdragsgivare.

Det osynliga arbetet

- Det finns en risk att underrepresenterade grupper måste prestera mer än dem som är i majoritet, för att anses vara (minst lika) kvalificerade, exempelvis inom akademien vad gäller det s.k. akademiska hushållsarbetet.

Bygga yrkes stolthet och rusta för jämställdhetsutmaningar samtidigt?

- I utbildningssituationer vill man förmedla en positiv framtidstro och positiv inställning till det framtida yrkesområdet, men ibland kanske på bekostnad av att rusta studenter för framtida jämställdhetsutmaningar. Vi måste arbeta med dessa frågor på strukturell och organisatorisk nivå, men samtidigt också möta personer som individer ”på golvet”.

Akademiskt hushållsarbete

handlar om att arbetsuppgifter måste utföras av någon samtidigt som de varken tids- eller resurssätts och därmed blir osynliga i systemet. Arbetsuppgifterna är ofta tidskrävande på bekostnad av resurssatta arbetsuppgifter. Dessutom följs de inte upp och blir därmed inte underlag för granskning i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, inte heller för meritering. Det akademiska hushållsarbetet läggs på och drabbar främst kvinnor.

Hur arbetar myndigheter idag?

Malmö universitet har en aktivitet som för nuvarande är vilande. Den heter ”Sommarpraktik för killar” och vänder sig till gymnasieskolor. Universitetet har även aktiviteter på de tekniska utbildningarna.

Etiska dilemman och målkonflikter

- Har vi incitament att arbeta med könsbundna studie- och yrkesval? Det kanske redan är lönsamt – vi har fulla klasser, studenterna är nöjda – varför ska vi ändra på ett gynnande koncept? Vem klagat? Breddad rekrytering för vem? Vem tjänar på att det ser ut så här? Vi har alla fakta men gör ingenting.

- Samverkan inom utbildningsväsendet behövs för att ge elever förkunskaper och generativa kunskaper så att de ges möjlighet till spårbyten i livet, validering av tidigare utbildning osv. Detta står dock i konflikt med formella krav.
- Stöd till studenter är ofta riktat mot etiska dilemman i yrket de studerar till, men könsperspektiv saknas. Etiska dilemman läggs på nivåer som inte berör människan.
- Studentgrupper kommer i konflikt med varandra i klassrummet i diskussioner om svåra ämnen; hur hantera detta till något som blir konstruktivt?

Förebilder och marknadsföring

- Det finns behov av förebilder, som Rebecca Selberg lyfte i sin föreläsning.
- Erfarenheten är att kampanjer ger resultat, men kortvariga resultat. Frågan blir då; ska vi spela på det som tilltalar olika grupper för att locka dem till olika yrken? Text fokus på vad som är tufft, utmanande, vårdande, socialt osv?

Hur arbetar myndigheter idag?

Specifik marknadsföring inom högre utbildning med hänsyn till hur man använder begrepp och beskriver utbildningar. Testar marknadsföringsinsatser på målgrupp. Tänker på var det annonseras. Tänker på vilka som möter studenterna på karriärdagar. Diskuterar i programråd, samtal med blivande arbetsgivare om hur de blir attraktiva.

Övrigt

- Manliga specialiseringar är tydligare, kvinnligt dominerade yrken är oftare hopklumpade, exempelvis sjuksköterskeyrket.
- Möjligheten till distansarbete främjar inte välfärdsyrkena.

INDIVIDNIVÅ

Drivkraft och motivation

- **Varför stannar inte män?**
Man utbildar sig men stannar inte i yrket. Inom utbildning finns behov av avhoppsanalyser, dvs att nå djupare förståelse för anledningar till att flickor, pojkar, kvinnor och män inte slutför sina påbörjade utbildningar.

- **Status**
Vilka yrken som har status varierar mellan olika grupper. Individer väljer efter status, inte efter vad de vill.
 - Finns det en generationsskillnad i om lön/status är huvudsaklig drivkraft? T ex när studie- och yrkesval görs vid olika tider i livet?
 - Det har blivit lite fler män - men de blir i högre grad chefer.

Våra myndigheters påverkansroll

- **När görs valet, egentligen?**
Ofta har uppdraget ett individfokus; hur mycket kan vi egentligen påverka individer i ögonblicket de väljer när valet börjar mycket tidigare i livet?
- **Högre (senare) utbildning gör det svårare att påverka**
Våra verksamheter inom högre utbildning ligger sent i kedjan. Vi upplever att vi har svårt att påverka jämställdhetsperspektivet då studenterna har valt sina högskoleutbildningar.
- **Ungdomar vill inte bli ledda**
Studier visar att ungdomar inte vill bli ledda; hur kan vi påverka dem?
- **Statistik - individ**
Det som är bra för statistiken är inte alltid bra för individen. Vi behöver tänka mer på mottagande och analys av siffrorna.

Hur arbetar myndigheter idag?

Malmö universitet har professionsutbildningar som möter barn från förskola till gymnasiet, här finns stor potential. Stor möjlighet att påverka hur de ska arbeta med frågorna i sitt yrke.

VAD VI VILL OCH KAN MED SAMVERKAN 2025

Risker och utmaningar

- Risk för en **otydlig slutprodukt**, att vi går vilse på vägen och därför ger upp. Vi vill se en förändring.
- **Svårt att följa upp effekterna** av det som Martin Westin i sin föreläsning kallar "Wicked problems" (komplexa problem på samhällsnivå).
- **Arbete pågår inom respektive myndighet, inte mellan/med andra myndigheter.** Arbete läggs ibland mer på lokal samverkan.
- **Behövs mer kunskap. Vad är grundfrågan?** Fokus kan hamna fel. Jämställdhet går in i mycket även om huvudfrågan är något annat.

- **Olika utvärderingar/uppföljningar** från departementet eller andra myndigheter till en och samma verksamhet/annan myndighet.
- Vi är **beroende av politiken**, enskilt och tillsammans.
- Behöver ha **dialog med kommuner och regioner** som arbetsgivare.
 - Ingen klarar detta själv – kommuner, regioner, stat. Glöm inte staten som arbetsgivaren inom välfärden (SiS, Kriminalvården).

Potential i samverkan utifrån Martin Westins föreläsning

Konsultation

- Konsultera, prata över myndighetsgränserna, få input från de med andra perspektiv.
- Ta tid att prata om frågan.
- Vikten av samtal oss emellan, få med oss idéer som ger oss möjlighet att koppla ihop oss, hålla liv i frågan.

Koordinera

- Behöver tänka långsiktigt: Vad är det möjligt att kroka arm kring på sikt? Vad är möjligt att få till politiskt på lång sikt?
- Gemensam kunskapsbas och få mer kunskap. Hålla frågan levande. Veta vad alla har för utrymme att agera i frågan. Ändra tillvägagångssätt, inte göra mer men göra annorlunda.
- Vi kan vara bärare av arbetsmiljöfrågorna, integrerade. Bli bärare av varandras perspektiv.
- Utbildningsinsatser, med vetskap om att det finns ungdomar som inte vill bli ledda.
- Vi kan lyfta kunskap (hur och vad), men inte ta över arbetsmarknadens parter roller och mandat.
- Vi behöver dra i samma riktning.
- Sätta lampan på välfärden och inte bara STEM.

Kollaborera

- Försöka hitta lösningar som leder till mer jämställda studie- och yrkesval som är förankrade hos alla myndigheter som ingår i samverkan.
- Skicka signaler till RK. Vill se överlämningen till uppdragsgivaren som ett resultat de inte kan bortse ifrån.