

Underlagsrapport 2023:7

BREDDAD REKRYTERING I VÄLFÄRDEN

Lokala och regionala förutsättningar och strategier för att motverka könsbundna yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2023

Underlagsrapport 2023:7

Dnr: ALLM 2022/50

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sara Andersson, Malin Allert eller Evelina Johansson

Telefon 031-39 29 000

INNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	7
Bakgrund och uppdrag	7
Disposition	8
1. Den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige	9
Bakgrund till kunskapsområdet.....	9
2. Lokala och regionala perspektiv.....	14
Regionala skillnader.....	14
Lokala och regionala genuskontrakt.....	15
Demografisk utveckling, regionalpolitik och kompetensförsörjning	18
Sammanfattande reflektioner	22
3. Nedslag i två sektorer för lokal och regional välfärd.....	23
Lokala och regionala utmaningar i vård och- omsorgssektorn.....	23
Lokala och regionala utmaningar i deltidsbrandkåren	25
4. Åtgärdsförslag.....	26
Åtgärder för breddad rekrytering	26
Åtgärder för långsiktig kompetensförsörjning.....	27
English summary	29
Referenslista.....	31

FÖRORD

Denna rapport utgör ett underlag till Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärdsyrken, lämna förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och därigenom skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden.

Rapporten är skriven av Lena Grip, docent i kulturgeografi och verksam på Institutionen för geografi, medier och kommunikation vid Karlstads universitet.

Författaren ansvarar för rapportens innehåll och slutsatser.

Peter Vikström,

Avdelningschef, Analys och uppföljning, Jämställdhetsmyndigheten

SAMMANFATTNING

Utifrån Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärdsyrken syftar denna rapport till att förse myndigheten med ett kunskapsunderlag på området med fokus på lokala och regionala perspektiv och platser bortom storsdagsregionerna. Detta är platser och regioner där kompetens- och personalförsörjningen till välfärdsyrken ofta är en aktuell och springande utmaning utifrån en demografisk utveckling kännetecknad av en långtgående, och sedan länge pågående, utflyttning och minskande födelsetal.

Mer än 40 procent av Sveriges kommuner har haft en demografisk tillbakagång under decennier, vilket i förlängningen dränerar den lokala arbetsmarknaden på personal, samtidigt som det också betyder minskade skatteintäkter och kostnaderna relativt sett ökar per invånare. De lokala arbetskraftsförsörjningsproblemen består således av en kombination av brist på arbetskraft och brist på ekonomiska medel. I såväl nationella som regionala strategier betonas ofta hur arbetsmarknaden behöver bli bättre på att ta tillvara de kompetenser som finns lokalt, det vill säga bli bättre på jämställdhet och mångfald inom alla yrken, för att möta arbetsmarknadens kompetensbehov.

Det finns också tydliga samband mellan en integrerad arbetsmarknad och regional utveckling. En könssegregerad arbetsmarknad är mer sårbar för globala och nationella förändringar av arbetsmarknaden, och traditionella föreställningar om vilka som passar för olika yrkessektorer betyder att det blir svårare att på ett effektivt sätt ta tillvara den lokala arbetskraften. Trots långvarigt politiskt arbete med fokus att bryta könssegregeringen finns den tydliga uppdelningen av arbetsmarknaden kvar – även om den minskar i långsam takt.

Uppdelningen får konsekvenser både för individer och för samhällen. En könsmärkning av yrken, utbildningar och yrkesrelaterade uppgifter resulterar i en könsordning som genom genderiserade föreställningar och normer villkorar människors handlingsutrymme. Dessa föreställningar och normer ser dock olika ut på olika platser. Arbetet med lokal och regional kompetensförsörjning och könssegregering behöver därför relateras till så kallade lokala och regionala genuskontrakt. Att analysera genuskontrakt innebär att koppla samman individuella val med institutionella och strukturella faktorer och förutsättningar på en plats. Traditionerna på platsen, i kombination med ekonomiska och geografiska förutsättningar, formar den lokala arbetsmarknaden och dess genusrelationer, och påverkar föreställningar om vem som kan jobba med vad, vem som ska ta hand om barnen, löner i relation till arbete, utbildning, med mera. Studier av lokala och regionala arbetsmarknader visar en bestående regional struktur med grovt sett mer jämställda genuskontrakt i kommuner i norr och mer ojämslida genuskontrakt i kommuner i söder, liksom mer jämställda kontrakt i urbana områden än i rurala. Det finns dock lokala variationer i detta mönster.

Kunskapsunderlaget diskuterar det faktum att kvinnor på ett generellt plan tenderar att ha lättare än män att röra sig mellan olika yrken och könsmonster i fråga om föreställningar om vad som är ett passande jobb i relation till ”kvinnors relativa platsbundenhet”. Detta belyser att det faktum att kvinnor generellt har det största ansvaret för hem och familj också binder dem mer till en specifik plats, och att möjligheten att välja arbete efter sektor i stället för plats begränsas därefter.

Genom ett nedslag i de två könssegregerade yrkessektorerna vård och omsorg och räddningstjänst i beredskap (deltidsbrandkåren) ges exempel från yrken centrala för upprätthållen välfärdsservice över hela landet. Det är också sektorer som står inför stora rekryteringsutmaningar i många rurala områden.

För att attrahera och behålla personal inom välfärdsyrken konstateras det behövas en medveten politik och strategier, både nationellt och lokalt, och än mer så om det ska motverka genustraditionella yrkesval. Politiken behöver också lyfta blicken från de binära kategorierna män och kvinnor, och också inkludera andra uteslutnings- och diskrimineringsmekanismer. Inom vård- och omsorgsyren finns exempel på att en minskad könssegregering består till stora delar av en rasifiering eller etnifiering av yrket, det vill säga att männen som på senare tid börjat i yrket är personer med utländsk bakgrund. Det krävs ett aktivt arbete och en medvetenhet om dessa trender, för att inte förstärka existerande underordnings- och segregationsmönster.

Kunskapsunderlaget avslutas med förslag på ett antal åtgärder. Generellt betonas vikten av uppföljning och utvärdering av initierade projekt och metoder, något som i dag ofta saknas. Dessutom lyfts behovet av socialt goda levnadsmiljöer för att locka befintliga och nya invånare att leva och arbeta i rurala bygder, samt attraktiva arbetsplatser inom välfärdssektorn. En möjlighet att anpassa arbetet efter lokala förutsättningar och behov, liksom trygghet, utvecklingsmöjligheter, goda arbetsförhållanden och närvarande chefer, är faktorer som kan bidra till att såväl kvinnor som män väljer, och vill stanna, inom välfärdsyrken.

Förutom de mer generella åtgärderna föreslås ett antal åtgärder med ett tydligare fokus på kunskapsunderlagets huvudsakliga frågeställningar. En handlar om förstärkta samarbeten mellan högre utbildning och arbetsgivare i rurala bygder, för att ge rurala erfarenheter till personer som utbildar sig inom yrket. Inom vård och omsorg har rural erfarenhet exempelvis visat sig mer betydelsefullt för män än för kvinnor, för att välja ett jobb inom välfärdsyrken på platser bortom storstäderna. En del av detta kan också vara riktad rekrytering till personer med rural erfarenhet, då personer som gjort otraditionella studieval i lägre utsträckning flyttar tillbaka till rurala bygder efter högre utbildning. Men det behövs också åtgärder och insatser för att stimulera personer som redan bor på platsen att vidareutbilda sig inom otraditionella yrken, till exempel vid arbetsmarknadsomvandlingar.

Ett annat åtgärdsförslag handlar om utökad samverkan eller kombinationstjänster, vilket samtidigt som det kan bidra till att bryta könssegregering också på flera sätt kan vara en lösning på krympande kommuners utmaningar för säkrad välfärd med minskade ekonomiska resurser. Men samverkan mellan olika yrkesgrupper, särskilt mellan könssegregerade yrken, kräver medvetenhet och förberedelse för att samverkan kan skapa motstånd och stöta på hinder. Om det saknas en förberedelse och förmåga att hantera motstånd finns risk att åtgärden i stället medverkar till förstärkta genuskodningar och barriärer mellan yrken.

För att åtgärder för breddad rekrytering ska ge ett långsiktigt resultat krävs att rekryterade personer trivs på sin arbetsplats så att de stannar och även kan rekommendera yrket till andra personer av underrepresenterat kön. Därför föreslås också ett aktivt arbete för att motverka diskriminering på arbetsplatser. Att bryta och förändra genusnormer kommer att möta motstånd, både på individuell och på samhällelig nivå. Det är viktigt att det inte initieras en politik och praktik på samhällelig nivå utan att det också tas ansvar för de individer som riskerar att få ta smällen.

INLEDNING

I detta kapitel ges en bakgrund till rapporten, utifrån det uppdrag som ligger till grund för framtagandet. Avgränsningar och metod nämns kort, och kapitlet avslutas med en disposition över rapportens innehåll.

Bakgrund och uppdrag

Utifrån Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärdsyrken syftar detta uppdrag till att förse myndigheten med ett kunskapsunderlag inom området, med fokus på olika lokala och regionala förutsättningar. På detta sätt bidrar kunskapsunderlaget till en fördjupad förståelse på området, och till myndighetens uppdrag att ta fram förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och därigenom skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden.

I en tidigare kunskapsöversikt om genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext (Grip, 2020) beskrivs uppluckring av traditionella föreställningar om kvinnligt och manligt kodade yrken som en central framtida forsknings- och samhällsfråga, inkluderande hur en förändring av föreställningar om arbete och kön skulle kunna gå till, och vad som krävs i form av regionala förutsättningar. Föreliggande rapport har fokus på lokala och regionala perspektiv på den könssegregerade arbetsmarknaden, och på platser bortom storsdagsregionerna, det vill säga regioner där kompetens- och personalförsörjningen till välfärdsyrken är en aktuell och springande utmaning. Utifrån detta fokus på lokala och regionala förutsättningar samt platser bortom storstadsregionerna bidrar uppdraget också till Jämställdhetsmyndighetens mål om att medverka till genomförandet av den regionala utvecklingspolitiken och den sammanhållna landsbygdspolitiken.

Kunskapsunderlaget lyfter fram och diskuterar tidigare forskning på området. Målet med forskningsgenomgången är att kunna landa i ett styrningsperspektiv i åtgärdsförslagen, det vill säga hur kunskap från forskning kan omsättas i praktik för aktörer på lokal och regional nivå. Ett styrningsperspektiv syftar till att kunna påverka den könssegregerade arbetsmarknaden genom insatser och åtgärder på ett lokalt plan, snarare än påverkan på individuella val av utbildning och yrke. Samtidigt går dessa frågor hand i hand. Styrningen och försöken att förändra den könssegregerade arbetsmarknaden handlar ju i slutändan om förändrade individuella val.

Avgränsningar och metod

Föreliggande rapport skall inte ses som en sammanställning över all befintlig forskning på området, utan gör nedslag i några utvalda områden och forskningspublikationer. Som metod för att välja ut vilka studier som ska ingå i rapporten har en kombination av strategisk litteratursökning på vissa begrepp och forskningsfält genomförts, och kombinerats med så kallad snöbollsmetod vilket i detta fall har gått ut på att gå igenom referenslistor i relevanta publikationer samt att gå igenom publikationslistor för vissa forskare aktiva inom fältet.

Disposition

Rapporten inleds med en introduktion till kunskapsområdet könssegregerad arbetsmarknad. I detta inkluderas också en översikt av forskning kring traditionella och otraditionella yrkesval, liksom ett nedslag i några tidigare reformer på området.

I det följande kapitlet ges lokala och regionala perspektiv på den könssegregerade arbetsmarknaden och hur regionala skillnader kan förstås. Huvudsakligt fokus är yrken inom välfärdssektorn, men andra yrken och arbetsmarknaden i stort berörs också.

I det fjärde kapitlet görs ett nedslag i två yrkessektorer inom svensk välfärd; vårdyrken och räddningstjänst i beredskap. Till välfärden brukar vård, skola och omsorg traditionellt räknas. I denna studie inkluderas också den kommunala räddningstjänsten – av flera anledningar. För det första är räddningstjänsten en viktig service även för dem som bor bortanför de mest tätbefolkade områdena. I händelse av brand, trafikolycka eller andra akuta händelser är det viktigt för alla att inte behöva vänta för länge på hjälp. På mindre orter är det räddningstjänst i beredskap som är den utryckningsresurs som finns närmast tillgänglig. För det andra har det blivit vanligare att räddningstjänst i beredskap också gör andra insatser, till exempel så kallade IVPA-larm (i väntan på ambulans) som kan röra sig om hjärtstopp eller andra akuta hälsotillstånd. För det tredje är räddningstjänsten ett traditionellt mansdominerat yrke, som därför i denna rapport kan utgöra en intressant jämförelse till den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn.

Rapporten avslutas med en diskussion kring möjliga åtgärdsförslag för fortsatt arbete för breddad rekrytering inom välfärdsyrken.

1. DEN KÖNSSEGREGERADE ARBETSMARKNADEN I SVERIGE

I detta kapitel ges en introduktion till kunskapsområdet könssegregerad arbetsmarknad och en översikt av forskning kring traditionella och otraditionella yrkesval. Kapitlet tar också kort upp tidigare åtgärder och arbeten på området.

Bakgrund till kunskapsområdet

Trots att kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden i Sverige är nästan lika högt finns en tydlig könssegregering av arbetsmarknaden. Detta gäller både uppdelning på yrkesområden och fördelning av arbete inom ett yrke/en organisation (SCB, 2020). Detta brukar benämnas horisontell respektive vertikal segregering. Horisontell segregering beskriver delning eller sortering av kvinnor och män i olika yrkesområden och arbetsgivare. Vertikal segregering beskriver en hierarkisk segregering och rangordning inom ett yrke, till exempel ledning och arbetarkollektivet (t ex Bergman, 2004; Holth, 2015). Segregeringen kan också beskrivas i termer av extern och intern segregering (förutom den primära som beskriver segregeringen mellan betalt och obetalt arbete). Extern könssegregering har likheter med den horisontella segregeringen, och beskrivs av Holth (2015) handla om en samhällsnivå och segregering mellan yrken, yrkesgrupper, utbildningar och branscher. Den interna könssegregeringen beskriver i stället en segregering på organisationsnivå, som inte automatiskt behöver vara hierarkisk men ändå delar kvinnor och män i könsstereotypa arbetsuppgifter inom en och samma organisation, en uppdelning på olika arbetsområden inom samma sektor eller arbetsgivare (Holth, 2015). För att förstå den könssegregerade arbetsmarknaden behöver såväl horisontell, vertikal, intern och extern segregering inkluderas.

Trots långvarigt politiskt arbete med fokus på att bryta könssegregeringen finns den tydliga uppdelningen av arbetsmarknaden kvar, och detta får konsekvenser både för individer och för samhällen genom en könsmärkning av arbeten (Holth, 2015). Könsmärkningen resulterar i en könsordning som genom genderiserade föreställningar och normer villkorar människors handlingsutrymme (t ex Jansson & Sand, 2021). Dock har både vertikal och horisontell segregering av den svenska arbetsmarknaden minskat under 2000-talet, och förändringen var under tidsperioden bland de högre i Europa (Gonäs et al., 2019, se även Ahmed et al., 2021), dock från en nivå där Sverige hade en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i industrivärlden (Holth, 2015).

Gonäs med flera (2019) visar genom en genomgång av registerdata att könssegregeringen i de 31 största yrkena i Sverige har minskat. Andelen kvinnor ökade mest inom mansdominerade yrken som kräver hög utbildning (t ex chef/VD), men också inom till exempel transportsektorn. Andelen män ökade främst inom kvinnodominerade yrken som kräver låg utbildning, huvudsakligen inom service-sektorn (exempelvis städ och restaurang), men också inom omsorgssektorn, till exempel sjuksköterskor. Inom läraryrken på alla nivåer ökar däremot könssegregeringen till att bli ännu högre andel kvinnor än tidigare. Studien av Gonäs med flera (2019) visar alltså en viss utjämning av könssegregering, men inkluderar dock inga intersektionella perspektiv. En

intersektionell analys av samma data skulle behövas för en större förståelse av de förändringar som pågår på arbetsmarknaden. I en studie av Sveriges kommuner och regioner (SKR) framkommer att antalet unga män inom kvinnodominerade arbeten i kommuner har mer än fördubblats mellan 2011 och 2021. En stor del av denna ökning utgörs av män med utländsk bakgrund (SKR, 2022). Även amerikanska studier visar att en stor andel av män inom kvinnodominerade sektorer har annan etnisk bakgrund än den vita majoritetsbefolkningen, och detta förklaras av Puzio och Valshtein (2022) bero på en systematisk uteslutning av dessa män från traditionellt mansdominerade yrken. Men samma studie visar också ett aktivt ställningstagande bland männen för en alternativ maskulinitet baserad på ett omsorgsideal, vilken både bidrar till stolthet för yrket, nöjdhet hos patienter och ett skydd mot rasism (Puzio & Valshtein, 2022, se också Harvey-Wingfield, 2009). Att män med utländsk bakgrund tar över traditionellt kvinnodominerade lågstatusyrken kan tolkas i termer av att vissa yrken byter karaktär från könskodade till etnifierade, eller att männen i sektorn feminiseras. En etnifiering av traditionella lågstatusyrken beskrivs i en studie av Júlíusdóttir med flera (2013) leda till ytterligare minskad status och lägre löner för yrkena, även om de i sin studie inte på samma sätt kan se att utländska män och kvinnor bryter genusbarriärer. Ovanstående resonemang belyser viken av att inkludera intersektionella perspektiv i arbetet med att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, för att inte skapa nya segregeringsmönster i strävan efter ökad jämställdhet.

Traditionella och otraditionella yrkesval

På ett generellt plan visar undersökningar att kvinnor tenderar att ha lättare att röra sig mellan olika yrken och att könsmonster i fråga om föreställningar om vad som är ett passande jobb generellt verkar svårare att bryta för män än för kvinnor (Berglund et al. 2005; Rauhut et al., 2008). Att kvinnor har större rörlighet mellan olika sektorer på arbetsmarknaden kan förklaras genom ”kvinnors relativa platsbundenhet”, vilket innebär att det faktum att kvinnor generellt har det största ansvaret för hem och familj också binder dem mer till en specifik plats, och att möjligheten att välja arbete efter sektor i stället för plats begränsas därefter (Eriksson et al., 2018; Hanson & Pratt, 1991). Att byta sektor om den lokala arbetsmarknaden förändras kan bli en logisk följd, och platsbundenheten visas i en studie av Eriksson med flera (2020) få som konsekvens att kvinnor i högre utsträckning än män byter karriärväg vid nedläggningar och neddragningar. I studien visas att av män inom tillverkningsindustri som förlorat sitt jobb vid industrinedläggningar eller större neddragningar, återfanns efter fem år två procent inom vård- och omsorgssektorn. Majoriteten hade återanställts inom tillverkningsbranschen. Bland kvinnor i samma situation återvände 39 procent till branschen, medan tio procent hade tagit ett jobb inom vård- och omsorgssektorn. Samma studie visar också att för dem som förlorat ett jobb inom vård- och omsorg så hade 64 procent av männen och 75 procent av kvinnorna åter arbete i sektorn fem år senare (Eriksson et al., 2020). Studien visar således att lokala strukturomvändningar som neddragningar inom tillverkningsindustri kan bidra till fler män inom välfärdsyrken, men att nedläggningar av arbetsplatser och personalneddragningar i stort tenderar att bidra till att reproducera, och ibland förstärka den könsuppdelade arbetsmarknaden. I kvinnodominerade sektorer som till exempel vård- och omsorgssektorn försvinner alltså män i högre grad än kvinnor från sektorn, och det omvända gäller kvinnor inom den

mansdominerade tillverkningsindustrin. ”Omställningens dynamik tycks med andra ord vara en konserverande snarare än en progressiv kraft för att minska könsskillnader”, menar Eriksson med flera (2020:5). Studien säger dock ingenting om eventuella insatser för att påverka ”omställningens dynamik”, till exempel om det förekommit insatser för att omskola personal från industrisektorn till vård- och omsorg, eller uppmuntran att bryta traditionella yrkesval. Däremot bidrar den med viktig kunskap för att förstå arbetstagares rörlighet mellan yrken vid påtvingad förändring.

Kvinnors större rörlighet mellan sektorer kan också förstås utifrån att kvinnodominerade sektorer ofta har en lägre status, och att det därför är ett större steg för män att ta arbete inom en traditionellt kvinnodominerad sektor, än det är för kvinnor att byta till en traditionellt manligt dominerad sektor.

Vad gäller män i kvinnodominerade yrken visar forskning också andra mekanismer som motverkar otraditionella val, nämligen att män i högre utsträckning sorteras bort redan i ansökningsprocessen till traditionellt kvinnliga yrken, jämfört med det omvända bland kvinnor. Ahmed med flera (2021) visar genom en studie med fiktiva jobbsökningar inom en mängd yrken i Sverige att i könsblandade eller mansdominerade yrken framkommer endast marginella skillnader i om högre andel män eller kvinnor väljs, medan det till kvinnodominerade yrken tydligt var så att kvinnliga sökanden prioriterades. Studien beskriver inte den etniska bakgrunden på de fiktiva sökande.

I relation till diskriminering i rekrytering är det också viktigt att poängtera att utfallet av andel kvinnor och män i könssegregerade yrken inte bara handlar om föreställningar om vad som är ett lämpligt yrke, utan också om hur personen tas emot på arbetsplatsen. Diskriminering eller trakasserier av underrepresenterat kön i könssegregerade yrken beskrivs av Ahmed med flera (2021) drabba män i högre utsträckning än kvinnor, även om studier av arbetsmarknaden som helhet visar att kvinnor i högre grad utsätts för diskriminering på jobbet (14 procent kvinnorna rapporterar i Eurofonds¹ studie från 2015 att de utsätts för diskriminering på sitt arbete de senaste tolv månaderna. 9 procent av männen rapporterar detsamma). I strävan efter en mindre könssegregerad arbetsmarknad är det också viktigt att känna till att minoriteter i kraftigt könssegregerade yrken till högre andel blir sjukskrivna från sitt arbete (gäller både män och kvinnor), liksom löper större risk för arbetslöshet (Gonäs et al., 2018, 2019). En ”tillför det underrepresenterade könet och rör om”-approach (se t ex Puzio & Valshtein, 2022) kan därför inte betraktas som en lyckad modell, utan minskad horisontell segregering behöver gå hand i hand med insatser för vertikal och intern integrering. Även denna typ av diskussion behöver inkludera intersektionella perspektiv, då undersökningar exempelvis visar att män med utländsk bakgrund inom kvinnodominerade sektorer löper risk att drabbas av samma ”glastak” som drabbar kvinnor inom mansdominerade sektorer, medan vita män i kvinnodominerade sektorer i stället ofta privilegieras genom en ”glashiss” (Harvey-Wingfield, 2009; Puzio & Valshtein, 2022).

Det finns flera studier som gör nedslag i könssegregerade yrken där det pågått utvecklingsarbete för att minska könssegregeringen inom yrket och för att öka jämställdheten. I en studie om den mansdominerade skogssektorn visas att

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/sv/data/european-working-conditions-survey>

könssegregeringen minskat något under tio år av jämställdhetsarbete, men att såväl horisontell som intern segregering kvarstår som problem, och att en hög andel av kvinnorna (två av fem) fortfarande upplever diskriminering och kränkningar (Andersson & Johnsson, 2022). Liknande resultat återfinns i en studie om brandmän och brandingenjörer, som visar att bristande jämställdhet inom räddningstjänsten är ett problem som bidrar till att kvinnor i högre utsträckning lämnar – eller aldrig väljer yrket – trots fullgjord utbildning (Grip & Karlsson, 2021). I en undersökning av sjuksköterskeutbildades syn på sin roll i yrket ett år efter examen syns inga signifikanta könsskillnader i svaren om personerna verksamma i sektorn planerar att lämna yrket, även om en något högre andel män angett att de ofta funderar på att lämna professionen. Däremot framkommer att yngre personer i högre utsträckning än äldre funderar på detta (Rudman et al. 2010).

Just utbildningarna till könssegregerade yrken nämns ofta också som en viktig faktor för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Det framställs som ett problem att det saknas personer med underrepresenterat kön med rätt utbildning, och krav läggs ofta på utbildningarna att rekrytera bredare. Utifrån en studie om yrkesutbildningar i Norden konstaterar dock Simonsson (2022) att detta fokus på utbildningarnas ansvar effektivt undviker att hantera diskriminerande och exkluderande problem och arbetsvillkor på själva arbetsplatserna. Val av utbildning är tätt sammankopplat med genuskodade praktiker inom såväl yrke som utbildning, och bidrar till att otraditionella utbildningsval inte bidrar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i önskad takt och omfattning.

Tidigare åtgärder

Politiska mål om att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och uppmuntra otraditionella yrkesval har en lång historia i Sverige. Till exempel initierades redan på 1970-talet så kallade ”brytprojekt” som skulle motivera män och kvinnor att söka sig till otraditionella branscher (Jansson, 2004). Även i den nationella regionalpolitiken har jämställdhetsmål funnits med under flera decennier, och har från att på 1990-talet vara ett specifikt verksamhetsområde med styrning mot exempelvis regionala resurscentrum för kvinnor omformats till ett horisontellt mål som förväntas integreras i alla verksamheter. Över tid har ansvaret för att implementera jämställdhetspolitiken allt mer förts över till regionerna. Forskning visar dock att den politiska styrningen för hur regionala aktörer förväntas arbeta med perspektivet är vag (Grip, 2022). Ett problem med den vaga politiska styrningen är att en nationell uppföljning av målen och dess effekter blir svår att genomföra, eftersom olika regioner jobbar med frågan på olika sätt. I den statliga utredningen om den könsuppdelade arbetsmarknaden från 2004 (SOU 2004:43) diskuteras exempelvis de ovan nämnda brytprojekten, med fokus på dem som initierades i mitten på 1990-talet. Det konstateras i rapporten att få utvärderingar genomförts, varför det inte kan dras några egentliga slutsatser om huruvida projekten bidragit med någon förändring. De lokala projekten hade också olika inriktning, utifrån lokala förutsättningar och utmaningar. Samma år som den statliga utredningen publicerades genomfördes av Centrum för regional utveckling (Cerut) vid Karlstads universitet en utvärdering av ett lokalt brytprojekt i Värmland, vilket hade syftet att få arbetslösa män att börja studera för utbildning inom kvinnodominerade yrken. Utvärderingen visade att projektet hade störst effekt för något äldre män förankrade i

bygden, och att de då föredrog att kunna studera på distans. Yngre män i projektet som valde denna typ av utbildning såg flytt som en mer intressant lösning, och var inte säkra på att de ville återvända till bygden efter avslutade studier (Jansson, 2004). Resultatet av utvärderingen är intressant utifrån många rurala bygders redan existerande utmaning med utflyttning av unga personer, och att arbetet med att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden lokalt kan motverka andra lokala mål – även om de yngre männen skulle fortsätta att studera för arbete inom omsorgssektorn. När Tillväxtverket (2022) listar framgångsfaktorer för lokal och regional kompetensförsörjning handlar dessa i korthet just om vikten av analys, långsiktighet och styrning, samt samverkan mellan kommuner, regioner, näringsliv och utbildningsaktörer.

Frågan om jämställdhet och den könssegregerade arbetsmarknaden i relation till utmaningar i lokal kompetensförsörjning finns också med i den nationella strategin för regional utveckling 2021–2023 (Skr. 2020/21:133). Detta berörs mer i följande kapitel.

2. LOKALA OCH REGIONALA PERSPEKTIV

I detta kapitel görs en beskrivning av lokala och regionala variationer i relation till den könssegregerade arbetsmarknaden, och möjliga förklaringar till dessa skillnader diskuteras. Kapitlet inkluderar också regionalpolitiska perspektiv på demografisk utveckling, regionalpolitik och kompetensförsörjning.

Regionala skillnader

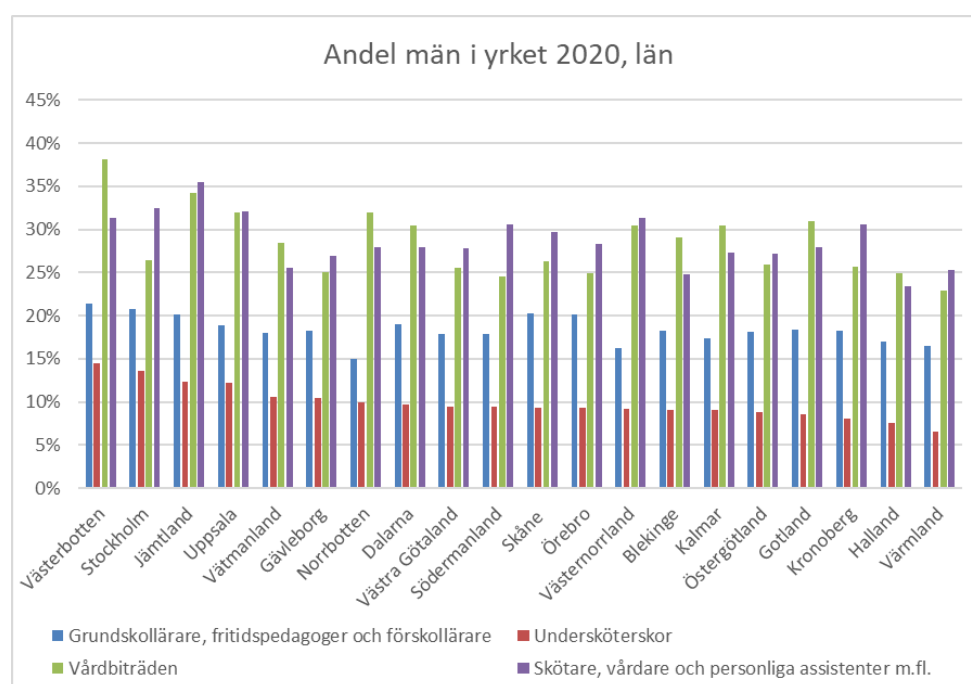
De förändringar av den könssegregerade arbetsmarknaden som diskuterades i tidigare kapitel (Gonäs et al., 2019) gäller svensk arbetsmarknad som helhet, och inkluderar inte några regionala nyanser. Det finns dock en föreställning om att rurala arbetsmarknader är mindre jämställda/mer könssegregerade, liksom att rurala platser som sådana kan vara präglade av traditionella uppfattningar om manligt och kvinnligt (Eriksson, 2010; Rönnblom & Sandberg, 2015). Forsberg och Stenbacka (2013) visar exempelvis att populärkultur ofta spelar på en särskild sorts rural maskulinitet; traditionell och macho, och som en tydlig kontrast till en modern urban maskulinitet. Särskilt Norrbotten visas i tidigare studier få representera denna traditionella maskulinitet, i kombination med bilder av utflyttning och arbetslöshet (Eriksson, 2010; Rönnblom & Sandberg, 2015). Sådana föreställningar och representationer kan leda till att personer undviker att söka sig till rurala områden, och samtidigt också påverka unga att lämna dessa platser för att söka sig till arbetsmarknader som uppfattas erbjuda fler alternativ och ekonomiska möjligheter (Forsberg & Stenbacka, 2013; Haley, 2018).

Samtidigt finns också motbilder till den föreställda ojämställdheten i norr. Johansson med flera (2005) visar i ett forskningsprojekt från 2005 på tendenser till förändring i norra Sverige, där en större andel män återfinns i offentlig sektor jämfört med övriga Sverige. Detta menar de hänger samman med en förändrad arbetsmarknad där många arbeten inom primär sektor och basindustri försvunnit från platsen, samtidigt som behovet inom offentlig sektor snarare ökar. Genom sin studie kan de visa på två huvudsakliga olika vägar bland arbetslösa män, där den ena strategin går ut på att på olika sätt hantera situationen inom rådande genusnormer, till exempel att hanka sig fram med småjobb eller att vidareutbilda sig inom traditionellt manliga yrken. Den andra strategin som också återfinns i deras material är att bryta genusbarriären genom att omskola sig till yrken inom traditionellt kvinnodominerade arbeten som eftersöks på orten, till exempel undersköterskor (Johansson et al., 2005).

En analys av Statistiska centralbyråns Yrkesregistersstatistik visar också att bilden inte är så enkel som representationerna av det ojämställda norra Sverige. I figur 12 visas för

² Siffrorna baseras på anställda 16–64 år med bostad i regionen (nattbefolkning) efter region, Yrke (SSYK 2012), kön och år. Yrkesgrupperna Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (SSYK 234), Undersköterskor (SSYK 532), Vårdbiträden (SSYK 533) och Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl. (SSYK 534) har valts ut som exempel på välfärdsyrken. Antal anställda män och kvinnor i yrket år 2020 har laddats ner och andel män i yrket har räknats ut och framställs i diagrammet.

det första att norra Sverige inte kan klumpas ihop, utan att det finns tydliga regionala skillnader mellan olika delar av norr. För det andra kan det ändå sammantaget konstateras att det finns en högre andel män inom de studerade välfärdsyrkena i norr än i södra Sverige. Västerbotten har högst andel män bland såväl undersköterskor och vårdbiträden som i gruppen grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare. Jämtland, Gävleborg, Norrbotten och Dalarna ligger också alla i den övre halvan av Sveriges län, sorterat utifrån andel män som jobbar som undersköterskor. Stora delar av södra och mellersta Sverige, storstadsregionerna borträknat, ligger i den nedre halvan.



Figur 1. Andel män i utvalda välfärdsyrken uppdelat på län, 2020. Egen bearbetning av data från SCB, Yrkesregistret.

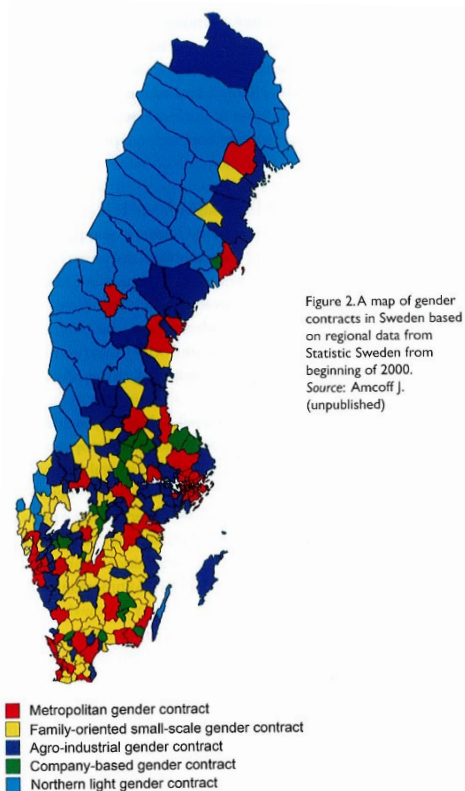
Dessa mönster är inga nyheter inom genusgeografisk forskning. I kommande avsnitt belyses forskning om lokala och regionala genuskontrakt, som studerat geografiska skillnader i fråga om jämställdhet. Denna forskning belyser hur platsen som sådan och dess förutsättningar och traditioner påverkar den lokala arbetsmarknaden, liksom exempelvis föreställningar om vem som kan jobba med vad.

Lokala och regionala genuskontrakt

Kunskapen om lokal och regional kompetensförsörjning och könssegrering behöver förstås i relation till lokala och regionala genuskontrakt. Perspektivet tillför en lokal och regional lupp på genuskontraktbegreppet som myntades av Yvonne Hirdman på 1980-talet (se t ex Hirdman, 1988), vilket beskriver de föreställningar om manligt och kvinnligt som reglerar förhållandena mellan könen. Att analysera genuskontrakt innebär att koppla samman individuella val med institutionella och strukturella faktorer, och med den geografiska luppen blir det möjligt att visa på hur socio-ekonomiska och geografiska faktorer på olika platser påverkar de lokala genuskontrakten (Haandrikman et al., 2021). Forskning om lokala och regionala genuskontrakt visar att normer vad gäller relationer mellan kvinnor och män omtolkas och omformas lokalt, utifrån lokala sociala, politiska,

ekonomiska och kulturella förhållanden. Traditionerna på platsen, i kombination med ekonomiska förändringar, formar den lokala arbetsmarknaden och dess genusrelationer, och påverkar föreställningar om vem som kan jobba med vad, vem som ska ta hand om barnen, löner i relation till arbete, utbildning med mera (t ex Forsberg 2001; Haandrikman m.fl., 2021). Perspektivet belyser också att detta är tröga strukturer som inte förändras i samma takt som ekonomiska förändringar på en plats, och Forsberg (2010) menar att det är ett av de mest bestående – och samtidigt föränderliga – lokala sociala mönstren. Ett traditionellt genuskontrakt fortsätter ofta vara det rådande på en plats, även efter exempelvis strukturomvandlingar. Eftersom genuskontrakten är socialt skapade kommer de dock att utmanas vid fundamentala förändringar i den lokala ekonomin och arbetsmarknaden, vilket enligt Forsberg (2010) kan komma att leda till förändringar. Men som vi sett i studien av yrkesförändringar efter större neddragningar eller nedläggningar (Eriksson et al., 2020) är mönstren svårföränderliga, och kan till och med förstärkas av strukturomvandlingar på arbetsmarknaden.

Studier av lokala och regionala könskontrakt i Sverige genomförda på data från 1980-talet till början av 2000-talet visar en bestående regional struktur med mer jämställda genuskontrakt i kommuner i norr och mer ojämställda genuskontrakt i kommuner i söder. På kartan i figur 2 ses hur Sveriges kommuner fördelas i fem olika genuskontrakt. Det metropoliska genuskontraktet kännetecknas av hög jämställdhet inom flera områden, inkluderande arbetsmarknadsdeltagande och könssegregering på arbetsmarknaden. Däremot finns stora löneskillnader mellan män och kvinnor, och män tar ut lägre andel av föräldraförsäkring än i de andra genuskontrakten. Platser med det familjeorienterade kontraktet kännetecknas bland annat av hög fertilitet och att fäder tar ut låg andel föräldraförsäkring, tillsammans med en hög arbetsmarknadssegregering liksom ojämnt arbetsmarknadsdeltagande. Detta samtidigt som kvinnor generellt har högre utbildning än män. Jordbrukskontraktet (på kartan agro-industrial) har stora likheter med det familjeorienterade vad gäller arbetsmarknadssegregering och fruktsamhet. Skillnaderna finns framför allt genom en jämn politisk representation och utbildningsnivå. Även Bruksortskontraktet (på kartan company-based) har många likheter med det familjeorienterade kontraktet vad gäller könssegregering av arbetsmarknaden och arbetsmarknadsdeltagande, men är platser med lägre fruktsamhet och med högre föräldraledighetsuttag bland män än i andra kontrakt. Norrskenskontraktet är platser med ett jämnt arbetsmarknadsdeltagande (ibland till och med högre deltagande bland kvinnor)



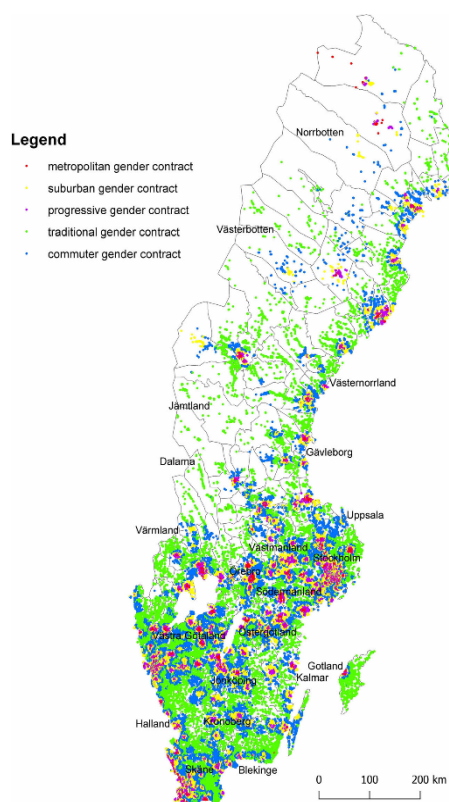
Figur 2. Karta över lokala genuskontrakt (Forsberg, 2010:291)

och relativt jämna inkomstnivåer, samtidigt med jämn politisk representation, hög fertilitet och lågt föräldrapenguttag bland män (Forsberg, 2010). Som visas på kartan i figur 2 återfinns metropoliska genuskontrakt huvudsakligen i storstadsområden, familjeorienterade kontrakt i mindre industri- och jordbrukssamhällen i södra Sveriges inland, jordbrukskontrakt huvudsakligen i kustsamhällen och medelstora städer präglade av jordbruk eller industri, bruksortskontrakt i traditionella järnmalmindustriregioner i mellersta och södra Sverige, och norrskenskontraktet huvudsakligen i norrländska inlandskommuner.

I en senare studie har Haandrikman med flera (2021) i stället gjort en klusteranalys av lokala genuskontrakt för att ge ytterligare nyanser till de genuskontrakt som tidigare studerats på regional eller kommunal analysnivå. Klusteranalysen har också gjort att de olika kontraktens specifika drag omdefinierats. De har i likhet med Forsberg (2010) funnit ett metropolitiskt genuskontrakt som endast skiljer sig från det tidigare beskrivna kontraktet vad gäller mäns föräldraledighet. I klustret som framkom i Haandrikman med fleras studie fanns på dessa platser i stället de högsta siffrorna av föräldrapenningsuttag.

Runt nästan alla metropoliska kluster fann de mönster av mer progressiva genuskontrakt (lila/cerise områden på figur 3). Den mest utmärkande skillnaden finns i att andelen kvinnor med höga inkomster är betydligt högre än i de metropoliska klustren, men också en något lägre andel högutbildade kvinnor. Detta är också det vanligaste genuskontraktet i Sverige, konstateras i studien. I övrigt har Haandrikman med flera (2021) funnit ett förortskontrakt som skiljer sig från de två andra genom något lägre andel högutbildade och anställda kvinnor, samt lägre föräldraförsäkringsuttag bland män. Men nivåerna är fortfarande höga. Större skillnader finns däremot i de två resterande genuskontrakten. På pendlingsavstånd från urbana områden har de funnit ett kluster som de kallar ett pendlargenuskontrakt, vilket kännetecknas av lägre andel högutbildade och anställda kvinnor, samt lägre andel kvinnor med höga inkomster och andel föräldralediga män, än i de andra klustren. De gröna prickarna på kartan är rurala områden som har ett kluster av vad som i studien benämns traditionella genuskontrakt. Dessa platser har lägst jämställdhet på alla punkter som inkluderats i analysen.

Både Forsbergs (2010) och Haandrikman med fleras (2021) studier visar att det finns regionala skillnader i genuskontrakt på en övergripande nivå med exempelvis mer jämställda kontrakt i urbana områden. Däremot bidrar den senare studien till förståelsen



Figur 3. Karta över kluster av genuskontrakt (Haandrikman et al., 2021:694)

av genuskontrakt genom att visa att alla fem genuskontrakt finns representerade som lokala kluster i alla regioner.

Genom att inkludera kunskapen om lokala och regionala genuskontrakt i frågor om den könssegregerade arbetsmarknaden tillförs en geografisk lupp som behövs för att inte bara förstå lokala variationer, utan också vilka insatser som behövs för att ändra dem. Föreställningar om både utbildning och vem som kan jobba med vad varierar alltså mellan olika platser, och detta påverkar således vilka insatser som behövs för att bidra till upprätthållen välfärd och kompetensförsörjning lokalt. Hur en persons privata relationer och hemsituation ser ut påverkar också arbetssituationen. I Forsbergs (2010) studie framkom också att i områden med mer traditionella genuskontrakt gjordes mer av omsorgsarbete i privata relationer, medan offentlig sektor gavs ett större ansvar för dessa uppgifter i kommuner med mer jämställda kontrakt. Analyser och insatser av lokala välfärdssystem bör därför inkludera analyser av både betalt och obetalt välfärdsarbete, samt relationer mellan offentligt och privat (Berglund et al., 2005). Detta kan också diskuteras i termer av platsens ”möjlighetsstrukturer” (Faber et al., 2015). Möjlighetsstrukturerna belyser vilken service som finns i närområdet, hur det påverkar människors vardagsliv och vilken fördelning av vardagsuppgifter som blir möjlig, liksom vilken typ av arbeten som är möjliga. Genom att inkludera faktorer som tillgång/avstånd till olika sorts service såsom skola, förskola, fritidsaktiviteter, vård och dagligvaruhandel, samt arbetsmöjligheter och tillgång till transporter och social infrastruktur i närområdet, belyser perspektivet hur platsens fysiska planering påverkar lokala genusrelationer och vilken arbetsdelning som möjliggörs. Detta betyder dock inte att lösningen finns enbart i den offentliga sektorns utbyggnad, utan det handlar också om lokala traditioner och föreställningar om hur god omsorg ser ut och vem som ska utföra vilken typ av omsorg, vilket påverkar till exempel arbetsmarknadsdeltagandet. Både lokala föreställningar och platsens fysiska förutsättningar spelar alltså roll när vi ska förstå hur och varför den könssegregerade arbetsmarknaden varierar lokalt och regionalt.

Perspektivet lokala och regionala genuskontrakt belyser således också att en och samma insats inte passar för alla platser, utan att regionalpolitiken behöver bedrivas så att den kan formas efter lokala förutsättningar.

Demografisk utveckling, regionalpolitik och kompetensförsörjning

I den nationella strategin för Hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030 (Skr 2020/21:133) beskrivs hur den demografiska utvecklingen i utflyttningsbygder innebär stora utmaningar för upprätthållen arbetskrafts- och kompetensförsörjning, inom både privat och offentlig sektor. Den demografiska utvecklingen på många platser bortom städer kännetecknas av en långtgående, och sedan länge pågående, utflyttning av yngre personer. Detta riskerar att i förlängningen dränera arbetsmarknaden på personal (t ex Grip, 2022). Mer än 40 procent av Sveriges kommuner har haft en demografisk tillbakagång under decennier, vilket också betyder minskade skatteintäkter samtidigt som kostnaderna relativt sett ökar per invånare (Syssner, 2014). Tillsammans med en ökad andel äldre utgör detta en stor utmaning för välfärdssektorn i stora delar av landet

(se även Enlund, 2020), där arbetskraftsförsörjningsproblemen alltså blir en kombination av brist på arbetskraft och brist på ekonomiska medel.³

Ansvar för jämställdhetsfrågor har över tid kommit att bli en regional fråga (Grip, 2022), på samma sätt som förhandlingar om arbetsdelning mellan kvinnor och män i flera studier också har visats flytta mer och mer till en lokal nivå (t ex Johansson, 2005; Berglund et al., 2005).

I den nationella strategin för regional utveckling 2021–2023 (Skr. 2020/21:133) beskrivs hur arbetsmarknaden behöver bli bättre på att ta tillvara de kompetenser som finns lokalt, det vill säga bli bättre på jämställdhet och mångfald inom alla yrken, för att möta arbetsmarknadens kompetensbehov. Detta går i linje med undersökningar som visat på samband mellan integrerad arbetsmarknad och regional utveckling. En könssegregerad arbetsmarknad är mer sårbar för globala och nationella förändringar av arbetsmarknaden, och traditionella föreställningar om vilka som passar för olika yrkessektorer betyder att det blir svårare att på ett effektivt sätt ta tillvara den lokala arbetskraften. Detta blir således hindrande för regional utveckling (t ex Brulin, 2002; Johansson et al., 2005).

I ett forskningsprojekt som studerat genusmönster och arbetsdelning i nordisk periferi (Berglund et al., 2005) undersöks frågorna mot bakgrund av välfärdsstatens förändrade roll i regionerna. I slutrapporten för projektet konstateras att samtidigt som kvinnor i områdena blivit alltmer förankrade på den lokala arbetsmarknaden råder det motsatta förhållandet för män: ”Den globala ekonomin har påverkat männens traditionella arbetsmarknader i större utsträckning, då kvinnor oftare är sysselsatta inom platsrelaterade tjänster, inte minst inom den lokala välfärdsproduktionen” (Berglund et al., 2005:264). Detta bör förstås i kvinnors relativa platsbundenhet som diskuterades ovan; utifrån arbetsdelning av obetalt hem- och omsorgsarbete blir kvinnor mer bundna till den lokala arbetsmarknaden. Offentlig sektor är på det sättet en viktig arbetsmarknad för gruppen kvinnor, samtidigt som gruppen kvinnor är viktiga för den offentliga sektorn. Denna typ av jobb är också sådana som ofta är centrala för upprätthållen välfärd, och även i tider av sviktande konjunkturer brukar den offentliga sysselsättningen hållas uppe, vilket särskilt i glesbygdskommuner med traditionellt hög andel sysselsatta inom primär och sekundär näring kan leda till att kvinnors sysselsättning blir högre än männens (Johansson et al., 2005). Som diskuterades tidigare visar studien av Eriksson med flera (2020) att vid industrinedläggningar och neddragningar så tar en större andel kvinnor än män jobb inom vård- och omsorg, vilket ytterligare kan bidra till att kvinnors sysselsättning blir högre än mäns, i alla fall på den lokala arbetsmarknaden. Samtidigt konstaterar Berglund med flera (2005) att en fortsatt demografisk nedgång även kommer att drabba kvinnors traditionella arbetsmarknader, eftersom det kommer behöva betyda nedskärningar i den offentliga sektorn. Minskad offentlig sektor och lokal arbetsmarknad riskerar att leda till ökad utflyttning, både utifrån kvinnors relativa platsbundenhet samt behov av arbetsplats i närområdet, och utifrån lägre attraktivitet för familjer som sätter värde på tillgång till lokalt serviceutbud (Roto, 2012; Lundholm & Malmberg, 2006).

³ Det är dock viktigt att tillägga att alla rurala bygder inte följer denna demografiska och ekonomiska nedgång, även om den är sann för majoriteten av rurala områden. Rurala bygder i närhet till större städer har i flera fall i stället sett en inflyttningstrend (Bjerke & Mellander, 2017).

Att locka fler att stanna eller att flytta in har blivit ett viktigt arbete för regionalpolitiken och för lokal och regional kompetensförsörjning, inte minst inom offentlig välfärdssektor. Samtidigt har studier visat att det ständiga fokuset på (demografisk) tillväxt för att klara de kommunala uppgifterna har blivit ett hinder för att i stället anpassa sig till den faktiska demografiska utvecklingen i många kommuner. Syssner (2015) visar genom en studie av utflyttningkommuner att trenden anses påverkad av externa faktorer och därför är svår att påverka lokalt. Samtidigt präglas de studerade kommunernas utvecklingsplaner av mål om tillväxt, medan anpassningsstrategier till den demografiska utvecklingen är betydligt mer sällsynta. För att kunna möta den faktiska utvecklingen på ett sätt som upprätthåller kommunal service och välfärd behövs nya sätt att förhålla sig till demografiska trender av utflyttning och åldrande befolkning. Syssner (2015) pekar på vikten av nationell och regional stöttning till de krympande kommunerna att utarbeta sådana modeller, därför att de utifrån sin position också är de som har minst resurser och kapacitet att utveckla sådana strategier.

Samverkan för upprätthållen lokal välfärd

Samverkan mellan kommuner och mellan olika sektorer inom en och samma kommun har kommit att bli en allt viktigare fråga för många kommuner, som ett sätt att klara upprätthållen kompetensförsörjning inom kommunernas ansvarsområden (Lindberg, 2009). Yrkesöverskridande samverkan skulle också kunna vara ett sätt att bidra till både uppluckring av den könssegregerade arbetsmarknaden och lokal kompetensförsörjning. I en studie av samverkansprojekt mellan räddningstjänst och hemtjänstpersonal i några svenska kommuner visas att hemtjänstpersonalen upplevde högre status när de samverkade med räddningstjänsten, och särskilt i de fall som de delade lokaler och viss utrustning (till exempel bilar). Hemtjänstpersonalen vittnade också om att det blivit lättare att rekrytera män till yrket, när arbetsuppgifterna också inkluderade vissa uppgifter relaterat till ”första insats” vid bränder och trafikolyckor. Samtidigt visar samma studie också på en hel del motstånd mot samverkan, baserat på könskodningen av både yrke och plats för arbete (Jansson & Grip, 2016; Grip & Jansson, 2022). Även om samverkan ofta framförs som en ”universallösning” (Lindberg, 2009) visar forskning att det inte alltid är så enkelt att samverka som det kan se ut i en projektplan. Samverkan är svårt, konstaterar Anell och Mattisson (2009), och forskning kring samverkan konstaterar att dessa processer kan vara komplicerade att genomföra på ett effektivt och bra sätt, då det kräver att organisationer är beredda att förändra sina invanda och traditionella arbetssätt och organisationsformer för att prova nya metoder, samverkansformer och partners (t ex Löfström, 2010). Jansson och Grip (2016) konstaterar utifrån sin studie att kommunala verksameters samverkansprocesser är komplexa och utmanar ideal om arbetets organisering, innehåll, ansvar samt ledarskap, och att såväl uttalade respektive underförstådda antaganden och föreställningar om kön både reproduceras och förstärks i den studerade processen. För en lyckad samverkan krävs således gediget förarbete och en förberedelse att hantera motstånd.

Distansarbete eller flytt?

I den nationella strategin för Hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2023 (Skr 2020/21:133) diskuteras också de olika regionala förutsättningarna för kompetensförsörjning, inom både offentlig och privat sektor. Digitalisering lyfts som en

möjlighet för ökad rekryteringsbas i gles- och landsbygder, utifrån möjligheten att bo och arbeta på platser bortom dagspendlingsavstånd. Ökad digitalisering förväntas också medföra ökad tillgång till välfärdsservice på distans (Jokinen, 2022). Samtidigt är det många yrken som inte går att göra på distans, utan i stället kräver en närvaro på plats. Runt 37 procent av arbetskraften i Sverige kan enligt en beräkning av Randall och Norlén (2022) arbeta på distans, och en större del av dessa finns i och kring storstäderna. Lokal och regional kompetensförsörjning är därför en fortsatt central fråga på platser bortom större städer. Sandow och Lundholm (2019) fann genom en registerstudie inte heller belägg för att personer med arbeten som kan förväntas vara mer flexibla vad gäller plats för arbetet (till exempel inom kunskapsekonomi) har högre sannolikhet att flytta från urbana till rurala områden. Däremot fann de att personer, både kvinnor och män, verksamma inom offentlig sektor är de som i högre utsträckning än andra yrkesgrupper gör denna flytt, både till mindre städer och mer rurala områden. De som gör denna typ av flytt kännetecknas också av att ha svensk bakgrund, vara högutbildade samt vara i familjebildande ålder (ofta redan ha minst ett barn) (Sandow & Lundholm, 2019). Det faktum att arbeten inom offentlig sektor finns på de flesta platser gör att personer inom sektorn har en stor geografisk valmöjlighet vad gäller bostadsort som passar familjelivet. Även Bjerke och Mellander (2017) kommer fram till att ha partner och barn är den starkaste avgörande faktorn för personer som flyttar hem efter högre studier, oavsett om ”hem” är till rural eller urban plats. Personer med utländsk bakgrund avviker dock från detta mönster, och har mindre sannolikhet att välja en rural bosättning, oavsett var de bodde innan de påbörjade sina högre studier. Däremot är det omvända, alltså att vara singel och utan barn, ett vanligare kännetecken bland dem med urban bakgrund som flyttar till ett ruralt område. Haley (2018) fann i en liknande studie om bostadsort före och efter högre utbildning att ha ett barn, att studera inom utbildningsområdet skog/lantbruk, samt att ha lägre betyg innan den högre utbildningen, var de faktorer som påverkade en återflyttning till rurala bygder mest. Dock finns i statistiken också tydliga könsskillnader som visar att personer som valt en otraditionell utbildning utifrån genusaspekter är mindre troliga återflyttare. Haley (2018) förklarar detta både med traditionella föreställningar om vem som kan jobba med vad i rurala bygder och med horisontell segregering, alltså att kvinnor och män efter genomförd utbildning söker sig till olika typer av arbetsplatser och yrken inom samma sektor. Ett exempel på detta kan hämtas från skogssektorn, där kvinnor med skoglig utbildning i högre utsträckning hamnar inom lagövervakning och tillsyn, medan män med samma utbildning i högre utsträckning kommer att jobba inom avverkning samt inköp och försäljning (Andersson & Johansson, 2022). Skogssektorn är ett intressant exempel eftersom det visar både på en horisontell och på en geografisk segregering, där de jobb kvinnor inom branschen vanligast återfinns inom är i urbana områden, medan det är vanligare att finna männens arbetsplatser i rurala områden (Haley, 2018).

Den nationella strategin (Skr 2020/21:133) lyfter också möjligheten till distansstudier som viktigt för ökad rekryteringsbas, det vill säga att personer inte ska behöva flytta för att skola, omskola eller vidareutbilda sig. Detta knyter an till studier om så kallade rurala pipelines, som visar att människor som vuxit upp, eller haft betydande del av sin yrkesutbildning, i rurala områden också är mer benägna att arbeta på denna typ av platser (Carson et al., 2015). Även Haley (2018) kan visa på betydelsen av ”regionala/nya” universitet och högskolor, då personer som genomfört sina högskolestudier i storstäderna

uppvisar betydligt lägre tendens att återvända till rurala bygder för sin yrkesverksamhet. Sambandet är tydligare bland kvinnor än män, vilket Haley tolkar som att de kvinnor som söker sig till storstäderna och de ”gamla” universiteten gör ett aktivt val att lämna ett ruralt liv bakom sig, medan de kvinnor som i stället söker sig till de regionala universiteten gör det med det huvudsakliga syftet att utbilda sig, snarare än att ”komma bort”. För både kvinnor och män ökar dock högre utbildning sannolikheten att återvända till rurala bygder (Haley, 2018). Dock visar Bjerke & Mellanders (2017) studie på svenska registerdata att majoriteten av dem som flyttar till en större stad också stannar där.

Sammanfattande reflektioner

Sammanfattningsvis kan konstateras att lokala traditioner och förutsättningar påverkar könssegregeringen av arbetsmarknaden. Kvinnor är generellt sett också mer platsbundna i sitt yrkesval utifrån ett traditionellt större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete, och lokala genuskontrakt förstärker ytterligare denna trend. Dessa förhållanden är dock inte för evigt givna, utan går dock att påverka.

För att attrahera och behålla personal inom välfärdsyrken behövs en medveten politik och strategier, både nationellt och lokalt, och än mer så om det ska motverka genustraditionella yrkesval. Det krävs också en samverkan mellan såväl statliga institutioner, såsom högskolor, universitet och lokala aktörer, som mellan olika lokala arbetsplatser och aktörer.

Konkreta åtgärdsförslag diskuteras i rapportens avslutande del, men innan dess görs ett nedslag i två yrkessektorer av vikt för upprätthållen lokal välfärd.

3. NEDSLAG I TVÅ SEKTORER FÖR LOKAL OCH REGIONAL VÄLFÄRD

I kapitlet görs nedslag i två olika centrala sektorer för lokal och regional välfärd: vård och omsorg, och räddningstjänst i beredskap (deltidsbrandkåren). Dessa två sektorer är centrala för upprätthållen välfärdsservice över hela landet, samtidigt som det är sektorer som står inför stora rekryteringsutmaningar i många rurala områden. Sektorerna representerar också traditionellt maskulint respektive feminint kodade arbetsplatser, där en breddad rekrytering kan utgöra en av lösningarna för långsiktig kompetensförsörjning.

Lokala och regionala utmaningar i vård och- omsorgssektorn

Att rekrytera och behålla personal inom rural vårdsektor är inte enbart ett svenskt problem, utan är ett beständigt problem även internationellt. Därför finns också en poäng att vända blicken mot internationell forskning och strategier på området. Så kallad pipeline policy har tillämpats internationellt och handlar om att för det första uppmuntra människor som har vuxit upp i rurala bygder att utbilda sig inom vård- och omsorgssektorn, och för det andra att exponera studenter inom vården för rurala erfarenheter (till exempel praktik i rurala områden) (Carson et al., 2015, se även Abelsen et al., 2020). Studier visar nämligen att personer som har tidigare rurala kopplingar och erfarenheter är mer benägna att ta ett jobb i rurala områden. Carson med flera (2015) visar också att rurala kopplingar även betyder högre sannolikhet att fortsätta arbeta i rurala områden, med rural utbildning som mer betydelsefullt än uppväxt för att stanna. Samma undersökning visar också att så kallade pipeline-variabler var starkare relaterade till rural yrkesverksamhet inom vårdsektorn för män än för kvinnor. Pipeline-variabler ger viss positiv påverkan på kvinnors inställning till rurala jobb, men uppvisar inte de tydliga skillnader som finns i gruppen män med eller utan rural erfarenhet. Utifrån resultaten i Carson med fleras studie (2015) framstår det således som extra viktigt att se till att män som utbildar sig inom vården ges rural erfarenhet under utbildningen.

Hur ska vi förstå detta fenomen, att erfarenhet av att jobba i rurala områden också ger större sannolikhet att jobba där i framtiden? En ledtråd kan finnas i att rural hälsosektor ofta beskrivs som dysfunktionell med för mycket ansvar och få resurser. Denna beskrivning och reproducerade bild av rural hälsosektor missar att arbete på en rural plats också kan ha många fördelar såsom varierande arbetsbelastning, många varierande uppgifter och ett givande arbete i samverkan med det omgivande samhället (Malatzky & Bourke, 2016). Föreställningar om arbetet kan utgöra ett hinder för att locka personer utan tidigare insyn i de fördelar som kan finnas, medan rurala erfarenheter under utbildningen kan motverka de negativa föreställningarna och i stället visa på fördelarna.

I en kanadensisk studie (Twomey & Meadus, 2016) undersöks manliga sjuksköterskors karriärval, och resultaten visar att anledningar till att de lockats till yrket var att få hjälpa människor och att göra något för bygden, liksom att yrket är tryggt men samtidigt utmanande och har goda karriärmöjligheter. Dessa resultat kan också hjälpa till att förstå varför rurala erfarenheter kan locka till arbete i denna typ av bygd, då förhållandena på platsen kanske kan svara upp mot det som lockade män att utbilda sig

för yrket från första början. Samtidigt visar Twomey och Meadus att genusstereotypa föreställningar om män i yrket var en av de största barriärerna för att de manliga sköterskorna skulle trivas. Diskriminering och att alltid betraktas som muskler kunde leda till att de valde att byta karriär. Även bristen på manliga förebilder inom yrket lyftes fram. Twomey och Meadus (2016) studie belyser på detta sätt praktiska kunskaper för att både rekrytera och behålla män inom sektorn. Dels handlar det om att ta fasta på de faktorer som lockar män till yrket, och använda dem i rekryteringsinsatser, liksom att synliggöra män i extern kommunikation. Dels handlar det om att jobba aktivt mot diskriminering och att förändra genusstereotypa föreställningar om vad män ska bidra med i vården. I en amerikansk studie framkom lönen som den faktor som hade högst påverkan på att lämna yrket, och män angav detta i högre utsträckning än kvinnor (Rajapaksa & Rothstein, 2009), vilket belyser att detta är en faktor att också ha med i arbetet för att locka och behålla såväl män som kvinnor i sektorn.

Abelsen med flera (2020) har tagit fram ett ramverk av åtgärder för att locka och behålla personal generellt inom vårdsektorn i rurala områden. En del handlar om faktorer kopplade till pipeline-variabler, alltså att rekrytera personer med lokal koppling samt att erbjuda praktik till studenter, men också om att se till att investera i personalen man har så att de får kontinuerlig vidareutbildning och får bygga nätverk med personer inom sektorn med liknande erfarenheter. Särskilda resurser med fokus på utbildning för personal i rurala förhållanden föreslås i studien. Att satsa på sin personal blir också en del i att skapa en attraktiv arbetsplats, där andra komponenter är att ledningen ska finnas nära och arbetsplatsen ska vara välutrustad och trygg. Att göra dessa satsningar på personalen skulle höja attraktiviteten för arbetsplatsen, men i praktiken är förhållandena ofta omvända. Giritli Nygren och Nyhlén (2017) visar i en studie av rural äldreomsorg att beskrivningen av sektorn ofta är som en stor kostnad och börda för kommunen, men att kostnaden för äldreomsorgen i rurala bygder aldrig relateras till det viktiga arbete som genomförs. Den rurala omsorgen skapas utifrån urbana standarder, och kommer därför alltid vara i ett underläge, menar de. En konsekvens av bilden av den dränerande rurala äldreomsorgen är att den utgör ett effektivt hinder för att kräva förbättrade arbetsvillkor för dem som arbetar inom den, enligt Giritli Nygren och Nyhlén (2017). Bilderna och de faktiska arbetsförhållandena motverkar båda den attraktiva arbetsplats som Abelsen med flera (2020) beskriver som en viktig komponent för att locka och behålla män och kvinnor i vård- och omsorgssektorn.

Abelsen med flera (2020) lyfter också fram vikten av att inkludera lokalsamhället både i behovsinventering och planering av lokal vård och omsorg (vad och var), men också när det gäller att ta hand om och introducera rekryterad personal och medföljande familjer i lokalsamhället. Även Malatzky och Bourke (2016) betonar det lokala sammanhanget, liksom vikten av platsbaserade lösningar där vård- och omsorgspersonalen får inflytande över utformningen av den lokala vården. En ytterligare punkt i Abelsen med fleras studie (2020) beskriver vikten av att ha långsiktighet i rekryteringsarbetet, med årligen återkommande aktiviteter och uppföljning av aktiviteter och strategier. En långsiktigt hållbar personalrekrytering kan således inte lösas med kortare projekt.

Lokala och regionala utmaningar i deltidbrandkåren

Deltidsbrandkåren är en viktig del av den svenska räddningstjänsten. Majoriteten av den operativa personalen i svensk räddningstjänst jobbar enligt MSB (2018) som räddningspersonal i beredskap (RiB/deltidsbrandmän), och dessa finns på mindre orter där det inte finns behov eller underlag för en heltidsbemannad brandstation. En undersökning från våren 2022 visar att 75 procent av landets räddningstjänstorganisationer har svårt att rekrytera deltidbrandmän, och att många organisationer på grund av detta har svårt att upprätthålla beredskapen (Granstrand, 2022). Samtidigt är deltidbrandkåren viktig för upprätthållen lokal service, och räddningspersonal i beredskap åker i de flesta län inte bara på larm kopplade till räddningstjänstens verksamhet, utan kallas också ut i väntan på ambulans (IVPA), vilket kan vara till exempel hjärtstopp eller andra akuta sjukdomstillstånd.

Även om andelen kvinnor bland deltidbrandmän är låg (7,7 % år 2019) så är den högre än bland heltidsbrandmän (5,7 %) (MSB, 2021). Enligt MSB är det generellt sett så att mindre orter har fler kvinnliga brandmän, och det förklaras både med att problemen att rekrytera till yrket har öppnat upp för kvinnor, samt att de arbetsplatser som finns lokalt huvudsakligen är kvinnodominerade. Eftersom deltidbrandmannajobbet kräver att räddningspersonalen befinner sig maximalt fem minuter från brandstationen under beredskap blir samarbetet kring personal med de lokala arbetsplatserna viktigt. Samtidigt kan detta innebära en utmaning, eftersom räddningspersonal i beredskap behöver släppa allt de har för händer vid larm, och det måste då finnas någon på plats som kan täcka upp i allt från en halvtimme till dagar vid större kriser.

En preliminär analys av en enkät till alla som gått deltidbrandmansutbildning åren 2010–2020 visar att den huvudsakliga anledningen att jobba som deltidbrandman är för att göra en insats för bygden/samhället. Både bland dem som jobbar som RiB i dag och de som inte längre gör det anges lön och tid som viktiga faktorer för att förbättra arbetssituationen. Yrket upplevs som givande och meningsfullt, men det beskrivs delvis som en uppoffring att ha återkommande beredskap, framför allt i relation till familj men också i relation till huvudsakligt yrke. Det ständiga pusslandet för att få ihop huvudsakligt yrke, familj och att vara räddningspersonal i beredskap är också en viktig anledning till att en del slutar. Av dem som valt att sluta anger 27 procent av kvinnorna och sju procent av männen att de lämnat yrket på grund av bristande jämställdhet. Av dem som jobbar kvar i yrket uppger 28 procent av kvinnorna och tre procent av männen att de utsatts för kränkningar på grund av kön, oftast av en kollega eller person i ledande befattning.

Även om det vid denna rapportens färdigställande inte finns några slutgiltiga resultat av studien av räddningspersonal i beredskap tyder studien på att det precis som i vård- och omsorgsyrken är andra faktorer än lön och karriär som ligger bakom yrkesvalet. I stället handlar det om att hjälpa till och att göra en viktig insats för bygden och samhället i stort. Precis som vård- och omsorgsyrken är deltidbrandmannajobbet relativt lågbetalt och innebär obekväma arbetstider. Det finns alltså många likheter mellan dessa två yrken trots att ett är kvinnodominerat och det andra mansdominerat. Båda är också av stor vikt för lokal service och trygghet. En annan gemensam faktor verkar vara ett stort behov av ett systematiskt arbete för att motverka diskriminering, som en del i att bli en attraktiv arbetsplats för alla och ett steg i att bredda rekryteringen samt bryta upp den könssegregerade arbetsmarknaden.

4. ÅTGÄRDSFÖRSLAG

Kapitlet innehåller konkreta åtgärdsförslag för att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden och därigenom bidra till en breddad rekryteringsbas till välfärden.

I en europeisk översikt över metoder för att rekrytera och behålla personal (recruit and retain, R&R) and inom vård- och omsorgssektorn påtalas bristen av evidens för dessa metoder. Kroezen med flera (2015) menar att många projekt med detta syfte antingen inte haft tid eller ekonomiska resurser för utvärdering av metoden, eller inte kunnat visa på samband mellan insats och resultat på grund av för många inverkanse variabler. De menar att det därför inte finns någon ”best practice” att tillförlitligt luta sig mot. Liknande synpunkter kring bristen av utvärdering lyftes exempelvis i SOU 2004:43. Samtidigt pekar föreliggande studie mot att det inte finns en metod som passar överallt, då olika platser helt enkelt har olika förutsättningar, inte minst utifrån traditioner och föreställningar (genuskontrakt). Att arbeta utifrån den lokala kontexten är också en av de punkter som lyfts upp av Kroezen med flera (2015) som viktiga faktorer att ha med i R&R-projekt, tillsammans med politiskt engagemang och support, samt en kombination av flera olika metoder. Med detta sagt kan med stöd i föreliggande rapport ändå lyftas fram några åtgärder som kan bidra till en breddad rekrytering i välfärdsyrken. Åtgärdsförslagen har huvudsakligen ett styrningsperspektiv, det vill säga ett fokus på insatser som kan initieras på nationell, regional eller lokal nivå för att påverka den könssegregerade arbetsmarknaden. I relation till detta betonas vikten av statlig styrning. Arbetet ska anpassas till lokala förhållanden och utföras i den lokala kontexten, men staten har ett viktigt ansvar att se till att arbetet görs, samordna vissa åtgärder, bidra med stöd och kunskap samt begära uppföljningar.

Åtgärder för breddad rekrytering

En första åtgärd, som redan pågår i viss mån men som kan förstärkas ytterligare är **samarbeten mellan högre utbildning och arbetsgivare i rurala bygder** för att ge de rurala erfarenheter som i tidigare studier visat sig viktiga, särskilt för män, för att välja ett jobb inom välfärdsyrken på dessa platser (till exempel Carson et al., 2015). Detta kan ske genom exempelvis traineeprogram, mentorskap, praktikplatser, etcetera. En relaterad åtgärd går ut på att skapa riktad rekrytering till personer med denna rurala erfarenhet eller som vuxit upp i en rural kontext. Samtidigt visar tidigare studier att män och kvinnor som flyttar tillbaka efter högre utbildning i högre utsträckning har studerat en genustraditionell utbildning (Haley, 2018). Därför behöver **rekrytering förbättras för att också locka dem som gjort otraditionella studieval**.

Samtidigt bör det också finnas insatser för att stimulera personer som redan bor på platsen att vidareutbilda sig inom otraditionella yrken. In- och hemflyttare kommer inte att utgöra den huvudsakliga lösningen för breddad rekrytering och långsiktig kompetensförsörjning. I detta avseende framstår samverkan med lärosäten och yrkesutbildningar för utbildning på distans som mer framgångsrikt. Samtidigt krävs aktiva insatser för att locka underrepresenterat kön utifrån en omkodning av genuskodade föreställningar om yrket. Samverkan mellan olika personalgrupper visade

sig i exemplet med samverkan mellan räddningstjänst och hemtjänst (Jansson & Grip, 2016) bidra till att ge hemtjänststyrket högre status och att fler män såg det som ett attraktivt yrke. **Utökad samverkan eller kombinationstjänster** kan också på flera sätt vara en lösning på krympande kommuners utmaningar för säkrad välfärd med minskade ekonomiska resurser. Samtidigt visar Jansson och Grips studie att det är av stor vikt att det finns en medvetenhet och förberedelse för att samverkan kan skapa motstånd och stöta på hinder, särskilt vid samverkan mellan tydligt genuskodade yrken.

Som framkommit i tidigare studier är trakasserier och diskriminering av underrepresenterat kön på könssegregerade arbetsplatser inte ovanligt. För att åtgärder för breddad rekrytering ska ge ett långsiktigt resultat krävs att rekryterade personer trivs på sin arbetsplats så att de stannar och även kan rekommendera yrket till andra personer av underrepresenterat kön. Därför krävs **aktiva åtgärder mot diskriminering**, och en inkluderande arbetsplats. I denna del ligger ett stort ansvar på den specifika arbetsgivaren att diskutera och förankra behovet av breddad rekrytering i arbetslaget, så att hela arbetsplatsen är involverad i frågan *varför* det underrepresenterade könet behövs på arbetsplatsen. När det gäller konkret arbete för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är en vanlig åtgärd för att locka underrepresenterade kön till ett yrke att betona yrkets behov av det underrepresenterade könet, till exempel pojkars behov av manliga förebilder i skolan/förskolan. Sådan taktik riskerar dock att spela på traditionella föreställningar om män och kvinnor, och i förlängningen motverka en omkodning av de genuskodade föreställningarna av yrket (Puzio & Valshtein, 2022), liksom att låsa fast underrepresenterat kön i traditionella roller (Twomey & Meadus, 2016). I en undersökning om hur rekrytering av fler kvinnor till svensk räddningstjänst motiverades visar Grip med flera (2016) att behovet av fler kvinnliga brandmän motiverades genom att både framställa dem som komplementära och likvärdiga – de skulle bidra med något nytt till räddningstjänsten, samtidigt som de inte fick vara för annorlunda för att komma i fråga för rekrytering och för att passa in på arbetsplatsen.

Åtgärder för långsiktig kompetensförsörjning

Förutom de specifika åtgärderna för breddad rekrytering av underrepresenterat kön finns ett antal åtgärder som inte specifikt har fokus på breddad rekrytering, men som är nödvändiga för långsiktig rekrytering och kompetensförsörjning överhuvudtaget.

En del i detta handlar om att skapa **socialt goda levnadsmiljöer** för att locka befintliga och nya invånare att leva och arbeta i rurala bygder. Fungerande lokal service och välfärdstjänster är viktigt för att attrahera särskilt barnfamiljer, och för att skapa ett hållbart vardagsliv. Utifrån kunskapen att personer i familjebildande ålder är den huvudsakliga återflyttande gruppen (t ex Bjerke & Mellander, 2017; Haley, 2018), behöver lokal planering ha en förberedelse för detta i form av till exempel barnomsorg och skola. Då personer med yrken inom offentlig sektor också är de som i högst utsträckning flyttar från storstadsområden till mer rurala (Sandow & Lundholm, 2019), kan detta bidra till långsiktig kompetensförsörjning i den lokala välfärdssektorn. Samtidigt är det viktigt att en förhoppning om inflyttare och demografisk tillväxt inte står i vägen för en lokal anpassning till en faktisk och reell situation (Syssner, 2014). Därför behövs **lokala analyser i syfte att skapa en realistisk bild av möjliga inflyttare**, men även för att få ökad lokal och regional kunskap om vilka faktorer som

kan bidra till att personer flyttar tillbaka till bygden/regionen efter avslutad högre utbildning.

En annan central faktor för kompetensförsörjning inom välfärdsyrken är att skapa **attraktiva arbetsplatser lokalt**. Trygghet, utvecklingsmöjligheter, goda arbetsförhållanden och närvarande chefer är faktorer som kan bidra till att såväl kvinnor som män väljer och vill stanna inom välfärdsyrken. En möjlighet att anpassa arbetet efter lokala förutsättningar och behov framkommer också som en faktor för att skapa attraktiva arbetsplatser. En utarmning av offentlig sektor kommer inte att bidra till ökad jämställdhet. Giritli Nygren och Nyhlén (2017) konstaterar att nuvarande ekonomisk modell inom offentlig sektor i stället bidrar till ökad könssegregering utifrån dåliga arbetsförhållanden och att arbetstagare snarare söker sig till andra sektorer för ett hållbart arbetsliv. I relation till detta är det också viktigt att inkludera intersektionella perspektiv, så att strävan efter jämställdhet inte sätter skygglappar för andra underordningsmekanismer, såsom en etnifiering av tidigare kvinnodominerade lågstatusyrken. På samma sätt behövs förståelse för geografiska skillnader. För att återkomma till diagrammet i figur 1 som visade att andelen män var högst i välfärdsyrken i Västerbottens, Stockholms, Jämtlands, och Uppsala län så är det förmodligen olika mekanismer som ligger bakom siffrorna i dessa vitt skilda län. Det bör finnas lärdomar att dra från dessa olika exempel, både vad gäller hinder och möjligheter, men viktigt är att inte lägga fram samma förklaringsmodeller eller åtgärdsförslag utan att känna till den lokala kontexten.

ENGLISH SUMMARY

This report aims to provide the Swedish Gender Equality Agency with insights into the gender-segregated labour market within welfare professions. It focuses on local and regional perspectives, especially rural areas, where there is a shortage of personnel due to urbanisation and declining birth rates. Over 40 percent of Sweden's municipalities have experienced demographic decline over several decades which reduces the local labour market and tax revenues and increases costs per inhabitant. The combination of a lack of labour and lack of financial resources exacerbates the problems related to local labour supply. National and regional strategies emphasise the need to use local skills more effectively to meet the needs of the labour market, through equality and diversity in all occupations.

An inclusive labour market has an obvious link to regional development. A gender-segregated labour market is more vulnerable to national and global changes and traditional ideas about who is suitable for different occupations makes it difficult to use the local labour force effectively. Despite political efforts to eliminate gender segregation, the segregation persists – though slowly decreasing.

Gender segregation has consequences for individuals and society. Gendered norms shape the local labour market and gender relations, including ideas about who can work with what, who should take care of children, wages, education, and more. However, these beliefs and norms vary from place to place. Local traditions combined with economic and geographical conditions shape the local labour market and its gender relations. Hence, efforts to reduce gender segregation needs to be related to local and regional gender contracts. Analysing gender contracts means connecting individual choices with institutional and structural factors and conditions. Studies of local and regional labour markets show a persistent regional structure with roughly more equal gender contracts in municipalities in the north and more unequal gender contracts in municipalities in the south, as well as more equal contracts in urban areas than in rural areas. However, there are local variations to this pattern.

The report contains a discussion on the fact that, on a general level, women tend to find it easier than men to move between different occupations and gender patterns in terms of what is a suitable job. This can be seen in light of the "relative place-boundness" of women. This highlights the fact that women generally are more bound to specific locations as they generally take more responsibility for home and family. Hence, women's opportunity to choose work by sector rather than location is limited.

The report studies the two professional sectors of social care and standby rescue services (the part-time fire brigade) in more detail. These are examples of gender-segregated professions that are also central in maintaining welfare services throughout the country. These are also sectors that face major challenges of recruitment in rural areas.

The report proposes targeted policies and strategies at the national and local levels to attract and retain personnel in welfare professions, especially in rural areas. These

policies should counteract gender-stereotypical career choices and address other mechanisms of exclusion and discrimination. In general, the importance of follow-up and evaluation of initiated projects and methods is emphasised, something that is often lacking today. Another proposed measure is enhanced cooperation between different welfare services and professional groups. While it can contribute to eliminating gender segregation, it can also be a solution to the challenges of many municipalities with reduced financial resources. Though, collaboration between different professional groups, especially between gender-segregated professions, can also create resistance and encounter obstacles. Thus, these types of collaboration require awareness and preparation. Other measures suggested are enhanced collaborations between higher education and employers in rural areas. The report emphasizes the importance of decent socio-environmental conditions, attractive workplaces, and opportunities for development, which can contribute to both women and men choosing and wanting to stay in welfare professions.

REFERENSLISTA

- Abelsen, Birgit, Strasser, Roger, Heaney, David et al. (2020) Plan, recruit, retain: a framework for local healthcare organizations to achieve a stable remote rural workforce. *Human Resources for Health*, 18(63).
- Ahmed, Ali, Granberg, Mark & Khanna Shantanu (2021) Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. *PLOS ONE*, 16(1): e0245513.
- Andersson, Elias & Johansson, Maria (2022) *Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden*. Rapport Skog 2022:4. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.
- Anell, Anders & Mattisson, Ola (2009) *Samverkan i kommuner och landsting – en kunskapsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, Anna-Karin, Johansson, Susanne & Molina, Irene (red.) (2005) *Med periferien i centrum - en studie av lokal velferd, arbetsmarknad och könnsrelasjoner i den nordiske periferien*. Alta: Norut NIBR Finnmark.
- Bergman, Ann (2004) *Segregerad integrering. Mönster av könssegrering i arbetslivet*. Akademisk avhandling. Karlstads universitet.
- Bjerke, Lina & Mellander, Charlotta (2017) Moving home again? Never! The locational choices of graduates in Sweden. *Annals of Regional Science*. 59: 707–729.
- Brolin, Göran (2002) *Faktor X. Arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Atlas. Arbetslivsinstitutet.
- Carson, Dean B., Schoo, Adrian & Berggren, Peter (2015) The ‘rural pipeline’ and retention of rural health professionals in Europe’s northern peripheries. *Health Policy*, 119: 1550–1556.
- Enlund, Desireé (2020) *Contentious Countrysides. Social movements reworking and resisting public healthcare restructuring in rural Sweden*. Doktorsavhandling. Umeå universitet.
- Eriksson, Madeleine (2010) *(Re)producing a periphery. Popular representations of the Swedish North*. Doktorsavhandling. Umeå universitet.
- Eriksson, Rikard, Hane-Weijman, Emelie & Henning, Martin (2018) Sectoral and geographical mobility of workers after large establishment cutbacks or closures. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 50(5): 1071–1091.
- Eriksson, Rikard, Hane-Weijman, Emelie & Henning, Martin (2020) *Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön*. Tillväxtanalys, PM 2020:05.
- Faber, Stine Thidemann, Pristed Nielsen, Helene & Bjerg Bennike, Kathrine (2015). *Sted, (U)lighed og Køn – En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Forsberg, Gunnel (2001) The difference that space makes. A way to describe the construction of local and regional gender contracts. *Nordisk Geografisk Tidsskrift – Norwegian Journal of Geography*, 55: 161–165.

- Forsberg, Gunnel (2010) Gender, Geography and Spatial Practice, i Hermelin, Britta & Jansson, Ulf (red.) *Placing Human Geography. Sweden Through Time and Space*. Stockholm: YMER, Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, s 209–222.
- Forsberg, Gunnel & Stenbacka, Susanne (2013) Mapping Gendered Ruralities. *European Countryside*, 5(1): 1–20.
- Giritli Nygren, Katarina & Nyhlén, Sara (2017) Mapping the ruling relations of work in rural eldercare intersections of gender, digitalization and the centre–periphery divide. *Journal of Rural Studies*, 54: 337–343.
- Gonäs, Lena, Wikman, Anders, Vaez, Marjan, Alexanderson, Kristina & Gustafsson, Klas (2018) Gender segregation of occupations and sustainable employment: A prospective population-based cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(3): 348–356.
- Gonäs, Lena, Wikman, Anders, Vaez, Marjan, Alexanderson, Kristina & Gustafsson, Klas (2019) Changes in the gender segregation of occupations in Sweden between 2003 and 2011. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(3): 344–347.
- Granstrand, Cecilia (2022) Var tredje räddningstjänst underbemannad – ”Vissa stationer kan inte ge skydd”. *Dagens Samhälle*, 16 mars 2022. Tillgänglig: <https://www.dagenssamhalle.se/chef-och-arbetsgivare/organisation/var-tredje-raddningstjanst-underbemannad-vissa-stationer-kan-inte-ge-skydd/>
- Grip, Lena (2020) *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext. En kunskapsöversikt*. Göteborg: NIKK. <https://nikk.no/wp-content/uploads/2020/12/Genusperspektiv-pa-demografi-tillg.pdf>
- Grip, Lena (2022) Problematiseringar av regional utvecklingsdiskurs utifrån ett genusperspektiv, i Grundel, I. (red.) *Regioner och regional utveckling i en föränderlig tid*. Stockholm: YMER, Svenska Sällskapet för Antropologi och Geografi, s 101–120.
- Grip, Lena, Engström, Lars-Gunnar, Krekula, Clary & Karlsson, Stefan (2016) The woman as problem and solution—analysis of a gender equality initiative within the Swedish Rescue Services, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(2): 95–109.
- Grip, Lena & Jansson, Ulrika (2022) ‘The right man in the right place’ – the consequences of gender-coding of place and occupation in collaboration processes. *European Journal of Women’s Studies*, 29(2), 250–265.
- Grip, Lena & Karlsson, Stefan (2021) *Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar*. Karlstad: MSB. <https://rib.msb.se/filer/pdf/29702.pdf>
- Haandrikman, Karen, Webster, Natasha & Duvander, Ann-Zofie (2021) Geographical Variation in Local Gender Contracts in Sweden. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 14: 679–701.
- Haley, Aimee (2018) Returning to rural origins after higher education: gendered social space. *Journal of Education and Work*, 31(4): 418–432.
- Hanson, Susan & Pratt, Geraldine (1991) Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81: 229–253.
- Harvey-Wingfield, Adia (2009) Racializing the glass escalator: Reconsidering men’s experiences with women’s work. *Gender & Society*, 23(1), 5–26.

- Hirdman, Yvonne (1988) Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3: 49–63.
- Holth, Line (2015) *Den raka och den krokiga vägen. Om genus, ingenjörer och teknikkarriärer*. Doktorsavhandling. Karlstads universitet.
- Jansson, Ulrika (2004) *Brytande män? En utvärdering av ett brytprojekt i Hagfors och Munkfors kommuner*. Cerut arbetsrapport 2004:3.
- Jansson, Ulrika & Grip, Lena (2016) ”Rätt man på rätt plats!”: kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Tillgänglig: <https://www.msb.se/RibData/Files/pdf/28012.pdf>
- Jansson, Ulrika & Sand, Jimmy (2021) *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*. Göteborg: NIKK. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1540172/FULLTEXT04.pdf>
- Johansson, Susanne, Stenbacka, Susanne & Nordfeldt, Marie (2005) Global påverkan och lokala strategier – studier av välfärd och genusrelationer i förändring i Jokkmokk och Pajala. I Berglund, Johansson & Molina (red). *Med periferien i sentrum: – en studie av lokal välfärd, arbetsmarknad och könnnsrelasjoner i den nordiske periferien*, Alta: Norut NIBR Finnmark, ss. 35–77.
- Jokinen, Johanna Carolina (2022) *Welfare institutes in sparsely populated areas*. Nordregio Working paper 2022:1.
- Júlíusdóttir, Magnfríður., Skaptadóttir, Unnur Dís & Karlsdóttir Anna (2013) Gendered migration in turbulent times in Iceland. *Norsk Geografisk Tidsskrift–Norwegian Journal of Geography*, 67: 266–275.
- Kroezen, Marieke, Dussault, Gilles, Craveiro, Isabel et al. (2015) Recruitment and retention of health professionals across Europe: A literature review and multiple case study research. *Health Policy*, 119(12): 1517–1528.
- Lindberg, Kajsa (2009) *Samverkan*. Malmö: Liber.
- Lundholm, Emma & Malmberg, Gunnar (2006) Gains and losses, outcomes of interregional migration in the five Nordic countries. *Geografiska Annaler*, 88B(1): 35–48.
- Löfström, Mikael (2010) *Samverkan och gränser. Studier av samverkansprojekt i offentlig sektor*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.
- Malatzky, Christina & Bourke, Lisa (2016) Re-producing rural health: Challenging dominant discourses and the manifestation of power. *Journal of Rural Studies*, 45: 157–164.
- MSB (2018) *En räddningstjänst för alla. Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten*. Tillgänglig på: <https://rib.msb.se/filer/pdf/28821.pdf>
- MSB (2021) *Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009-2020. En bakgrundsbeskrivning*. Tillgänglig på <https://rib.msb.se/filer/pdf/29492.pdf>
- Puzio, Angelica & Valshtein, Timothy (2022) Gender segregation in culturally feminized work: Theory and evidence of boys’ capacity for care. *Psychology of Men & Masculinities*, 23(3), 271–284.
- Rajapaksa, Sushama & Rothstein, William (2009) Factors That Influence the Decisions of Men and Women Nurses to Leave Nursing. *Nursing Forum*, 44(3): 195–206.

- Randall, Linda & Norlén, Gustaf (2022) Working from home, i *State of the Nordic Region 2022*, Nordregio, s. 94–107.
- Rauhut, Daniel, Rasmussen, Rasmus, Roto, Johanna, Francke, Per & Östberg Sara (2008) *The Demographic Challenge to the Nordic Countries*. Stockholm: Nordregio.
- Roto, Johanna (2012) *Demographic trends in the Nordic local labour markets*. Stockholm: Nordregio.
- Rudman, Ann, Omne-Pontén, Marianne, Wallin, Lars & Gustavsson, Petter (2010) Monitoring the newly qualified nurses in Sweden: the Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) study. *Human Resources for Health* 8, 10.
- Rönblom, Malin & Sandberg, Linda (2015) Den nödvändiga jämställdheten. *Tidskrift för genusvetenskap*, 36(3): 58–82.
- Sandow, Erika & Lundholm, Emma (2019) Which families move out from metropolitan areas? Counterurban migration and professions in Sweden. *European Urban and Regional Studies*, 27(3): 276–289.
- SCB (2020) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020*. Tillgänglig på https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf
- Simonsson, Angelica (2022) *Yrkesutbildning i Norden. Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning*. TemaNord 2022:503, Nordiska Ministerrådet.
- Skr. 2020/21:133. *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- SKR (2022) *Fler unga och fler män jobbar i välfärden*. Nyhet publicerad 22 november 2022. Tillgänglig: <https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/flerungaochflermanjobbarivalfarden.67825.html> [2022-12-15].
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsdepartementet. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2004/04/sou-200443/>
- Syssner, Josefina (2014) Strategier för kommuner som krymper – om lokal anpassningspolitik som komplement till lokal tillväxtpolitik. I Hermelin, B. (red) *Kommunalstrategiska perspektiv: Demokrati, organisation, kunskap och samhällsförändring*. Linköping: Centrum för kommunstrategiska studier.
- Syssner, Josefina (2015) Planning for shrinkage? Policy implications of demographic decline in Swedish municipalities. *Journal of Depopulation and Rural Development Studies*, p. 7–31.
- Tillväxtverket (2022) *Framgångsfaktorer på regional nivå*. <https://tillvaxtverket.se/annesomraden/kompetensforsorjning/regional-kompetensforsorjning/framgangsfaktorer-pa-regional-niva.html> [2022-01-06]
- Twomey, June Creina & Meadus, Robert (2016) Men Nurses in Atlantic Canada: Career Choice, Barriers, and Satisfaction. *The Journal of Men's Studies*, 24(1): 78–88.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se