

KÖNSBUNDNA STUDIE- OCH YRKESVAL

SAMVERKANSTRÄFF 3

30 september 2025, Arena Läppstiftet Göteborg

Samverkansträff i uppdrag om könsbundna studie- och yrkesval

Inka Wennerberg, A/JÄM



Kvinnors och mäns olika studieval

- En fråga som berör flera departement
- "Könsuppdelningen på arbetsmarknaden behöver fortsätta minska" BP26

PRESENTATIONSRUNDA

- Namn
- Organisation
- Funktion



DAGENS AGENDA

10.00-11.00 Inledning

11.00-11.10 Paus

11.10-11.30 21 länsstrategier – en överblick

- Monica Forsman *Nationell samordnare
Länsstyrelsen Västerbotten*

11.30-12.00 En jämställd samhällsomvandling?
Lärdomar och reflektioner från
Skellefteå

- Helena Renström
Expochef, Skellefteå kommun

12.00-12.20 Dialog utifrån förmiddagens
presentationer

12.20-13.20 LUNCH

13.20-13.50 Länsstyrelsernas arbete med
jämställda arbetsvillkor

- Martina Skrak, Jämställdhetsstrateg
Länsstyrelsen Skåne

13.50-15.45 Workshop

- Hur kan vi utveckla insatser på nationell nivå
utifrån regionala och lokala erfarenheter?

14.40-14.50 Paus

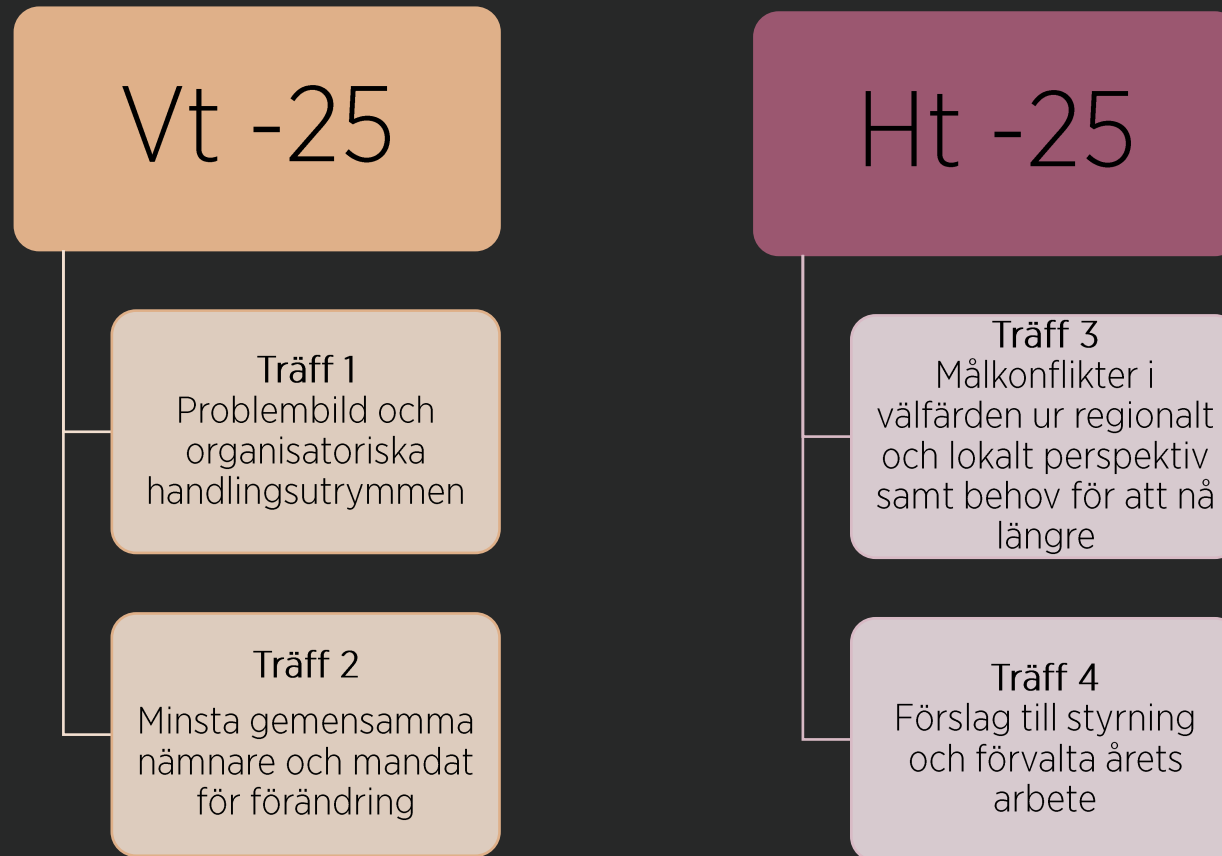
- Våra möjligheter, ansvar och förutsättningar

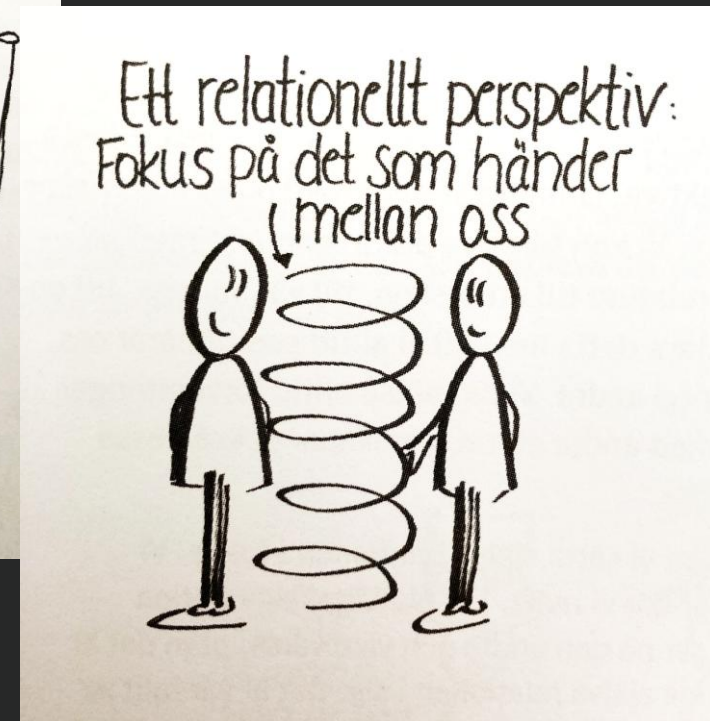
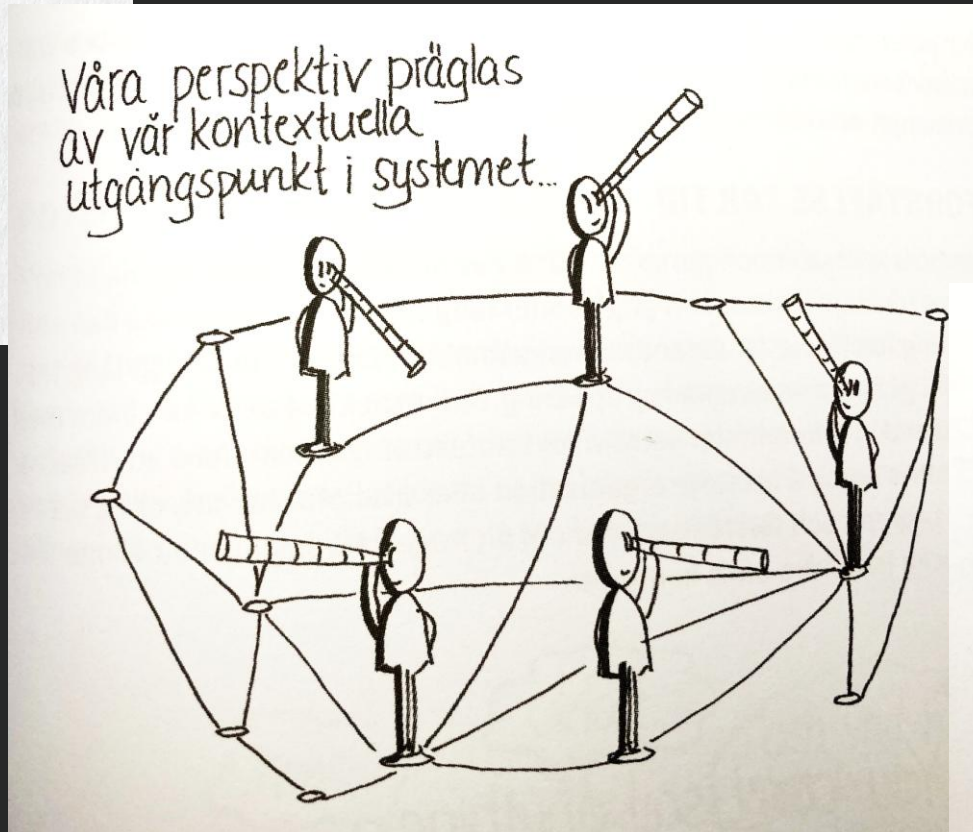
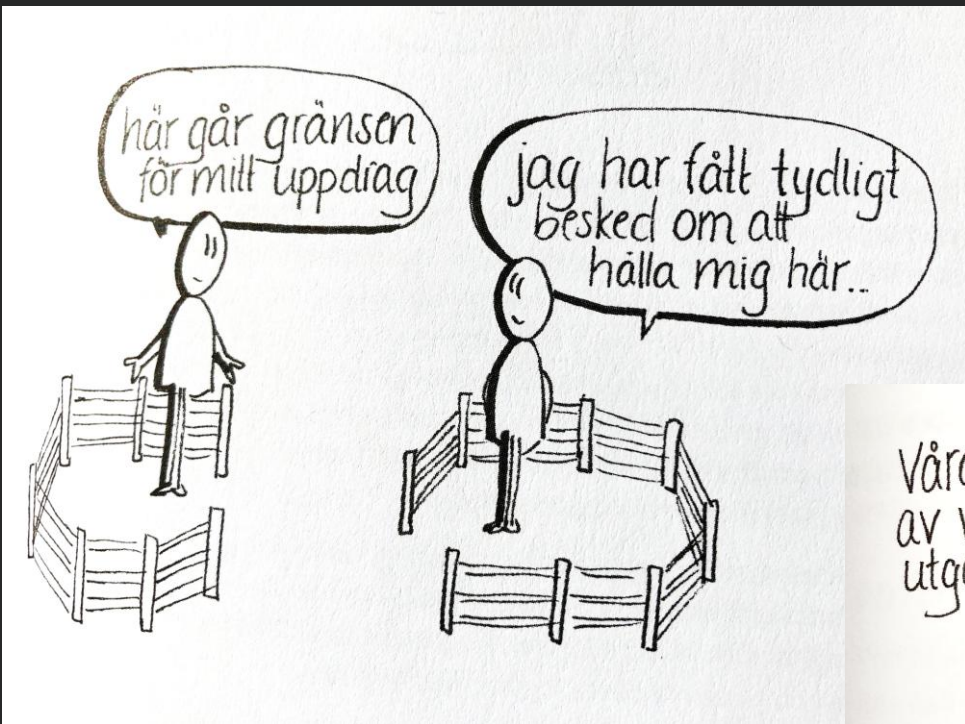
15.45-16.00 Avslutning

SYFTET MED SAMVERKAN



SAMVERKANSTRÄFFARNA





NYTTJA
BEFINTLIGA
NÄTVERK

NOD +
REGIONAL
PLATTFORM

NATIONELLT
CENTRUM FÖR
VÄLFÄRDS-
FORSKNING
OCH PRAKTISK
KUNSKAP

NATIONELLA
STARTENKÄTER

UTBILDNINGAR
FÖR VÄLFÄRDS-
YRKEN

UR VÄLFÄRDSKOMMISSIONEN S. 3

”Välfärdens frågor är komplexa och utmaningarna behöver hanteras så att det råder balans mellan förutsättningarna och de krav och förväntningar som finns på välfärden. Kommuner och regioner är ansvariga för resultat, kvalitet och innehåll i sina verksamheter medan staten har ett övergripande ansvar för att kommuner och regioner har likvärdiga förutsättningar och kapacitet att utföra sitt välfärdsuppdrag. Långsiktiga och övergripande målsättningar för välfärden behöver vara gemensamma.”

A high-angle, wide shot of a crowded beach. The foreground and middle ground are filled with dozens of large, open beach umbrellas. Each umbrella has a bold, alternating red and white striped pattern. They are arranged in a somewhat regular grid-like fashion, creating a strong sense of repetition and rhythm. The umbrellas are set up on a dark, pebbly beach. In the background, the blue water of the ocean meets the shore. A few people are visible, mostly obscured by the umbrellas, suggesting a busy, sunny day at the beach. The overall atmosphere is one of a classic, busy vacation spot.

PAUS

Jämställdhetsstrategi
för Gotland
2024 - 2027

Strategi för jämställdhet
Södermanland län
2024-2027

Jämställdhetsstrategi
Östergötland 2024-2027

Ett jämställt Dalarna
Länsstrategi för jämställdhet
2024 - 2027

Ett jämställt Gävleborg
Länsövergripande strategi för
jämställdhetsintegrering 2024-2027

Strategi för ett jämställt
och jämlikt Uppsala län
Visioner, viljeinriktning och målområden
för 2024-2030

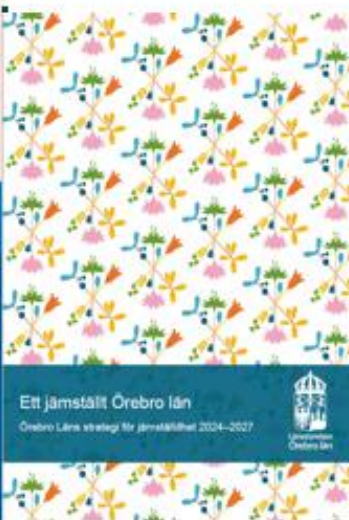
12 april 2024



Ett jämställt Kalmar län
En regional strategi 2024-2027



Ett jämställt Blekinge
Länsövergripande strategi för integrering av
jämställdhet 2024-2027



Ett jämställt Västernorrland
En länsstrategi för jämställdhet 2024-2027



Ett jämställt Jönköpings län
Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2024-2027

ETT JÄMSTÄLLT
VÄRMLAND

STRATEGI 2016-2027



Ett jämställt Kronoberg
Länsövergripande strategi för
integrering av jämställdhet 2024-2027



21 länsstrategier – en överblick

Länsstyrelserna är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet

Länsstyrelserna – 21 myndigheter

Länsstyrelsens uppdrag är att arbeta för en utveckling där miljö, tillväxt och goda levnadsvillkor går hand i hand.

Länsstyrelsen ansvarar för att beslut från riksdagen och regeringen genomförs i länet, och vi samordnar den statliga verksamheten.

När det gäller länets utveckling ska vi tillvarata och arbeta för både enskilda människors och samhällets intressen.

Vi är en kunskapsorganisation som arbetar tvärsektoriellt med många olika sakfrågor

Enligt förordningen med länsstyrelseinstruktion ska vi bland annat arbeta med:

- livsmedelskontroll, djurskydd och allmänna veterinära frågor
- regional tillväxt
- infrastrukturplanering
- hållbar samhällsplanering och boende
- energi och klimat
- kulturmiljö
- skydd mot olyckor samt krisberedskap och civilt försvar
- naturvård samt miljö- och hälsoskydd
- lantbruk och landsbygd
- fiske
- jämställdhet
- integration.

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Jämställdhetsuppdrag

- Länsstyrelserna har haft jämställdhetsuppdrag sedan 1994
- Stödja regionala aktörer i sitt arbete med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter inklusive att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor.
- Länsstyrelserna ska också stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. (JiM och JiHU)
- Länsstyrelseinstruktionen reglerar att all verksamhet ska jämställdhetsintegreras (dvs 14 politikområden med tillhörande uppdrag)
- Rapporterar årligen till regeringen om utvecklingen i länet.



2025: 8

LÄNSSTRATEGIER MED KRAFT ATT DRIVA UTVECKLINGEN

Återrapportering av uppdrag att följa upp länsstrategier
för perioden 2024–2027

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Våra målgrupper inom jämställdhetsuppdragen

Stöd, samverkan och samarbete

- Kommuner
- Regioner
- Myndigheter inkl lärosäten
- Civilsamhälle
- Näringsliv
- Andra regionala aktörer

Urval av stöd som ges regionalt

- Ledarskapsprogram/utbildningar på chefsnivå
- Anslutningssystem med tillhörande stöd
- Rapporter/analyser
- Nätverk
- Högnivågrupper/Råd
- Nyhetsbrev
- Kommunbesök/företagsbesök
- Projekt
- Handledning/processledning till ledningsgrupper och/eller strategier

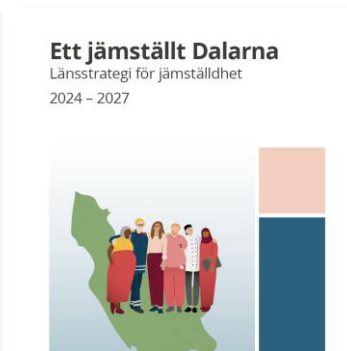
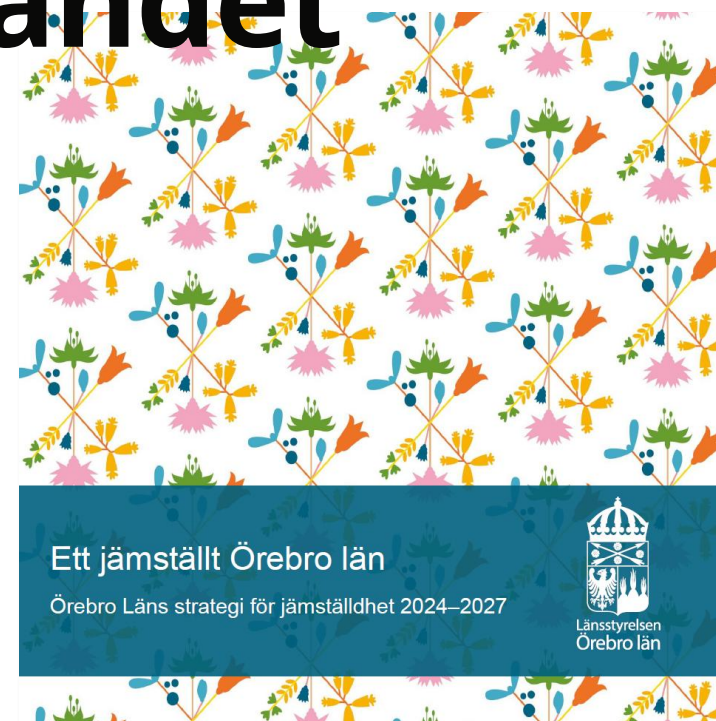
Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

21 länsstrategier = hela landet

- Strategierna beskriver utmaningar och prioriteringar i samtliga 21 län.
- Strategierna har tagits fram tillsammans med andra aktörer i länet
- Bidra till ökad samverkan och samordning
- Ange en riktning för arbetet med jämställdhet,
- Regionalisering av de jämställdhetspolitikens mål och delmål utifrån länens behov och förutsättningar.



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Nationella delmålen som utgångspunkt

Vanligaste prioriteringar/avgränsningar

- Ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Områden i uppdraget i regleringsbrevet

- Ekonomisk jämställdhet
- Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
- Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länstyrelserna

Ekonomisk jämställdhet

Vanliga teman:

- Ofta sammanknutet med utbildning, obetalt hem- och omsorgsarbete och hälsa
- **Könssegregerade utbildnings- och yrkesval**
- **Arbetsvillkor och arbetsmiljö**
- *Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*
- *Förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden*
- *Jämställdhet i företagande och innovation*
- *Ekonomi och löneskillnader*



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



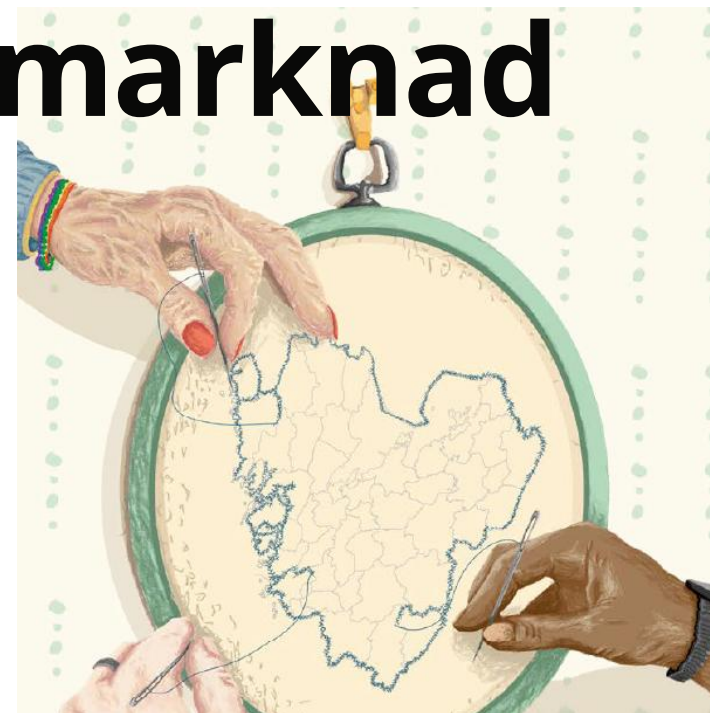
Länsstyrelserna

Könssegregerad arbetsmarknad

Insatser riktas mot att synliggöra och motverka inkomstskillnader

Men framförallt strukturella frågor kring:

- Arbetsvillkor och arbetsmiljö
- Könssegregeringen på arbetsmarknaden
- Sjukskrivningar
- Försörjningsmöjligheter för olika grupper av kvinnor (tex utrikesfödda kvinnor, kvinnor med funktionsnedsättning, föräldralediga kvinnor etc)



Länsövergripande strategi för
integrering av jämställdhet 2024-2027



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

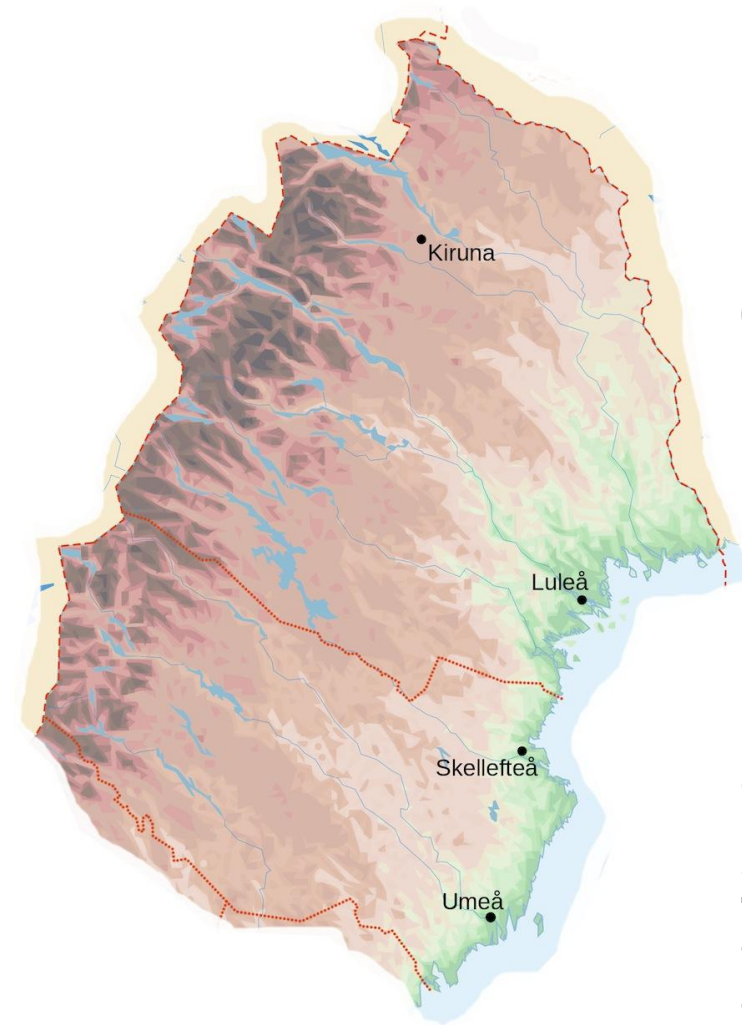
Arbetsvillkor i länsstrategierna?

- Strategierna har lyft fram och återigen identifierat behoven av att motverka traditionella föreställningar om kön kopplat till arbetsplatser (status, normer, lön, arbetsmiljö, villkor etc)
- Mer än hälften av strategierna lyfter specifikt frågor kring arbetsvillkor.
- Särskilt framskrivet är kvinnodominerade yrken
 - Rekrytera och bibehålla personal
 - Höja status och löner inom kvinnodominerade yrken

Regionala exempel och insatser:

Förbättrade arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö för både kvinnor och män i kvinnodominerade branscher i länet, med fokus på välfärdssektorn. (Halland, Jönköping, Norrbotten, Västra Götaland, Skåne, Kalmar mfl.)

- Sprida kunskapsunderlag som beskriver de ojämställda arbetsvillkoren i arbetslivet och uppmuntrar till förändring.
- Vara ett stöd i:
 - översyn av organisationskultur och arbetsmiljö inom kvinnodominerade branscher
 - Analysera resursfördelningen mellan olika kommunala verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv



Regionalt exempel:

De två mest könssegregerade arbetsmarknaderna, med olika arbetsvillkor, status, lön och arbetsmiljö.

Gemensam satsning – skapa en mer jämställd samhällsomvandling (Jämställd industri – samordnas av länsstyrelserna)

Offentliga och privata aktörer har gått samman för att hitta gemensamma lösningar på sina utmaningar

1. Ledningsstyrt jämställdhetsarbete
2. Kompetensförsörjning (behålla och attrahera olika grupper av kvinnor och män)
3. Förnya bilden av branschen och länen.

3 mer omfattande insatser:

- Avsiktsförklaring (37 organisationer)
- Ledarskapsprogram Leda Jämt
- Forskningsbaserad kunskapsöversikt av samhällsomvandlingen ur ett jämställdhetsperspektiv.



Länsstyrelsen
Västerbotten



Länsstyrelsen
Norrbotten

Länsstyrelsen Skåne

Efter lunchen!

Jämställdhetsstrategi för
Skåne 2024–2027



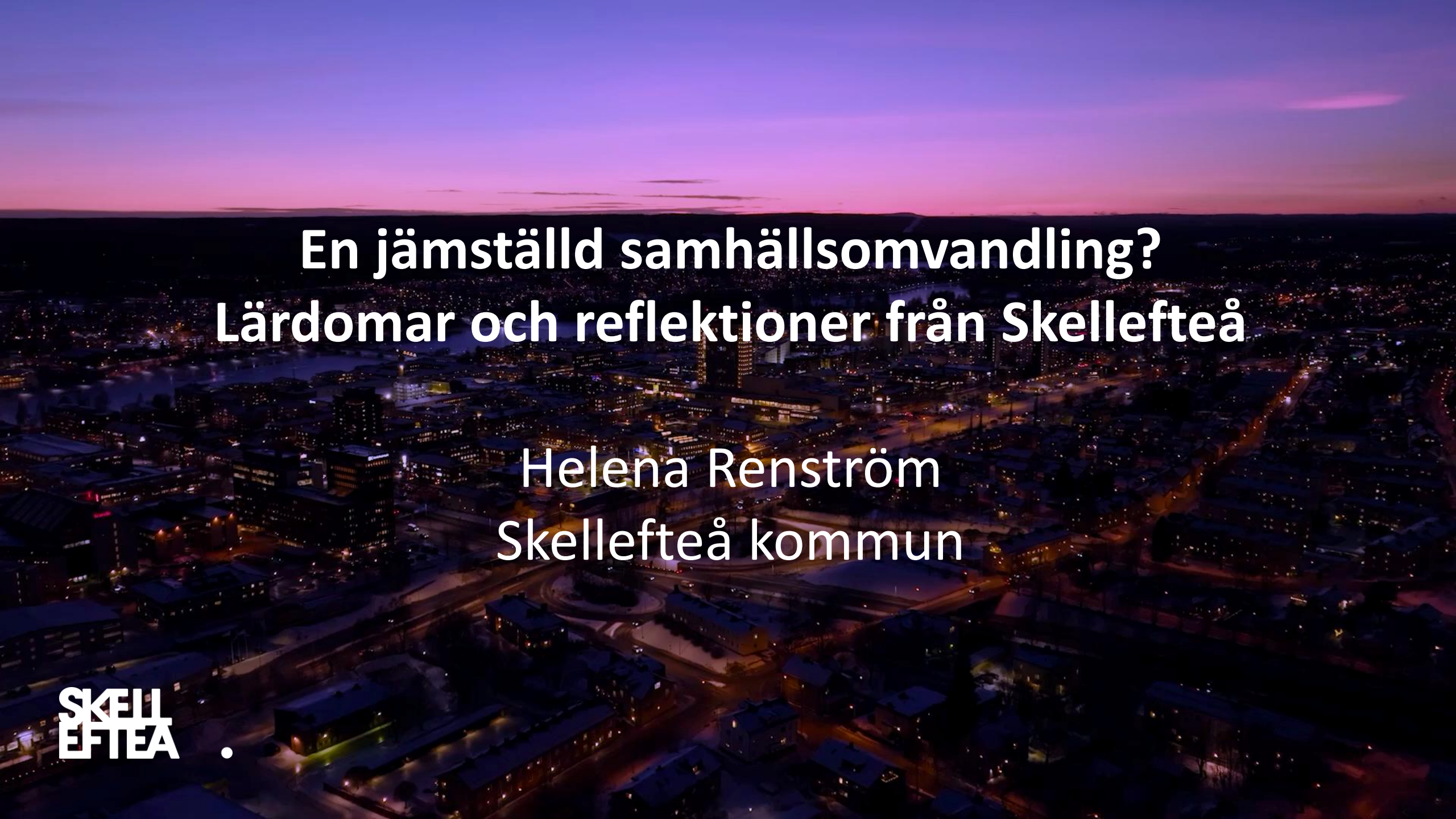
Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet

Sammanfattning

Samtliga län har identifierat att den könssegregerade arbetsmarknaden (följd av könsbundna studieval och föreställningar om kön) är ett stort ojämställdhetsproblem

Arbetsvillkor och status för kvinnodominerade yrken behöver adresseras

Fler kvinnor kan inte vara lösningen på alla ojämställdhetsproblem utan föreställningar om makt och kön behöver adresseras.

An aerial night photograph of Skellefteå, Sweden, showing a dense urban landscape with numerous illuminated buildings and streets. The sky is a deep purple and blue, indicating twilight. The city lights create a warm, golden glow against the dark surroundings.

En jämställd samhällsomvandling? Lärdomar och reflektioner från Skellefteå

Helena Renström
Skellefteå kommun

Skellefteå, Västerbotten, Sweden



A nighttime photograph of a cityscape, likely Skellefteå, Sweden. The city is illuminated by streetlights and building lights, with the lights reflecting on a body of water in the foreground. The sky is dark blue with some light clouds. The text 'SE 26' is in the top left, and 'SKELLEFTEÅ' is in the bottom right.

SE
26

Extraordinär samhällsomvandling

SKELLEFTEÅ .

2030

**Att få stora saker
att hända tar tid.**

**SKELL
EFTEA**





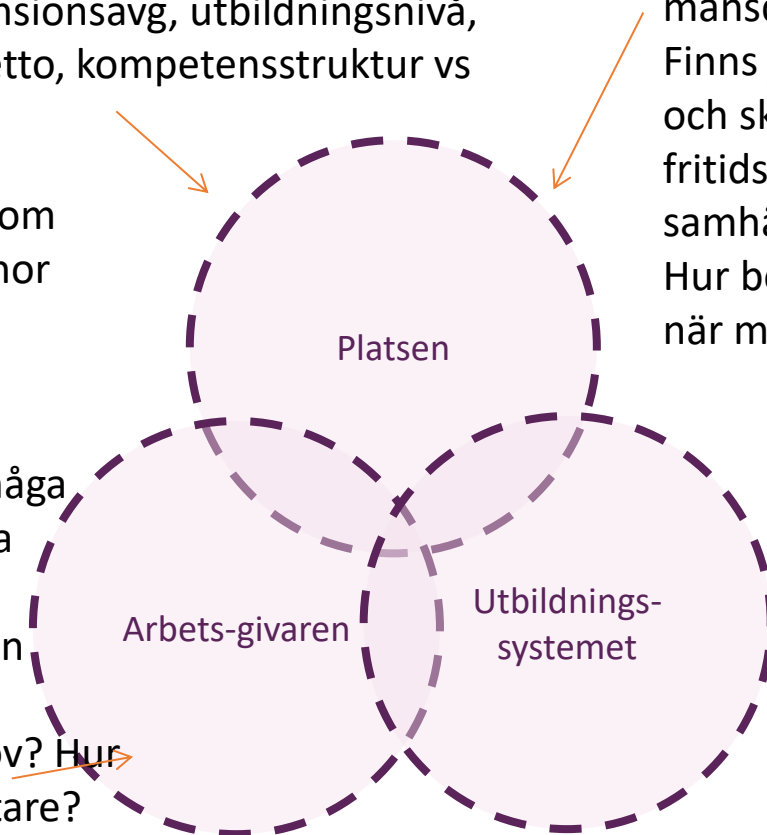
SKELL
EFTEA

Kompetensförsörjning?

Tusen frågor i en.

Demografi, socioekonomi, unga vs pensionsavg, utbildningsnivå, skevheter i andel män/kvinnor, flyttnetto, kompetensstruktur vs näringslivsstruktur, flyttströmmar.

Är vi en attraktiv arbetsgivare för de som ska söka jobb hos oss? För både kvinnor och män? Skapar vi flexibla arbetsmöjligheter? Kvinnor i mansdominerade yrken, män i kvinnodominerade yrken? Har vi förmåga att anställa och behålla internationella medarbetare? Är vi attraktiva för våra nuvarande anställda? Vet vi varför man slutar? Har vi rätt kompetenser i organisationen nu? För framtida behov? Hur kompetensutvecklar vi våra medarbetare? Antal pensionsavgångar och nyanställningar? Digitalisering och nya arbetssätt? Konkurrens kring arbetskraft?

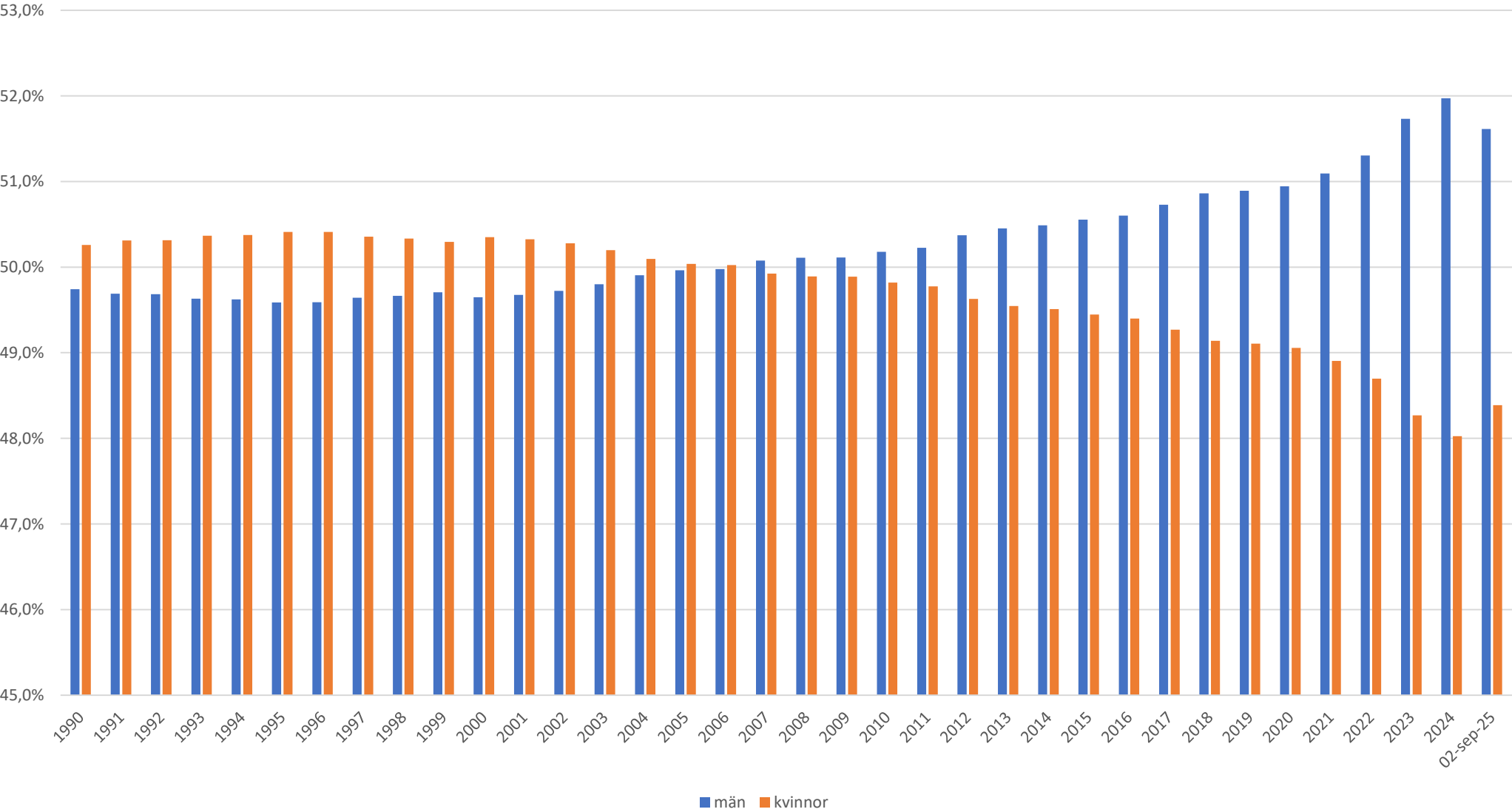


Är vi en attraktiv plats? Visar vi upp vår attraktivitet? För vem? Finns bostäder och vilken typ? Finns attraktiva jobbmöjligheter? Visas de upp? Karriärvägar i systemet – dvs, finns flera attraktiva arbetsgivare eller bara en/fåtal? Finns attraktiva karriärvägar i traditionellt kvinnodominerade resp mansdominerade yrken? Bredd i näringsliv? Statliga jobb? Finns jobb till medföljande? Kapacitet och kvalitet i förskolor och skolor? Utvecklas samhället? Finns ett kulturutbud? Ett fritidsutbud? Trångsynt samhälle eller öppet? Internationellt samhälle? Tar vi emot de som flyttar hit på ett trevligt sätt? Hur bemöts personer från andra länder? Vill man stanna kvar när man flyttat hit? Vill de unga som vuxit upp här bo kvar?

Har vi tillräcklig kapacitet i hela utbildningssystemet? På engelska? Vilka typer av utbildningar är attraktiva för unga idag? För flickor/pojkar, kvinnor/män? För unga i framtiden? Behöver unga utbildning för att få välbetalda jobb? Vilken typ av gymnasieutbildningar finns? VUX? YH? Högskola och universitet? Privata och offentliga aktörer? Möter utbildningarna näringslivet behov? Grundforskning? Forsknings-samarbeten med lokalt näringsliv?

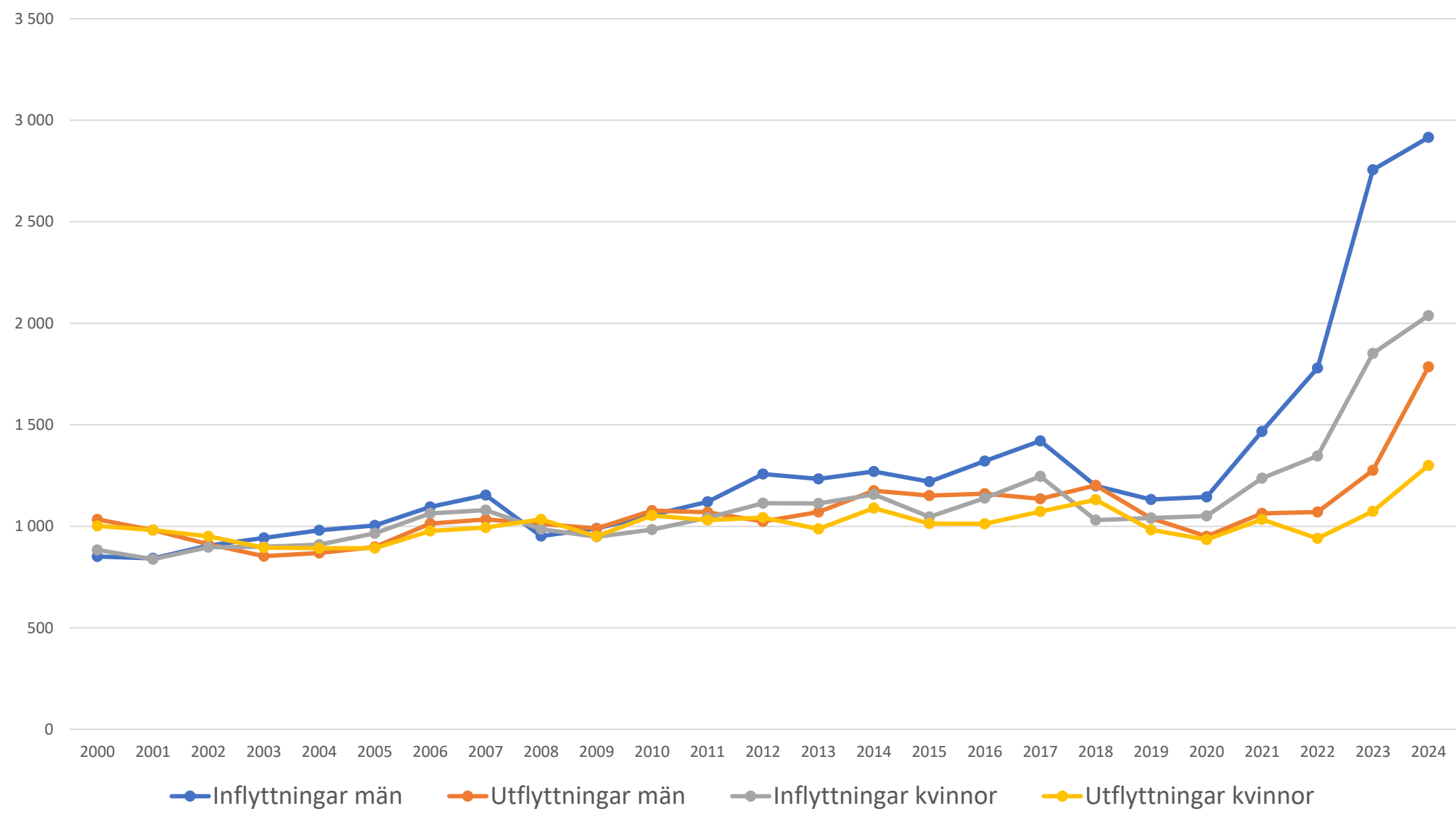


Män och kvinnor 1990-2025 andelar





Flyttningar 2000-2024 män och kvinnor

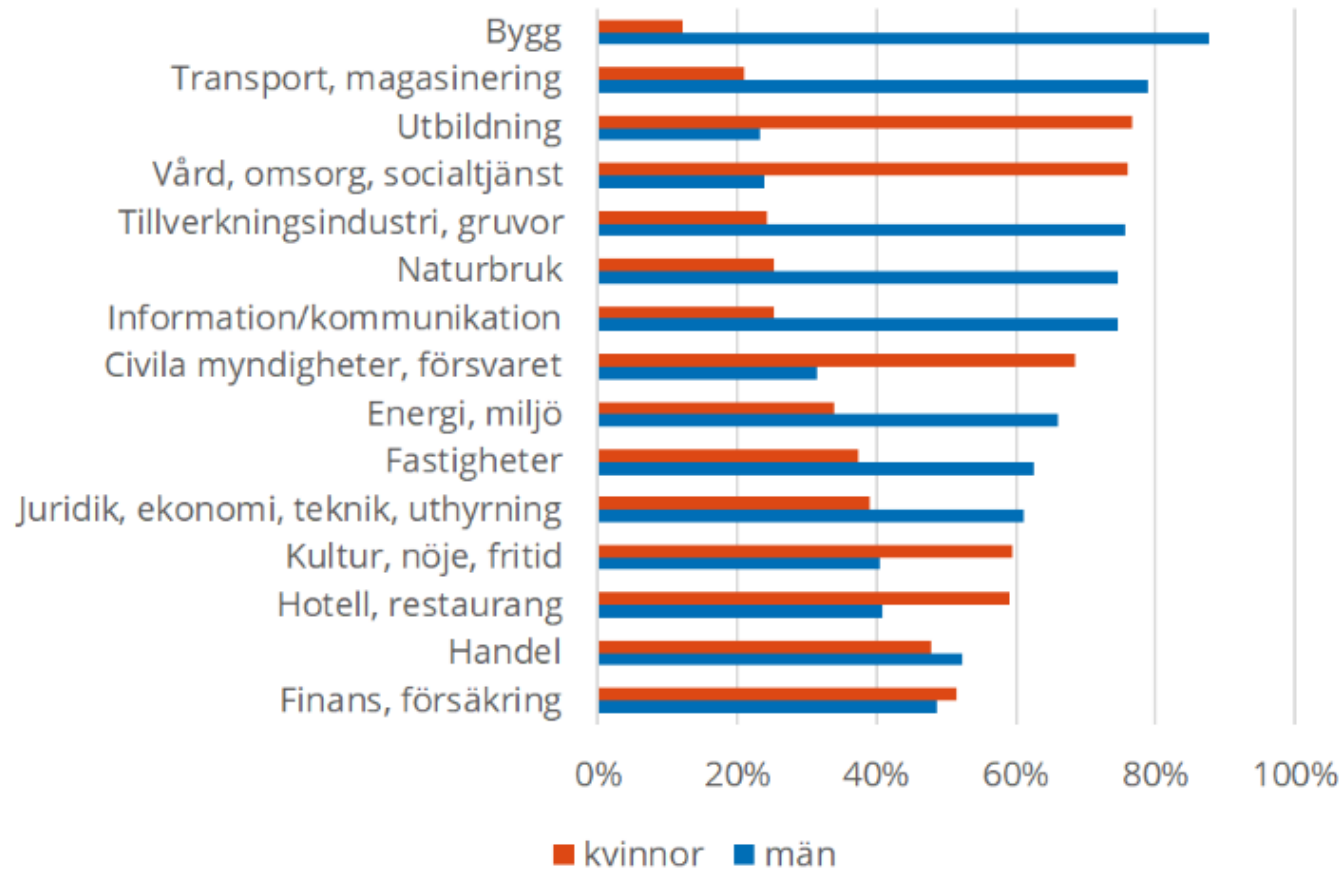
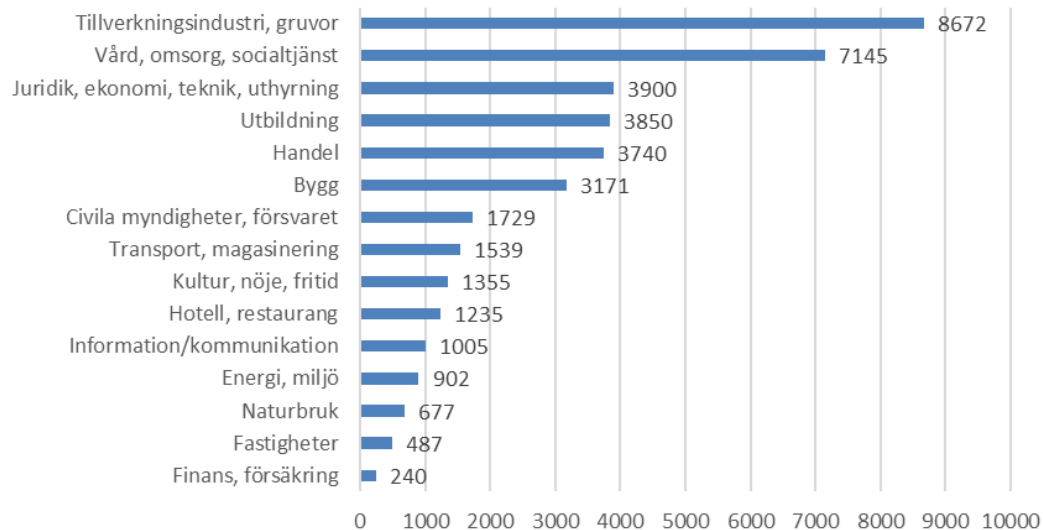


Skellefteå – könssegregerad arbetsmarknad åt båda hållen



Antal sysselsatta per bransch, kv2 2024

Skellefteå



Skellefteås båda dominerande näringsgrenar – industri och vård/omsorg – är bland de allra mest könssegregerade på arbetsmarknaden. Även om dessa båda branscher har en mycket sned könsbalans även som riksgenomsnitt, så är ändå könsskillnaderna större i Skellefteå.

A close-up photograph of a pair of hands cupping a small green seedling with dark soil. The background is a soft, out-of-focus grey. The hands are positioned centrally, with the seedling growing from the palms. The lighting is natural, highlighting the texture of the soil and the vibrant green of the leaves.

SE
26

Syftet med Society Expo är att bidra till
och synliggöra Skellefteås hållbara och snabba
samhällsomvandling samt utveckla kunskap och
verktyg som ger avtryck i världen.

SKELLEFTEÅ .

Gemensamma utmaningar:

Social hållbarhet

- Hur kan vi skala upp välfärd och service i samma takt som platsen förändras, utan att tumma på kvalitet?
- Hur kan vi gemensamt skapa platser som främjar inkludering, trygghet och tillit, både för nya och befintliga Skellefteåbor?
- Hur ger vi barn och unga de allra bästa förutsättningarna i den snabba och hållbara samhällsomvandlingen?
- Hur kan vi inkludera fler på nya sätt i Skellefteås snabba och hållbara samhällsomvandling?

Klimat och miljö

- Hur kan vi som samhälle bli klimatneutralt och minska användandet av resurser, samtidigt som Skellefteå ska växa?

Mobilitet

- Hur ger vi olika transportslag ett rimligt utrymme?
- Hur kan olika aktörer och individer bidra till att tillgodose människors behov av att förflytta både sig själva och gods, utan att belasta miljön?

Bostadsförsörjning

- Hur hanterar vi snabba förändringar i bostadsefterfrågan?
- Hur får vi fler aktörer att vilja bygga i Skellefteå?
- Hur snabbar vi upp våra processer utan att tappa kvalitet?
- Hur skapar vi ökad rörlighet på bostadsmarknaden?
- Hur säkerställer vi rätt mix av bostäder för olika behov?

Kompetensförsörjningen

- Hur stärker vi vår gemensamma förmåga till snabb omställning och kontinuerligt lärande?
- Hur kan privat och offentlig sektor samarbeta för att gemensamt säkerställa tillräcklig tillgång på rätt kompetens i Skellefteå (platsen)?
- Hur kan vi öka andelen unga vuxna kvinnor i Skellefteås befolkning?
- Hur kan vi på bästa sätt behålla och utveckla den kompetens vi redan har i Skellefteå?

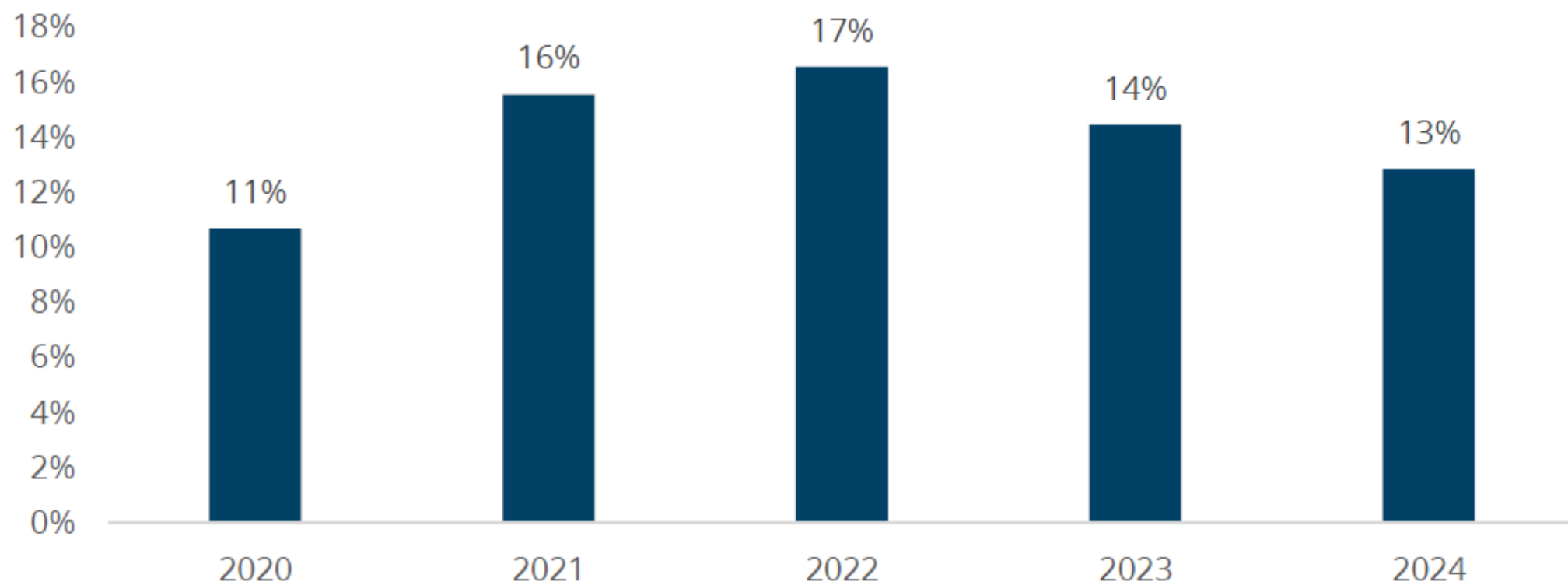
Antal anställda

Totalt antal tillsvidareanställda och totalt antal månadsavlönade i kommunen minskade under 2024 efter att tidigare år ökat varje år. Könsfördelningen är i stort sett densamma som föregående år, men andelen män har ökat från 2020 till 2024 med 1,56%.

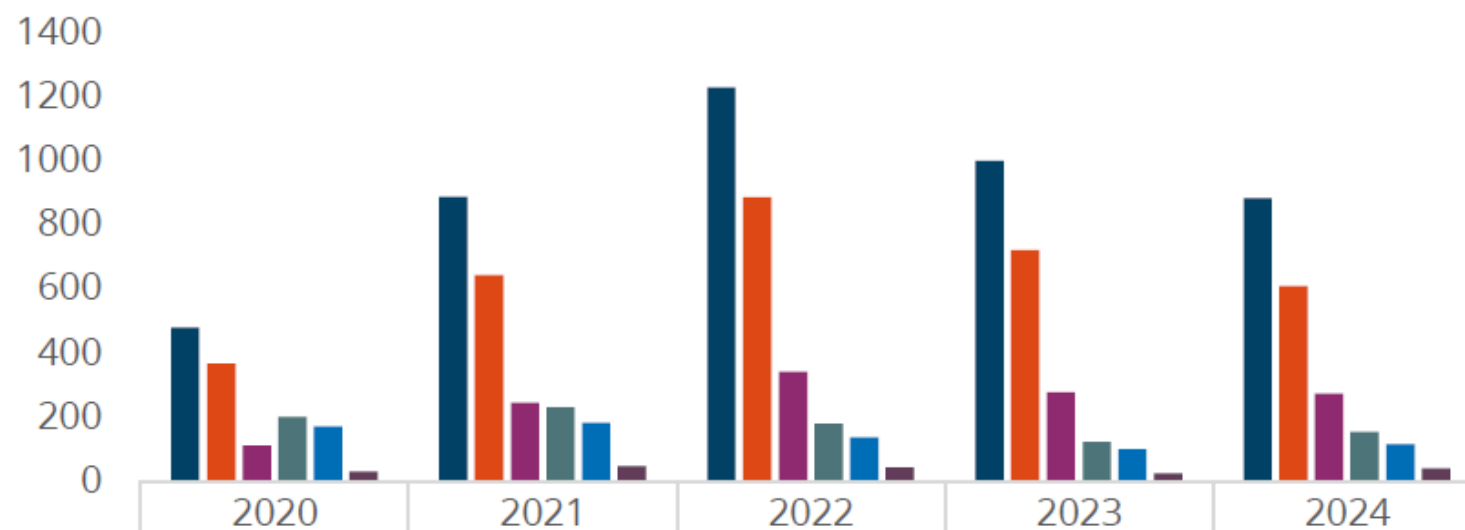
Antal anställda	2020	2021	2022	2023	2024
Tillsvidareanställda	7 239	7 271	7 344	7 661	7 736
Tidsbegränsade anställda med månadslön	684	805	1 017	893	679
Totalt	7 902	8 046	8 330	8 504	8 388
Kvinnor	75,64%	75,06%	74,01%	74,25%	74,08%
Män	24,36%	24,94%	25,99%	25,75%	25,92%

Personalomsättning tillsvidareanställda

Antal avgångsdatum/genomsnittligt antal tv-anställda



Avslutsorsak Egen begäran och pension



■ Egen begäran totalt	479	888	1229	1000	883
■ Egen begäran kvinnor	367	644	887	722	610
■ Egen begäran män	112	244	342	278	273
■ Pension totalt	201	230	179	123	154
■ Pension kvinnor	171	182	137	99	115
■ Pension män	30	48	42	24	39

■ Egen begäran totalt ■ Egen begäran kvinnor ■ Egen begäran män
 ■ Pension totalt ■ Pension kvinnor ■ Pension män

Avslutsenkät 2024. De som svarat att de går till annan anställning

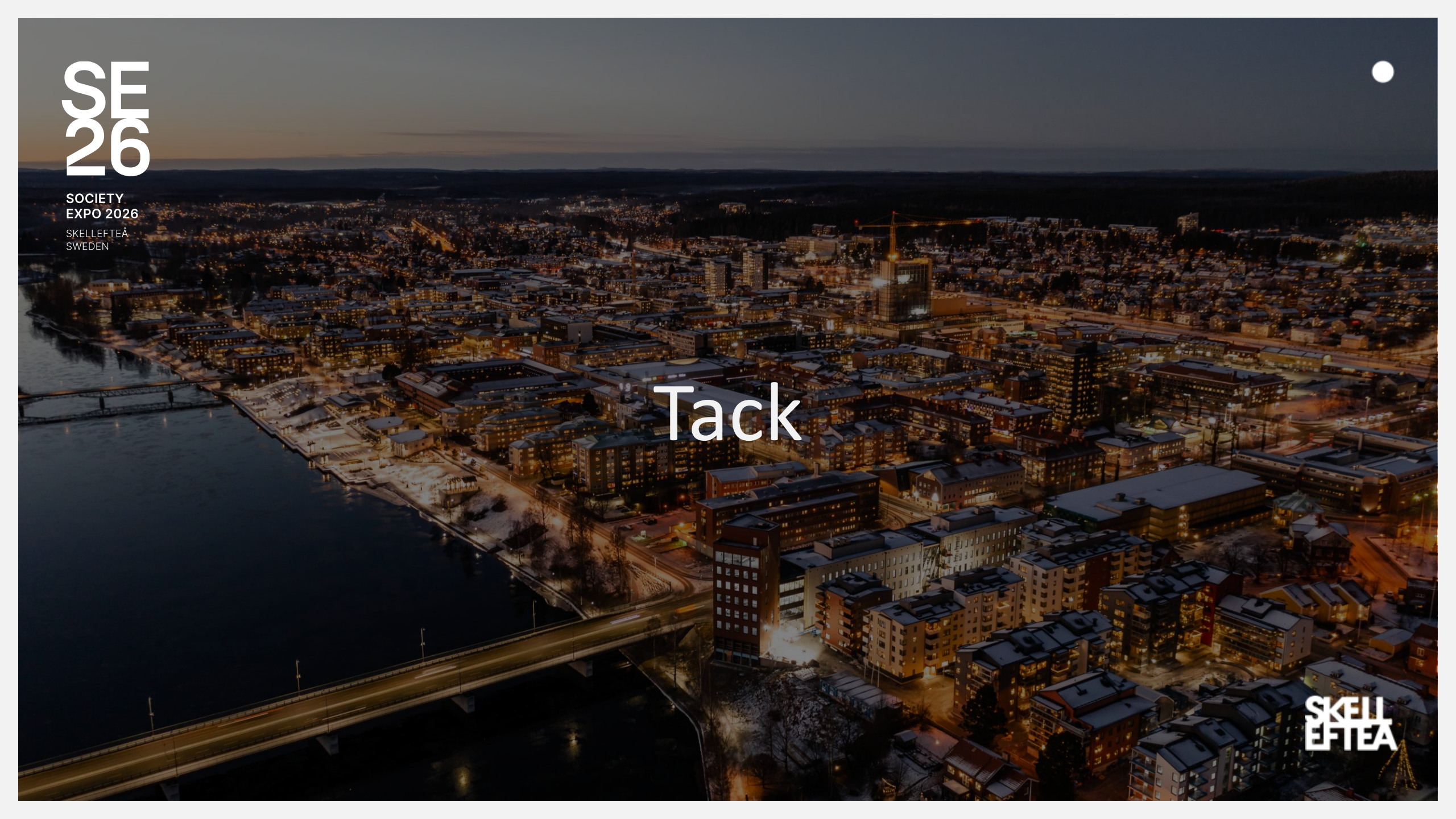
1 Privat	83 (47%)
2 Kommun	26 (15%)
3 Region	38 (22%)
4 Stats (på engelska)	17 (10%)
5 Jag har ingen ny arbetsgivare än	12 (7%)
Svar	176

Reflektioner och lärdomar:

- Skevheter i demografi, utbildningsval, könssegregerad arbetsmarknad håller i sig och riskerar att förvärras i en snabb samhällsomvandling.
- Takten i samhällsomvandlingen som riskerar att öka ojämställdheten.
- För vem är platsen attraktiv? För vem är arbetsmarknaden attraktiv?
- Även om organisationerna har strategier och fokus på att rekrytera jämställt, så kommer man inte att lyckas om inte samhällsplaneringen hänger med. Bostäder, mobilitet, utbildningar, arbetsmarknad osv.
- Hur vi attraherar kvinnor till traditionellt mansdominerade yrken är en utmaning, men är omvända ännu svårare?
- Något högre personalomsättning, men vi ser också att personal kommer tillbaka.
- En samhällsomvandling innebär förstås också ett ökat behov av personal inom offentlig sektor.

**SKELL
EFTEA**





SE
26

SOCIETY
EXPO 2026

SKELLEFTEÅ
SWEDEN

Tack

SKELLEFTEÅ

DIALOG VID BORDEN

- Hur påverkar det vi hört vårt arbete på nationell nivå?
- Vad kan vi ta med oss in workshopen i eftermiddag?

FYRA AKTUELLA RAPPORTER

Rapporternas framsidor är länkade till publikationerna

Kvinnor och män i högre utbildning

En undersökning av könsbundna utbildningsval och genomströmning i utbildning på grundnivå och avancerad nivå



Kvinnor och män i högre utbildning

-En undersökning av könsbundna utbildningsval och genomströmning i utbildning på grundnivå och avancerad nivå

- Könsuppdelningen inom högre utbildning kvarstår
- Kvinnor i majoritet bland sökande till program inom hälso- och sjukvård samt social omsorg, pedagogik och lärarutbildning
- Män är i majoritet bland sökande till tekniska utbildningar
- Kraftigt ökat intresse för program inom naturvetenskap bland kvinnor och HT23 var könsfördelningen jämn bland sökande till dessa program
- Könsuppdelningen störst inom vård och omsorg, något jämnare bland utrikes födda än inrikes födda på flera program inom hälso- och sjukvård samt social omsorg
- Könsfördelningen är jämnare bland de som påbörjar studier än de som examineras, män stannar i lägre utsträckning än kvinnor kvar och tar examen



RAPPORT 2025: 17

Könsskillnader i skolresultat

Skolverkets aktuella analyser



Skolverket

Studiemiljön på bristyrkesutbildningar med sned könsfördelning

Siffror från UHR nr:3

en publikationsserie baserad på siffror om olika aspekter av den verksamhet
som Universitets- och högskolerådet ansvarar för.

Kontaktperson: Sofia Scholler

ISBN: 978-91-7561-144-0

Universitets- och högskolerådet, 2025-06-11

uhr.se

Myndigheternas roll inom kompetensförsörjning – MYH nätverk:

Jag vill veta mer om...



Validering



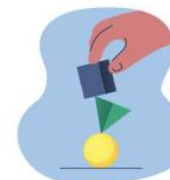
Statistik, uppföljning
och analys



Studie-, yrkes- och
karriärvägledning



Planering av
utbildning



Metodstöd
och verktyg



Statsbidrag
och utlysningar

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01

Arbetsmiljön 2024

The Work Environment 2024



Sveriges officiella statistik



Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:02

Arbetsskador 2024

Occupational accidents and work-related diseases



Sveriges officiella statistik



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

LUNCH

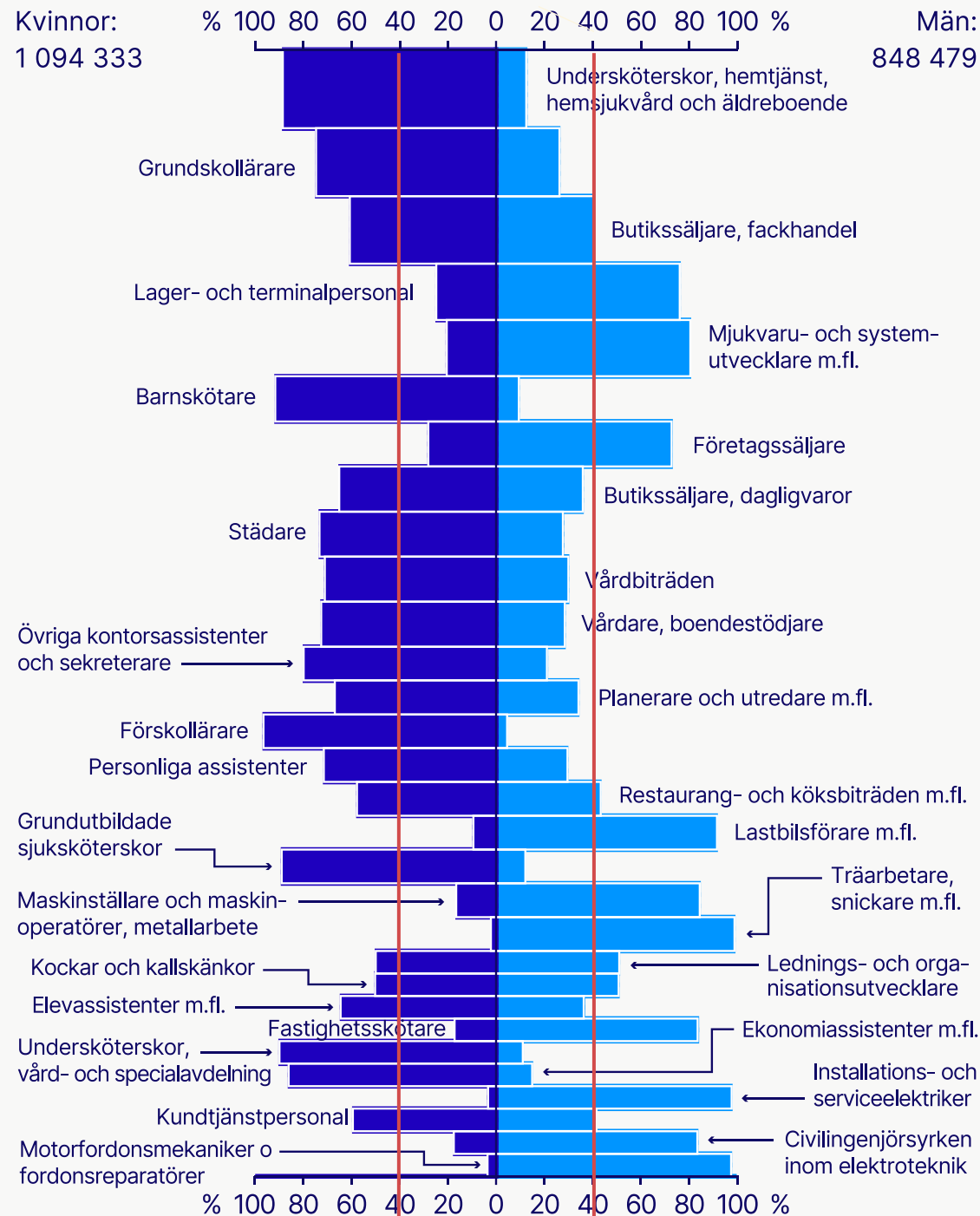
Återsamling 13.15
Vi startar igen 13.20



Länsstyrelsernas arbete med jämställda arbetsvillkor

Martina Skrak, Länsstyrelsen Skåne





Den svenska
könssegregerade
arbetsmarknaden.

Av de 30 största
yrkena är det bara 5
som har en
jämställd fördelning
40-60%

Butikssäljare, fackhandel, restaurang-
köksbiträden, lednings och
organisationsutvecklare, kock och
kallskänkor, kundtjänstpersonal

Status på arbetsmarknad som anledning till studieval

- “En bidragande orsak till mäns lägre motivation att välja utbildningar inom exempelvis hälso- och sjukvård samt utbildningssektorn jämfört med utbildningar inom teknik och ingenjörsvetenskap kan hänga samman med skillnader i status och förutsättningar mellan sektorerna”

Val efter eget kön



Länstyrelserna

”Kvinnor har en mer än fördubblad risk för sjukfrånvaro på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa jämfört med män.”

Försäkringskassan

”13 000 sjuksköterskor är inte verksamma i sitt yrke”

Nationella vårdkompetensrådet

”Nära varannan anställd i vård och omsorg skulle inte rekommendera yrket till en person på väg in på arbetsmarknaden”

Kommunal och vårdförbundet, gemensam rapport

”Fram till 2033 ökar personer 85 år och äldre med 60%. Bara gruppen 90 år och äldre ökar med nästan 50%. 123 000 kommer behöva rekryteras till äldreomsorgen”

SKR

”Brister i arbetsmiljön ligger bakom att kontaktyrken och arbeten inom välfärdssektorn sedan lång tid tillbaka är starka riskfaktorer för stressrelaterad psykisk ohälsa”

Försäkringskassan

”46% av LO-kvinnorna arbetar deltid.”

LO



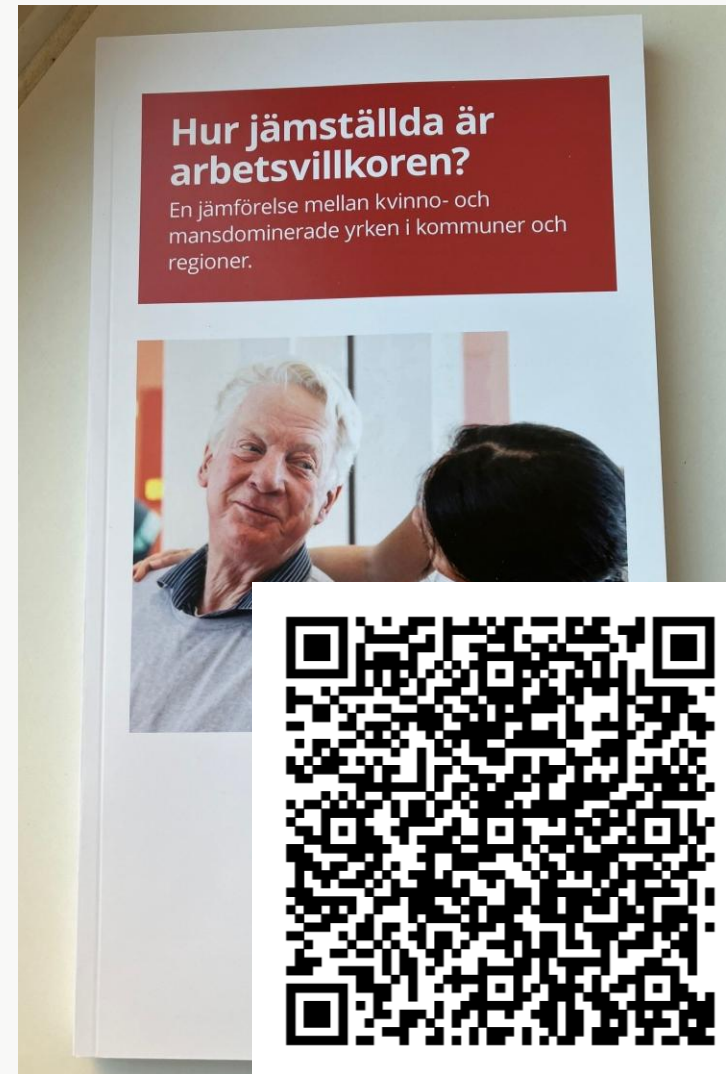
Länsstyrelserna

Hur jämställda är arbetsvillkoren – rapport

"Hur jämställda är arbetsvillkoren en? - En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och regioner" är ett samlat initiativ från 16 Länsstyrelser som omfattar resultat från 224 kommuner och 16 regioner.

I rapporten jämförs ett urval av arbetsvillkor mellan den mest mansdominerade respektive den mest kvinnodominerande yrkeskategorin hos varje kommun och region.

Den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkeskategorin hos samma arbetsgivare.



Länsstyrelserna



Övergripande slutsatser



Länsstyrelserna

1. Lägre andel heltidsarbetande i kvinnodominerade yrkesgrupper leder till bristande jämställdhet

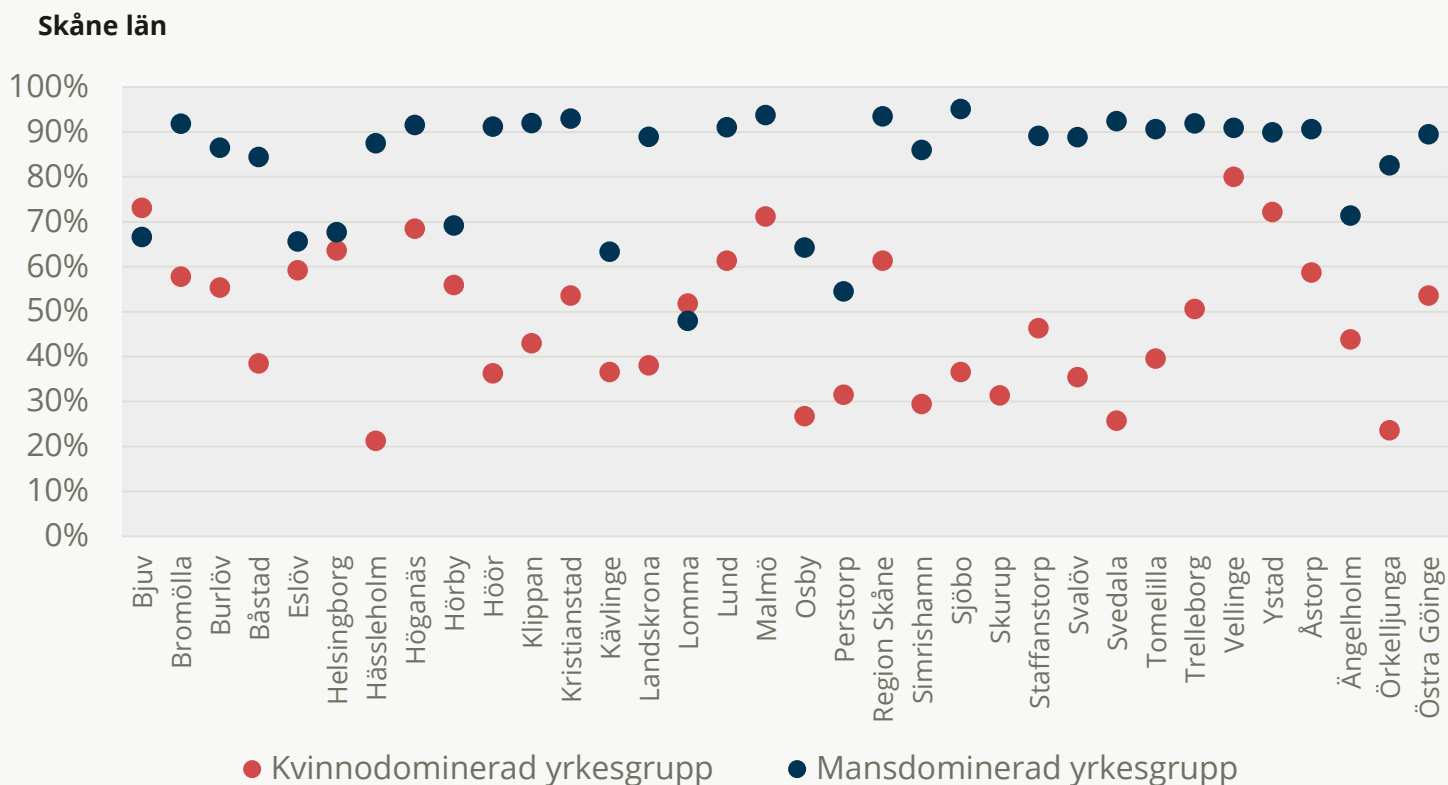
Nationellt i 240 kommuner och regioner:

87 procent arbetar heltid i mansdominerad yrkesgrupp

51 procent arbetar heltid i kvinnodominerad yrkesgrupp



Länsstyrelserna



Anledningar till deltid

Främsta anledningarna till deltidsarbete

1. Personliga skäl
2. Inte fått heltidsarbete
3. Studier

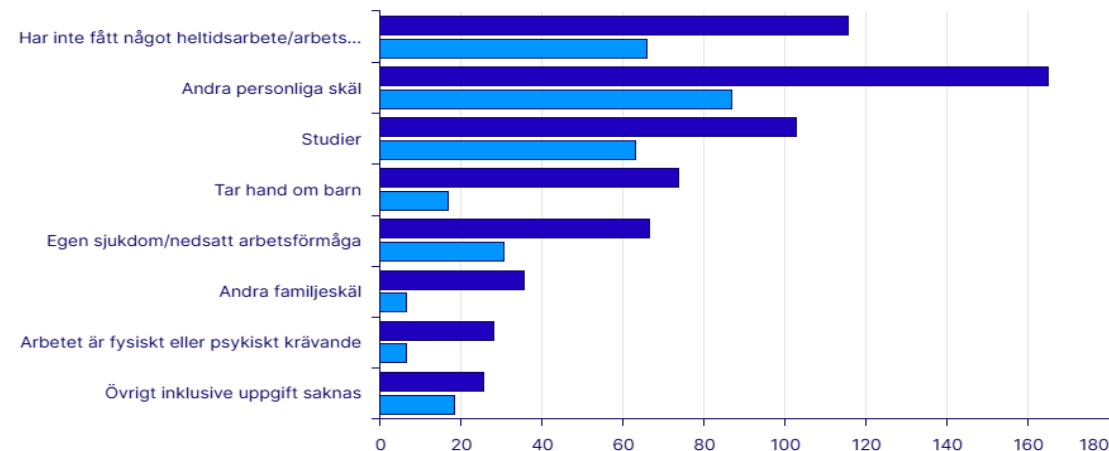
Ta hand om barn – kvinnor 12% män 6%

Inom "andra personliga skäl" ligger faktorer som återhämtning och stress

Minskade deltider inom äldreomsorgen- 8100 anställda (SKR)

Orsak till deltidsarbete för personer i åldern 20-65 år 2023

Antal i 1 000-tal



Diagramförklaring

● Kvinnor ● Män

Källa

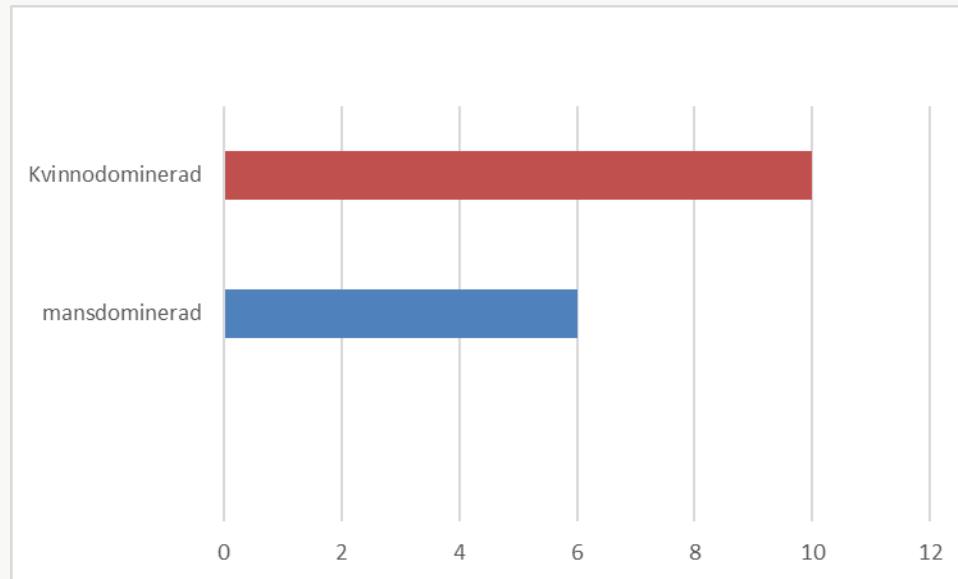
Arbetskraftsundersökningarna (AKU), publicerad i På tal om kvinnor och män 2024, SCB



Länsstyrelserna

2. Högre sjukfrånvaro i kvinnodominerade yrkesgrupper indikerar skillnader i arbetsmiljö

Sjukskrivningar, snitt i procent



Påverkansfaktorer enligt tidigare forskning

- Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor vilket leder till mindre kontroll över arbetstiden och högre emotionella krav
- Kvinnor arbetar i högre utsträckning kvällar och helger
- Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper innebär sämre förutsättningar för råd och stöttning



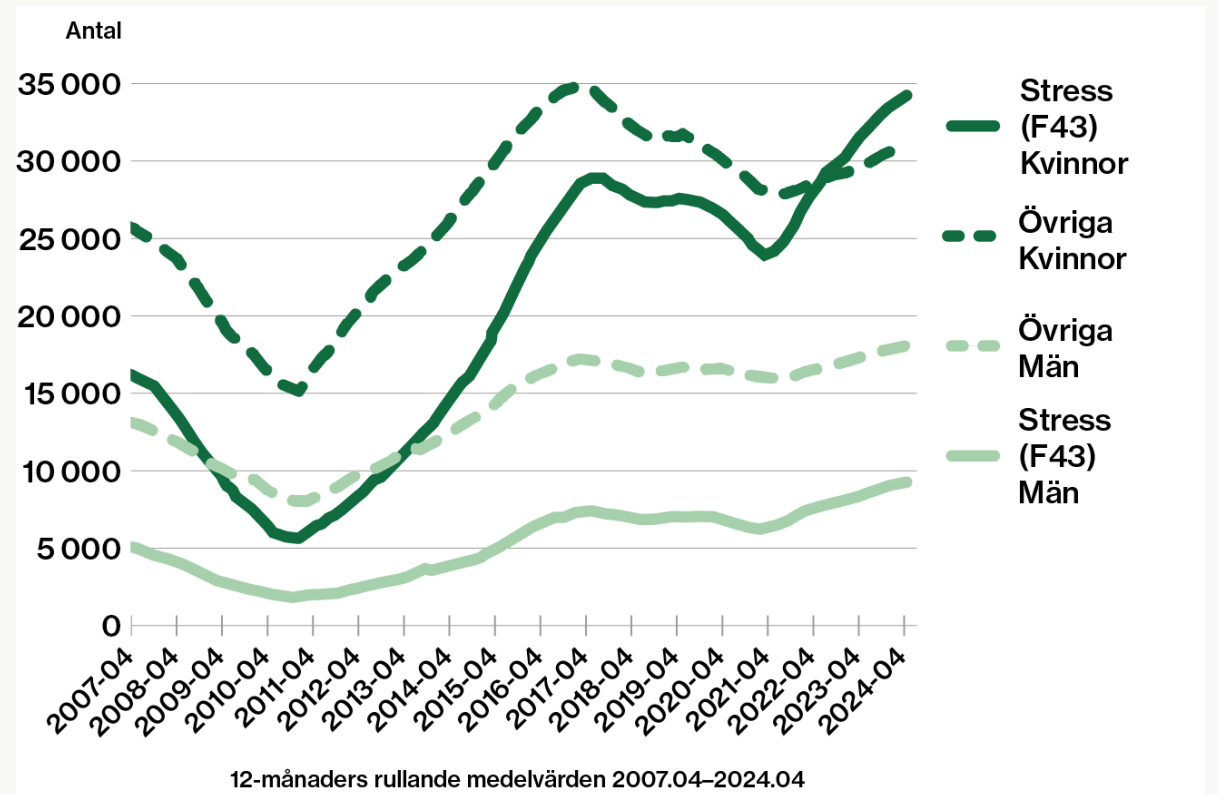
Lägesrapport psykisk ohälsa 2024

Försäkringskassan

”86 procent av individerna med psykiatrisk diagnos svarade jakande på frågan om arbetet bidragit till sjukskrivningen. De flesta menade att det berodde på stress och/eller hög arbetsbelastning på arbetet”

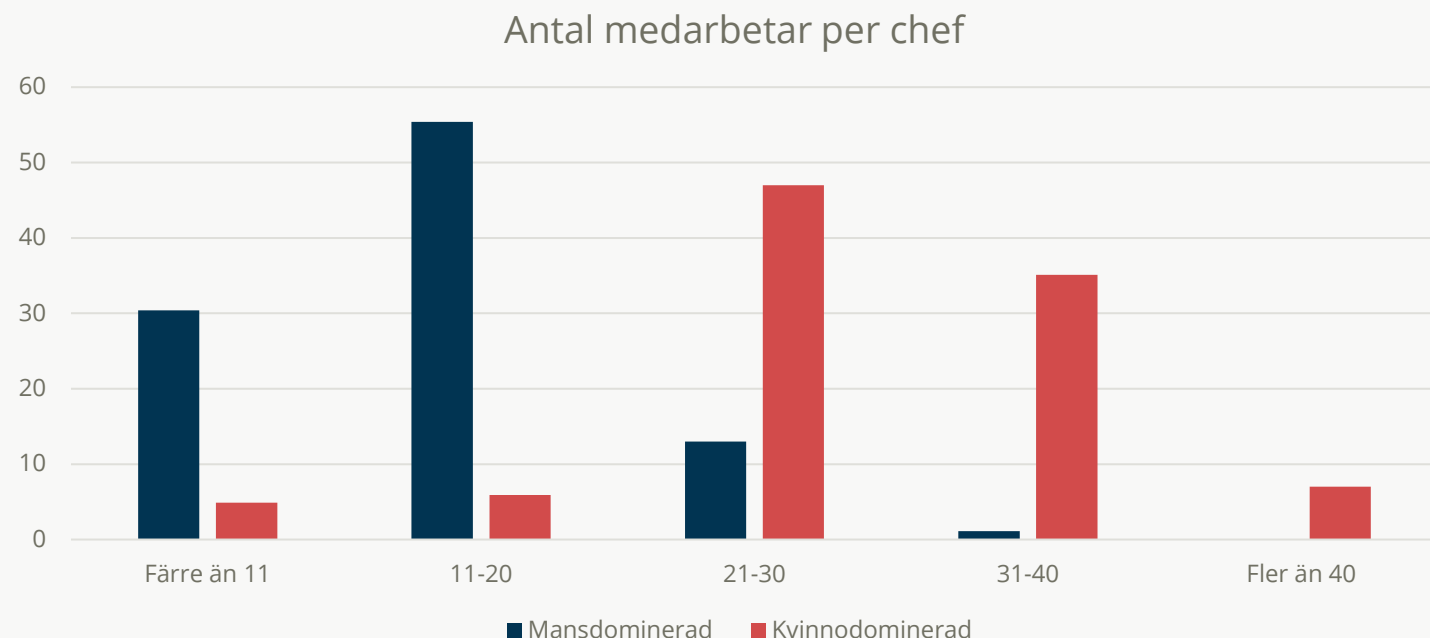
Minskad sjukfrånvaro i äldreomsorgen –
5900 anställda (SKR)

Pågående sjukfall i psykiatriska diagnoser



Länsstyrelserna

3. Fler medarbetare per chef i den kvinnodominerade yrkesgruppen påverkar förutsättningar för ledarskap



- Tabellen visar att kvinnodominerade yrkesgrupper i genomsnitt är fler medarbetare per chef
- Kvinnodominerade yrken har ofta högre emotionella krav och lägre förutsägbarhet i arbetsuppgifter



3. Fler medarbetare per chef i den kvinnodominerade yrkesgruppen påverkar förutsättningar för ledarskap

- 42% av de kvinnodominerade yrkeskategorierna har över 31 medarbetare per chef
- 1% av de mansdominerade yrkeskategorierna har över 31 medarbetare per chef
- 11% av de kvinnodominerade yrkeskategorierna har under 21 medarbetare per chef
- 85% av de mansdominerade yrkeskategorierna har under 21 medarbetare per chef

Socialstyrelsens räkneexempel:

En chef med 15 medarbetare behöver ca 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har. Med 30 medarbetare behövs 1800 timmar per år.

Den tillgängliga arbetstiden är 1750 timmar, givet 5 veckor semester och ingen sjukdom eller annan frånvaro.



Länsstyrelserna

Vad säger forskningen:

Skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor

- Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och har generellt mindre inflytande över sitt arbete och sin arbetstid
- Kvinnor arbetar i högre utsträckning skiftarbete och delade turer samt har högre psykologiska och emotionella krav i arbetet
- Kvinnor arbetar oftare i yrken med otydliga mål och en högre generell arbetsrelaterad stress



Länsstyrelserna

Vad säger forskningen:

Konsekvenser av skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor

- Hälsan påverkas av arbetsvillkor snarare än kön
- Anställningstrygghet påverkar frisk närvaro, trivsel och prestation
- Jämställda arbetsplatser är mer attraktiva
- Bättre hälsa i jämställda organisationer



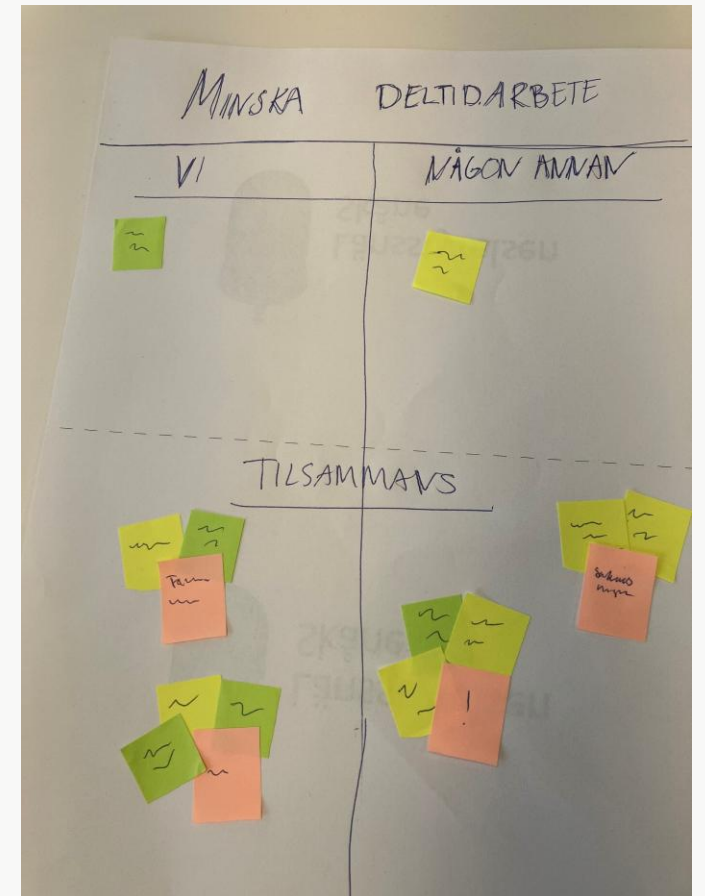
Länsstyrelserna

Länsstyrelsens fortsatta arbete

- **Hållbara organisationer - arbetsvillkor, hälsa och kompetens**

ESF projekt: Nära samarbete med 6 kommuner i Skåne samt Högskolan i Kristianstad, *organisatoriska förändringar* inom fyra prioriterade områden utifrån rapportens slutsatser + uppbyggnad av en samverkansplattform

- **Kunskapsspridning om jämställda arbetsvillkor**
Webbinarium 25 september för småkommuner med kommunala exempel, konferenser och nätverksträffar



Att hitta sin roll i frågan

Arbetsmiljö- och arbetsvillkorsfrågorna är påverkningbara

- Vad gör vi idag?
- Vad är orsaken till problemet?
 - Vad säger forskning och beprövad erfarenhet?
- Vad kan **vi** göra som påverkar orsaken?
- Vilka **insatser** skulle vi kunna göra?
- Vem behöver vi jobba tillsammans med?



WORKSHOP

SYFTE

Vidareutveckla några av era konkreta samverkansförslag
Formulera vad vi behöver
för att förslagen ska kunna genomföras

Ett gemensamt välfärdslyft

- **En politisk kraftsamling kring frågan - där visionen är att vi tillsammans ska klara välfärden genom förbättrade arbetsvillkor och organisering av arbetet där människor mår bra, vill arbeta och är friska i sitt arbete – ett välfärdslyft.**
- Vi ser att det lönar sig att kraftsamla
- Vi har inte råd att låta bli
- Vi ser att styrning och efterfrågan av resultat är viktigt – vi vill att regeringen kraftsamlar
- Vi kan visa att vi kan bidra – och det är fler än vi som både kan och vill göra det
- **Delfrågor som skulle kunna prioriteras i ett första steg i arbetet:**
- Hållbart heltidsarbete
- Inflytande över arbetet
- Friskfaktorerna för att minska stressrelaterad ohälsa
- Trygga arbetsvillkor prioriteras före timanställningar och dyra visstidsanställningar

En uppmaning till regeringen att satsa på ett välfärdslyft skulle kunna göras genom följande:

- En analys av vilka ekonomiska vinster som skulle göras om vi arbetade med förbättrade arbetsvillkor inom välfärden. (T. ex. i stället för sjukskrivningar, dyra bemanningsföretag, timanställningar etc. är dyra insatser). De resurserna skulle kunna omlokaliseras till välfärden för denna prioriterade fråga (SKR).
- Uppdrag skulle kunna knytas till alla myndigheter där de definierar sin roll för att göra välfärdslyftet – vilket skulle kunna vara varje myndighets insats i detta.
- Regeringen ska efterfråga kommunernas och regionernas arbete i detta och uppmanas ha egna mål kring frågan.
- Regeringen behöver både sätta mål och efterfråga resultat kring frågan.
- Forskning och erfarenhet kring frågan. Lärosätena kan få tydliga uppdrag att sprida sin forskning, kunskap och följeforskning kring arbetet med arbetsvillkor.
- Länsstyrelserna kan ha i uppdrag att stötta kommunerna och vara en länk mellan praktik och forskning samt samverkansplattform för frågorna regionalt.
- Vi önskar också ett perspektivfokus där Välfärden måste ses som en grund för att övrig utveckling i Sverige ska ske – och därför också prioriteras ekonomiskt.
- Vi önskar en genomlysning för att se över hur ledning och styrning av välfärden kan organiseras utifrån att nå visionen.
- Resurser som tillförs ska följas upp så de fyller syftet med bättre villkor i välfärden.
- Samla det som redan görs idag och sprida dessa som lärande exempel på ett mer systematiskt sätt.
- Vi behöver formulera "hotet" om vad som händer om vi inte gör detta? Vad kommer hända med kompetensförsörjningen i välfärden? Ohälsan, äldreomsorgen, psykiska ohälsan hos unga? Allt detta kostar pengar (och människor).
- Visa på och skapa "berättelsen" om att detta är viktigt, nödvändigt och bråttom – men också att det kräver handling av mig (som politiker etc)
 - **Sense to urgency – call to action**
 - Vem ska göra vad? Vi måste arbetsdelas.Fortsätta ha med SKR och Kommunal i diskussionen!



EN BREDD I ARBETET FÖR BÄTTRE VILLKOR I VÄLFÄRDEN

Regelarbete och tillsyn

- Föreskrifter
- Inspektion mot hat o hot
- Kvalitetsgranskning

Kunskapsstöd

- Stödmaterial
- Regionala analyser
- Info till specifika målgrupper

Forskning

- Forskningsprojekt
- Samla välfärdsforskning under ett paraply

Utbildning

- Kurser för yrkesverksamma
- Flexibla utbildningar

Samverkan

- Bryggor vid övergångar
- Vårdkompetensrådet
- Nod kring könsbundna val
- Myndighets-samverkan för kompetens-försörjning och livslångt lärande

Normbrytande val

- Science center
- Manliga nätverk
- SYV
- Vägledning vid bedömning av utländsk utbildn

NYTTJA BEFINTLIGA NÄTVERK

- MYH*
- UKÄ
- LST?
- UHR
- HB?
- MAU?
- Skolverket
- JäMy

NOD+ REGIONAL PLATTFORM

- UHR*
- LST*
- Skellefteå?
- HB
- SH
- MAU?
- UKÄ?
- JäMy

NATIONELLT CENTRUM FÖR VÄLFÄRDS- FORSKNING OCH PRAKTISK KUNSKAP

- HB*
- SH*
- LST
- JäMy

NATIONELLA STARTENKÄTER

- MAU*
- Skolverket
- UHR?
- UKÄ
- MYH
- HB?
- JäMy

UTBILDNINGAR FÖR VÄLFÄRDS- YRKEN

- SH*
- HB*
- MAU
- Skellefteå?
- UHR?
- UKÄ?
- JäMy

HÅLLTIDER

- 14.00-14.40 Runda 1
- Presentation av förslagen
 - Hur kan vi utveckla dem tillsammans?
- 14.40-14.50 Paus, hämta fika
- 14.50-15.10 Runda 2
- Vad behöver vi, för att förslagen ska kunna genomföras?
- 15.10-15.45 Gemensam reflektion och summering av
- Vad behöver vi för att förslagen ska kunna genomföras?

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR GODA SAMTAL

- Inled med att de som formulerat förslagen presenterar detta
- Utse någon som dokumenterar.
- Ingen samtalsledare, gemensamt ansvar

Goda samtal:

- Lyssna för att förstå
- Hjälps åt att skapa plats för allas erfarenheter och perspektiv
- Gör tvärt om – om du ofta tar stort talutrymme – eller om du ofta lyssnar mer

RUNDA 1

Diskutera och dokumentera:

- Vilket behov svarar förslaget mot?
- Vad syftar förslaget till?
- Vilka av oss i samverkan behöver ingå? Vilka ytterligare?
- Vad behöver vi göra?
- Vilka resultat vill vi se?

RUNDA 2

Vad behöver vi för att genomföra förslagen?

- Av oss själva och varandra
- Av andra
- Av uppdragsgivaren
- Övrigt (samverkan, resurser...)

GEMENSAM REFLEKTION OCH SUMMERING

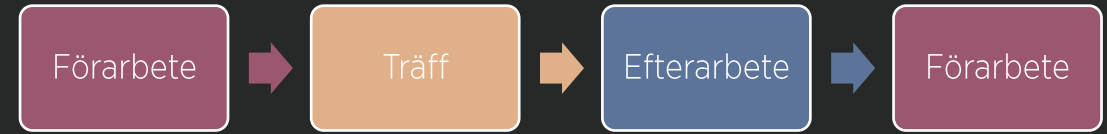
Vad behöver vi för att förslagen ska kunna genomföras?

- Av oss själva, enskilt och tillsammans
- Av andra
- Av uppdragsgivaren
- Övrigt (samverkan, resurser...)

AVSLUTNING

- Jämställdhetsmyndighetens [webbsida](#)
- Utvärdering
- Efterarbete
- Förarbete träff 4 och dokumentation träff 3 kommer
- Speaker's Corner – information eller tips?
- Träff 4 den 2 december

EFTERARBETE



- Vilka olika resultat skapar vi genom att delta i samverkan?
 - Kortsiktiga resultat?
 - Långsiktiga resultat?
- Dela med oss av vad som sades i de olika grupperna om det som berör vår verksamhet.
 - Vad behöver vi nu göra för att få mandat att fortsätta arbeta med förslagen i samverkan med de andra organisationerna?
- Vilka goda erfarenheter har vi av att delta i denna samverkan?
- Vilka dilemman ser vi med att delta i denna samverkan?

AVSLUTNING

- Jämställdhetsmyndighetens webbsida
- Utvärdering
- Efterarbete
- Förarbete träff 4 och dokumentation träff 3 kommer
- Speaker's Corner – information eller tips?
- Träff 4 den 2 december i Stockholm

TACK FÖR IDAG!