

RAPPORT

# Attraktivt arbete – anställda i funktionsstöd



Karin Allard & Ylva Ulfsdotter Eriksson

# Abstract

This report aims to contribute knowledge about the challenges faced by welfare organizations regarding competence supply management. It is based on three theoretical perspectives: attractive work, gendered professions and organizations, and matching theory between person-occupational fit, person-job fit, and person-organization fit. The report focuses on intra-organizational processes and employees' perceptions of their occupation and work.

The aim is to identify factors that may contribute to or hinder employees from considering work in functional support as an attractive job for both women and men. The report addresses the following questions, paying particular attention to similarities and differences between men and women:

- 1) How well do employees' self-assessed characteristics match those they consider essential for occupations within functional support?
- 2) How do employees experience and perceive their work in terms of work content and conditions, and how does this contribute to their desire to stay or change jobs?
- 3) How do employees perceive the workplace in terms of inclusion/discrimination and the gendered workplace climate?

The study was based on two sub-studies. First, a survey was sent to around 3900 employees working within functional support in the municipality of Gothenburg. The response rate was 16,3 percent (645 employees answered the questionnaire). Second, focus group interviews were performed with 16 employees, divided into four groups (two groups included men only and two groups included women only).

The results indicate a significant match between job requirements and self-assessed characteristics. However, there seems to be a mismatch in person-job fit for both men and women regarding preferences for working hours and pay. There is a good person-job fit in terms of tasks and work community, as both men and women find the tasks meaningful and the work community positive. In terms of person-organization fit, the study shows that employees perceive the organizational culture as gendered and unfair in some respects. Focus group interviews revealed that women perceive that men have better salaries and working hours, the latter due to organizational differences. According to the interviews, both women and men experience horizontal gender division: Women feel that men can opt out of certain tasks based on gendered perceptions of what women are expected to do. Men perceive that women often quit positions where users were outgoing. Men feel excluded from certain tasks due to colleagues' gendered perceptions and users' demands. Furthermore, according to the survey, men perceive the organizational climate as more gendered than women do. In addition to perceived horizontal gender segregation, men were more likely than women to experience that relationships were gendered and that the organizational culture included stereotypical views of men and women. Finally, based on focus group interviews, men perceived that society views the occupation as not suitable for men, which is potentially a problem for recruiting men.

# Innehållsförteckning

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Förord.....</b>                                               | <b>4</b>  |
| <b>1. Inledning .....</b>                                        | <b>5</b>  |
| <b>2. Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning .....</b> | <b>8</b>  |
| 2.1 Attraktivt arbete .....                                      | 8         |
| 2.1.1 Attraktivt arbete i välfärden .....                        | 10        |
| 2.2 Könade yrken, ideala medarbetare och organisationer .....    | 12        |
| 2.2.1 Könsmärkta yrken .....                                     | 12        |
| 2.2.2 Könsmminoriteter och ideala medarbetare .....              | 13        |
| 2.2.3 Könade organisationer .....                                | 14        |
| 2.3 Matchning: ett analytiskt verktyg .....                      | 15        |
| 2.3.1 Matchning mellan person och yrke .....                     | 16        |
| 2.3.2. Matchning mellan person och arbete .....                  | 16        |
| 2.3.3 Matchning mellan person och organisation.....              | 16        |
| <b>3. Metod och material .....</b>                               | <b>18</b> |
| 3.1 Delstudie 1 – Enkätstudien.....                              | 18        |
| 3.1.1. Urval .....                                               | 18        |
| 3.1.2 Frågeformulär.....                                         | 19        |
| 3.1.3 Analys .....                                               | 20        |
| 3.2 Delstudie 2 – Fokusgruppsintervjuer .....                    | 21        |
| 3.2.1 Rekrytering och urval .....                                | 21        |
| 3.2.1 Intervjuguide .....                                        | 21        |
| 3.2.3 Analys .....                                               | 21        |
| 3.3 Etik.....                                                    | 22        |
| <b>4. Resultat.....</b>                                          | <b>23</b> |
| 4.1 Attraktivt arbete – matchning mellan person och yrke .....   | 23        |
| 4.2 Attraktivt arbete – upplevelser av arbetet .....             | 26        |
| 4.3 Attraktivt arbete – att behålla de som är anställda .....    | 28        |
| 4.4 Attraktivt arbete – relationerna mellan medarbetarna .....   | 35        |
| 4.5 Attraktivt arbete – könade processer inom enheten.....       | 36        |
| 4.6 Funktionsstöd som ett attraktivt arbete för män .....        | 43        |
| <b>5. Diskussion och slutsatser .....</b>                        | <b>44</b> |
| 5.1 Slutsatser .....                                             | 48        |
| <b>Referenser .....</b>                                          | <b>49</b> |
| <b>Appendix1: Tabellrapport .....</b>                            | <b>55</b> |
| <b>Appendix 2: Intervjuguide – fokusgruppsintervjuer .....</b>   | <b>62</b> |

# Förord

Denna rapport, *Attraktivt arbete – anställda i funktionsstöd*, är skriven i anslutning till projektet *Jämställd rekrytering – hur attrahera fler män till funktionsstöd* som genomförs vid förvaltningen för funktionsstöd i Göteborgs Stad. Projektet avsåg att utforska och identifiera: (1) normer som hindrar eller främjar män att välja en karriär inom funktionsstödsområdet, (2) mäns upplevelser av att arbeta inom funktionsstöd för att (3) identifiera faktorer som kan motivera fler män att välja branschen. Ytterligare en avsikt var att öka medvetenheten om (4) könsstereotypa normer bland förvaltningens medarbetare (se förvaltningen för funktionsstöds ansökan till Västra Götalandsregionen, 2024).

Projektet *Jämställd rekrytering* har ambitioner som uppfattas vara i linje med hur Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) resonerar genom uppmaningen ”Fler män till välfärden” (SKR u.d.b). SKR framhåller också att en jämn könsfördelning på arbetsplatsen bidrar till att medarbetares kompetens kommer i fokus, snarare än deras biologiska kön.

För att bidra med kunskap och uppfylla syftet i ovanstående projekt initierade HR på förvaltningen för funktionsstöd under vintern 2023 ett samarbete med forskare vid Göteborgs universitet och Linnéuniversitet. Förvaltningen för funktionsstöd önskade en empirisk undersökning om hur arbetet inom funktionsstöd uppfattades av de anställda och vad i arbetet som är attraktivt och vad som kan förbättras. Av stor betydelse var också att få kännedom om män och kvinnor uppfattar och upplever arbetet på likartade sätt.

Forskarna Karin Allard, vid Göteborgs universitet och Ylva Ulfsdotter Eriksson, vid Linnéuniversitetet skapade projektet *Attraktivt arbete – stödassistent i funktionsstöd*, som genomfördes under hösten 2024 i Göteborgs Stad. Allard har sökt och erhållit ett bidrag från Centrum för Global HRM för genomförandet. Ulfsdotter Eriksson har finansierat sin del av projektet genom ”forskning i tjänst” från Linnéuniversitet. Forskarna ansvarar för projektet *Attraktivt arbete – stödassistent i funktionsstöd* som den här rapporten är ett resultat av.

Vi tackar förvaltningen för funktionsstöd och särskilt Sofia Alstam och Sofia Skönblad inom HR för det goda samarbetet som möjliggjorde detta projekt. Vi tackar också samtliga medarbetare som besvarat enkäten och de medarbetare som deltog i fokusgruppsintervjuerna. Denna rapport hade inte kunnat genomföras utan er medverkan! Vi vill också tacka Björn Halleröd, professor vid institutionen för Sociologi och arbetsvetenskap, för värdefulla kommentarer. Vi tackar kommunikatörerna Carina Wetterlind vid förvaltningen för funktionsstöd och Matilda Lindmark vid Institutionen för Sociologi och arbetsvetenskap för att ni hjälpt oss med rapportens utseende. Slutligen tackar vi Centrum för Global HRM vid Göteborgs universitet och Linnéuniversitet som gjorde projektet ekonomiskt möjligt.

Karin Allard & Ylva Ulfsdotter Eriksson

# 1. Inledning

Kompetensförsörjning är en stor och komplex utmaning i välfärdsorganisationer (Wikholm, Sparrhoff & Jarebrant m.fl. 2018; SKR, u.d.a). En anledning till detta är att välfärdsyrken och organisationer har låg attraktionskraft, vilket innebär att arbetsgivare har förhållandevis svårt att rekrytera personal. Dessutom upplever anställda från olika verksamhetsområden inom välfärden en alltmer ansträngd och förtätad arbetssituation. Många medarbetare uppger att de vill lämna yrket och/eller den organisation de arbetar i (se t.ex. Selberg & Mulinari, 2022; Wolmesjö & Florén, 2022). Hög personalomsättning är således ytterligare en utmaning för en hållbar kompetensförsörjning inom svenska välfärdsorganisationer.

För att klara kompetensförsörjningen behöver arbetsgivarna tillhandahålla jobb som attraherar fler potentiella medarbetare. Vidare behöver kommuner och regioner säkerställa att arbeten upplevs som attraktiva också av dem som redan är anställda. Sveriges kommuner och regioner (SKR, 2018) framhåller att välfärdsorganisationer har arbetsmarknadens mest engagerade medarbetare i några av samhällets viktigaste jobb (jfr Ulfsson Eriksson, Berglund & Nordlander, 2022). Enligt SKR (2022) behöver välfärdsorganisationerna göra allt de kan för att behålla sina medarbetare. Ett exempel på en välfärdsorganisation som behöver adressera kompetensförsörjningsproblemen är kommunala verksamheter inom funktionsstödsområdet, vilket den här rapporten fokuserar på.

Inom funktionsstöd arbetar personer som stödpedagoger, stödassistenter, personliga assistenter och stödbiträden i brukarnära verksamheter. Idag arbetar drygt 265 000 personer inom dessa yrken. Dock återfinns dessa yrken inom flera branscher utöver funktionsstöd, tex inom psykiatrisk vård, missbruksvård, kriminalvård, arbete med flyktingar och äldreomsorgen, vilket innebär att välfärdsorganisationerna inom dessa områden konkurrerar om samma yrkesgrupper.

Problemen med kompetensförsörjningen inom funktionsstödsområdet försvåras ytterligare av att det inom en nära framtid väntas stora pensionsavgångar. Enligt SKR:s personalprognos 2021–2031 (SKR, 2022) kommer Sveriges kommuner, enbart på grund av demografiska förändringar och pensionsavgångar, att behöva rekrytera cirka 27 000 stödpedagoger, stödassistenter, och personliga assistenter om inte personalbristen ska öka ytterligare.

Ett strukturellt problem som bidrar till arbetsgivares utmaningar med att rekrytera personal härrör från arbetslivets könssegregerade arbetsmarknad. Forskning visar att kvinnor och män vanligen söker sig till olika sektorer, branscher och yrken (Steinmetz, 2011; Charles & Grusky, 2005). Svensk statistik visar att enbart fem av de 30 största yrkena är könsblandade, dvs har en 60–40 procentig fördelning (SCB, 2024). Det innebär att en majoritet av alla som yrkesarbetar i svenskt arbetsliv, huvudsakligen arbetar tillsammans med kollegor av samma kön som de själva. Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden har dock minskat något på senare tid (Halldén, 2014). Det beror primärt på att en stor del kvinnor har sökt sig till tidigare mansdominerade yrken, särskilt till yrken som kräver en högre universitetsutbildning, men även till följd av att det kommit in något fler män i kvinnodominerade yrken (Ulfsson Eriksson m.fl., 2022). Den ökning av män som arbetar inom vård och omsorg kommer framför allt av att utrikesfödda män har ökat de senaste åren (Storm, Bradley & Chivers, 2017). Men fortsatt återfinns män framför allt i yrken inom bygg-, industri- och teknikbranscher och kvinnor i yrken inom vård-, omsorg- och servicebranscher.

Omsorgsyrken har alltså en betydande majoritet av kvinnor. Som framgår av beskrivningarna i Tabell 1, är samtliga yrken inom funktionsstöd dominerade av kvinnor. Yrket stödpedagog avviker från de övriga eftersom detta yrke nästan uppnår en numerär könsbalans med 38 procent män (max 60% av det ena könet och minst 40% av det andra beräknas som numerärt jämförbart). Inom yrkena stödassistent, personlig assistent och stödbiträde utgör männen mellan 28–30% av de anställda. Stödpedagog är det yrke som också avviker mest i fråga om arbetsuppgifter, i jämförelse med de andra, då dessa har ett rehabiliterande uppdrag medan övriga fokuserar på att underlätta vardagen genom stöd och omsorg. Stödpedagogyrket ställer även högre krav på utbildning och kräver i regel en yrkesinriktad eftergymnasial utbildning, medan övriga ställer krav på gymnasienivå. Stödpedagog har också något högre lön, jämfört med de andra rollerna (SCB, Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), u.d).

**Tabell 1: Översikt yrken inom funktionsstöd (SSYK, antal kvinnor och män, lön)**

| SSYK | Titel                                    | Män             | Kvinnor         | Alla   | Lön*   |
|------|------------------------------------------|-----------------|-----------------|--------|--------|
| 3411 | Stödpedagog                              | 7164<br>(38%)   | 11 647<br>(62%) | 18 811 | 34 800 |
| 5342 | Biträde, stödassistent                   | 23 111<br>(28%) | 59 426<br>(72%) | 82 537 | 31 499 |
| 5343 | Personlig assistent                      | 20 441<br>(30%) | 48 497<br>(70%) | 68 938 | 30 300 |
| 5330 | Stödbiträde (vårdbiträde, funktionsstöd) | 27 113<br>(29%) | 67 952<br>(71%) | 95 065 | 27 900 |

Källa: SCB, Yrkesregistret (2024). \*Avser genomsnittlig månadslön, lönestrukturstatistik, SCB.

Samhälleliga och könade segregeringsmönster begränsar möjligheterna att rekrytera ny personal för att säkra kompetensförsörjningen. Könsegregeringen bidrar också till att yrken könsmärks (Westberg-Wohlgemuth, 1996) och att organisationer blir mans- eller kvinnodominerade. Organisationer med skev könssammansättning riskerar att könade processer påverkar organisationsklimatet och organisationens, arbetsgruppers och enskilda medarbetares handlingsutrymme (Abrahamsson, 2002; Forsberg Kankkunen, 2010). Genom att integrera ett genusperspektiv i kompetensförsörjningen kan kunskapen om utmaningarna med att attrahera och behålla medarbetare fördjupas.

Den här rapporten syftar till att bidra med kunskap om välfärdsorganisationers utmaningar inom kompetensförsörjningen. Rapporten bygger på tre teoretiska grunder:

- 1) Attraktivt arbete
- 2) Könade yrken och organisationer
- 3) Matchningsteori mellan individ och yrke, mellan individ och arbete samt mellan individ och organisation

Rapporten riktar fokus mot inomorganisatoriska processer och anställda kvinnors och mäns upplevelser av sitt yrke och sitt arbete, och identifierar faktorer som kan bidra till eller hindrar anställda från att betrakta arbetet inom funktionsstöd som attraktivt.

Det övergripande syftet med denna studie är att utforska funktionsstöd som ett attraktivt arbete, för såväl kvinnor som män. Det gör vi genom att studera anställdas förhållningssätt till och upplevelser av arbete inom funktionsstöd samt genom att beskriva matchningen mellan person

och yrke, person och arbete samt person och organisation/organisationsklimat på enhetsnivå. Rapporten orienteras mot följande frågeställningar, inom vilka vi särskilt beaktar likheter och skillnader mellan män och kvinnor:

1. Hur väl stämmer anställdas självskattade egenskaper överens med de egenskaper de anser vara viktiga för yrken inom funktionsstöd?
2. Hur upplever och uppfattar anställda inom funktionsstöd sitt arbete avseende arbetsinnehåll och villkor, och hur bidrar det till anställdas önskan att stanna kvar eller byta arbete?
3. Hur upplever anställda arbetsplatsen avseende inkludering/diskriminering och det könade arbetsplatsklimatet?

Med resultat från både kvantitativa och kvalitativa data är målet med denna studie att bidra med kunskap om vilka möjligheter och hinder som finns för att funktionsstöd ska uppfattas som ett attraktivt arbete för både män och kvinnor, för att på så sätt skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning.

Rapporten disponeras på följande sätt: Efter denna inledning följer avsnitt som kortfattat diskuterar några centrala teorier och tidigare forskning om 1) attraktivt arbete 2) könade yrken, ideala medarbetare och könade organisationer, samt 3) matchningsteori mellan person och yrke, arbete respektive organisation. Det följs av ett avsnitt där metoder och material beskrivs. Resultat från de empiriska studierna presenteras därefter. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion i vilken vi också lyfter fram några slutsatser.

## 2. Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning

För att förstå innebörden i attraktivt arbete har vi i denna rapport och för konstruktion av enkätfrågor inspirerats av olika teoretiska ansatser, vilka beskrivs i detta avsnitt.

### 2.1 Attraktivt arbete

En utgångspunkt är att arbete kan anses som attraktivt om anställda upplever att kvaliteter i det arbete de har matchar med deras inställning till arbete. Inom ramen för forskningsprogrammet *The International Social Survey Programme*, ISSPs (u.d) studier om “Work orientations”, har anställdas förhållningssätt till sitt arbete studerats genom omfattande enkätundersökningar i fem omgångar mellan år 1989 och 2024. I 44 deltagande länder har slumpmässiga urval av befolkningen gjorts för att skapa jämförbara internationella data. Berglund (2001; 2011; 2017; med Esser, 2020) har genom dessa data identifierat fyra idealtypiska attityder till arbete och visat hur dessa varierar med exempelvis land, typ av yrke/verksamhetsområde, position, ålder och kön.

En **instrumentell attityd**, som föreligger då arbete endast betraktas som ett sätt att tjäna pengar, kommer i högre utsträckning till uttryck i länder som Storbritannien, Frankrike, Tyskland och USA, jämfört med Sverige och Danmark. Berglund (2017: 473) menar att denna attityd ”är en effekt av arbetsvillkoren”. I de nordiska länderna, med starka fackförbund som driver frågor om trygga anställningar och möjlighet till utveckling inom arbetet samt med höga (lagstadgade) krav på arbetsmiljöarbete, gynnas en arbetssituation där arbetet betraktas som mer än bara ett jobb. En instrumentell attityd kommer även i högre grad till uttryck hos de som har manuella arbeten med låga kvalifikationskrav och låg utbildning, samt hos män.

Den **karriäristiska attityden** återfinns hos de som mest värderar en hög inkomst samt möjligheten till goda karriärmöjligheter. Den kommer till starkast uttryck i USA, samt hos personer i chefsposition och unga människor.

En **individualistisk attityd** innebär att värdera självständighet i arbetet och möjligheten att styra sina arbetstider. Den kommer till starkare uttryck i Danmark och Sverige, samt hos högutbildade och egenföretagare.

En **altruistisk attityd**, handlar om betydelsen av att hjälpa andra och att arbetet betraktas som nyttigt i samhället. Denna attityd återfinns i högre utsträckning i USA samt i minst utsträckning i Sverige. Berglund (2017) diskuterar detta, möjligen förvånande resultat, som en effekt av att det i USA är vanligare att hjälpa varandra i familj och grannskap, medan det i Sverige finns en större tilltro till välfärdsstaten. Det är också en attityd som i högre grad uttrycks av kvinnor generellt samt hos anställda inom offentlig sektor.

Berglund och Esser (2020) utforskade matchningen mellan arbetsvärderingar (vad som bedöms viktigt i arbetet) och arbetskvaliteter (så som det egna arbetet uppfattas vara). Resultaten visade att denna matchning – mellan inställning till arbete generellt och upplevelser av det egna arbetet relaterar till arbetstillfredsställelse. Det gäller särskilt för dem som ger uttryck för mer altruistiska attityder jämfört med de mer instrumentella och materiella. Men, Berglund och Esser poängterar dock att tillfredsställelse i arbete framför allt påverkas av de faktiska kvaliteter som det egna arbetet har. Baserat på Berglunds och Essers forskning om överensstämmelsen mellan individens attityder till arbetet och arbetets faktiska kvaliteter kan attraktivt arbete

uppfattas handla om när organisationens krav och belöningar matchar med individernas förväntningar och förhållningssätt (jfr Åteg & Hedlund, 2011, s 12).

Det har blivit en central fråga för organisationer att uppfattas som attraktiva arbetsgivare. Därför jobbar arbetsgivare ofta medvetet med sitt "arbetsgivarvarumärke" för att locka till sig talang och kompetens. SKR uppmuntrar sina medlemsorganisationer, kommuner och regioner, att aktivt jobba med sitt arbetsgivarvarumärke i syfte att "attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt att vårda relationerna med tidigare medarbetare" (SKR, u.d.c). Ett arbetsgivarvarumärke kan enligt Kuchеров och Zavyalova (2012: 89) delas upp i följande attribut:

1. **Funktionella attribut** handlar om att medarbetare upplever arbetsinnehållet som intressant, att krav och resurser är i balans, samt att arbetet erbjuder utvecklings- och karriärmöjligheter.
2. **Ekonomiska attribut** består av anställningstrygghet, bra arbetsschema, konkurrenskraftiga löner och andra förmåner, men också att organisationen tillhandahåller rättvisa system för lönesättning och distribution av förmåner.
3. **Psykologiska attribut** påverkar den anställdes känsla av erkännande och medlemskap och handlar om relationerna mellan de anställda och om teamwork.
4. **Arbetsgivarvarumärkets attribut** beskrivs som viktig för attraktiviteten. Det handlar om att organisationen har ett gott rykte både när det gäller sina varor (och tjänster) men även som arbetsgivare.

Åteg och Hedlund (2011, p 2) definierar attraktivt arbete som en organisations förmåga att rekrytera kompetenta anställda; ha en hög grad av stabilitet i att behålla anställda och att skapa engagemang hos medarbetarna. Inom ramen för en studie av tillverkningsindustrin utvecklade Åteg och Hedlund en modell för attraktivt arbete. Enligt denna modell behöver organisationer erbjuda både ett attraktivt arbetsinnehåll och attraktiva arbetsvillkor samt möjliggöra att anställda upplever arbetstillfredsställelse. När ett arbete uppfattas som attraktivt ökar det chansen till att potentiella medarbetare söker arbete och att de som redan är anställda känner sig engagerade i arbetet och vill stanna i organisationen (Hedlund & Pontén, 2006; Hedlund, 2006; Åteg, Hedlund & Pontén, 2004). Attraktivt arbetsinnehåll "handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet" (Åteg, m.fl., 2004, s. 45). Med attraktiva arbetsvillkor avses "omständigheterna som omger arbetet, varav vissa är gemensamma för alla anställda på arbetsplatsen" (Åteg & Hedlund 2011, s. 19). Arbetstillfredsställelse handlar om "vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet" (Åteg, m.fl. 2004, s. 45).

**Attraktivt arbetsinnehåll** handlar med Kuchеровs & Zavyalovas (2012) termer enbart om olika **funktionella attribut**. Enligt Åteg och Hedlund (2011) inkluderar attraktivt arbetsinnehåll följande aspekter: 1) *Handlingsfrihet*: att det finns möjlighet att organisera och leda sitt eget och andras arbete. 2) *Fysisk aktivitet*: att arbetsbelastningen är hälsosam. 3) *Mentalt arbete*: att arbetsuppgifterna kräver kognitiv aktivitet, att man kan lära sig nya saker eller lösa problem. 4) *Praktiskt arbete*: handlar om att kunna arbeta med händerna, men också att vara kreativ och använda sina färdigheter. 5) *Arbetstakt*: syftar på i vilken takt arbetet utförs och om det finns både intensiva och lugna perioder och pauser för reflektion och återhämtning. 6) *Variation*: handlar om att arbetet möjliggör variation i arbetsuppgifter genom arbetsrotation, att utveckla eller byta arbetsuppgifter eller genom flexibilitet (ex att utföra en arbetsuppgift på olika sätt). 7) *Förtrogenhet*: den anställde vet vad och hur man ska göra och vad man kan förvänta sig under arbetsdagen.

**Attraktiva arbetsvillkor** kan med Kucherovs & Zavyalovas (2011) begrepp delas upp i funktionella, ekonomiska och psykologiska attribut. Baserat på Åteg & Hedlund (2011) handlar respektive attribut om följande aspekter. **Funktionella attribut** avser *fysisk arbetsmiljö och adekvat utrustning*, det vill säga den miljö som omger den anställda under arbetet och om organisationen tillhandahåller utrustning som bidrar till hälsosam fysisk och psykisk arbetsbelastning. **Ekonomiska attribut** handlar om 1) *Organisationen*: hur stor och välmående organisationen är, om trygghet i anställningen, karriärmöjligheter och förmåner. 2) *Lönen*: hur hög lönen är, att den står i relation till prestation, att lönen ökar regelbundet och att den är tillräcklig. 3) *Arbetstider*: inkluderar exempelvis den tid som den anställda är på arbetet, möjligheten att påverka omfattning och veckofördelningen samt flexibla arbetstider inklusive att kunna ta ledigt med kort varsel. **Psykologiska attribut** handlar om 1) *Ledarskap*: hur väl kommunikation och information fungerar samt om ömsesidigt förtroende mellan ledning och medarbetare. Att ledningen är innovativ, ställer lämpliga krav, uppmuntrar medarbetarna och delegerar ansvar och befogenheter. 2) *Social kontakt* med arbetskamrater eller andra personer på jobbet och att social interaktion sker på arbetet eller fritiden. 3) *Relationer*: hur de sociala kontakterna inom organisationen fungerar gällande stöd, empati och att hjälpa varandra, samt att ha laganda, samarbete, ärlighet, frispråkighet, öppenhet och humor på arbetsplatsen. 4) *Lojalitet*: handlar om att arbetskamrater stöttar varandra samt är lojala mot arbetsplatsen/organisationen.

**Arbetsstillfredsställelse** handlar enligt Kucherov & Zavyalova (2012) om ett funktionellt och flera psykologiska attribut: Det **funktionella attributet** handlar med Åteg och Hedlunds (2011) begrepp om *resultat* som exempelvis kan uttryckas direkt i samband med utfört arbete och vara synligt för medarbetaren. De tre **psykologiska attributen** i arbetsstillfredsställelse handlar om *Stimulans*: Det vill säga den tillfredsställelse som medarbetaren känner av att utföra sitt arbete. Det kan uppnås genom ett utmanande arbete, personlig utveckling och ett intressant jobb. *Erkänsla*: avser både inre bekräftelse – att individen själv uppfattar att hen gör ett bra jobb och yttre bekräftelse – att individen får uppskattning från chefer och kollegor eller andra. 3) *Status*: inkluderar bland annat stolthet och framgång kopplat till yrkesidentitet och till den egna eller organisationens prestation.

### 2.1.1 Attraktivt arbete i välfärden

Men är då arbeten inom välfärden att betrakta som attraktiva och är välfärdsorganisationer attraktiva arbetsgivare? Det finns många positiva aspekter som bidrar till välfärdens attraktionskraft. Anställda inom välfärdsområdena skola, vård och omsorg uppger vanligtvis att deras arbete är meningsfullt och att själva arbetsinnehållet är attraktivt (Jämställdhetsmyndigheten, 2023:8). Detta kom även till uttryck i en studie av anställda inom funktionsstöd (då kallad habiliteringspersonal), vilka betonade att bland det bästa i arbetet i funktionsstöd var att kunna hjälpa andra, med känslor av glädje och hopp (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). De upplevde att det var ett utvecklande jobb, med stor frihet i arbetet där de kunde planera sina arbetsdagar med brukarna. Bland det bästa var också kollegorna.

Arbetstiderna betraktades både som bra och dåliga, å ena sidan innebar oregelbundna tider arbete både helger och kvällar vilket försvårar familje- och privatliv, å andra sidan möjliggjorde det ledigheter mitt i veckan. Det mest negativa i arbetet var lönen, och att den uppfattades som för låg i relation till andra yrken med likvärdiga kvalifikationskrav. En intervjuperson poängterade att det faktum att yrket uppfattas som ett låglöneyrke medverkar till en loj och slapp attityd hos vissa anställda, vilket kan leda till en alltför instrumentell inställning till

arbetet, dvs. att endast arbeta för att få lön. Anställda inom funktionsstöd ingår i sådana yrkesgrupper som, enligt Berglunds (2001; 2017) studier, uttrycker en altruistisk inställning till arbete, vilket alltså innebär att de ser andra värden i jobbet än lön och karriär.

Dock finns också en annan bild. Enligt Försäkringskassan (2023) har anställda inom vård och omsorg som vårdbiträden, undersköterskor, och barnskötare samt skötare och personliga assistenter, en hög risk för perioder av längre sjukfrånvaro. Rapporten *Facken i Valfärden* (2024) visar också att kvinnor i kommunal sektor är mer sjukskrivna i jämförelse med män och i jämförelse med kvinnor anställda i regional sektor. Även män i kommunal sektor är mer sjukskrivna än män i regional sektor. En av orsakerna till sjukskrivningarna är stressrelaterad psykisk ohälsa, vilken har ökat kraftigt i Sverige sedan 2010. Kvinnor står för 79 procent av sjukfallen med stressrelaterad psykisk ohälsa (Facken i valfärden, 2024). Försäkringskassan (2020, s.34) skriver ”det är väl känt att hög sjukfrånvaro generellt och i psykiatriska diagnoser hänger samman med problematiska arbetsmiljöer, i synnerhet organisatoriska och sociala förhållanden”. Eftersom frågor om anställdas välbefinnande är relaterat till anställdas arbetsmiljö och bidrar till möjligheterna att behålla medarbetare inkluderar vi negativa upplevelser av arbetet som en aspekt av attraktivt arbete i denna rapport.

Internationell forskning visar också att samhällen värderar kvinnodominerade yrken lägre än mansdominerade yrken. Detta visar sig bland annat i att kvinnodominerat omsorgsarbete, i bland annat kommuner, är jämförelsevis lågavlönat och har dåliga arbetstider (Devi, Goodman & Dalkin, 2021; Edwards m.fl., 2022). Den könsuppdelade arbetsmarknaden med högre värdering av mansdominerat arbete och lägre värdering av kvinnodominerat arbete begränsar därmed rekryteringsunderlaget till kvinnodominerade yrken.

Dessa utmaningar är i linje med Jämställdhetsmyndighetens rapport (2023:8), som visar att det även i Sverige finns strukturella och organisatoriska hinder, kopplade till kön, som hindrar att välfärdssektorn uppfattas erbjuda attraktiva arbeten. På generell nivå är lönen i svenska kvinnodominerade yrken lägre jämfört med lönen i jämförbara mansdominerade yrken. Det uppfattas också vara svårare att påverka sin lön i kvinnodominerade yrken och lönespridningen är mindre liksom möjligheter till löneutveckling. Det är svårare att göra karriär i kvinnodominerade yrken och verksamheter än i mansdominerade då dessa arbetsplatser ofta karaktäriseras av stora personalgrupper samt platta organisationer med få karriärvägar. Inom omsorgen är det vanligt med delade turer, obekväm arbetstid som inkluderar tjänstgöring på kvällar och helger. Vidare har det länge funnits en deltidskultur. Inom det kommunala funktionsstödsområdet och äldreomsorgen finns flest deltidsanställda. Under en 10-årsperiod har dock såväl parter på arbetsmarknaden som lokala arbetsgivare arbetat för ”heltid som norm” (heltid.nu), och andelen heltidstjänster har ökat inom offentlig sektor. Vidare beskrivs kvinnodominerade arbeten ha sämre arbetsmiljö med fysisk, social och emotionell belastning, större andel osäkra anställningar och många vikariat. Detta bidrar till att anställda i dessa yrken inte uppfattar att arbetsvillkoren är så attraktiva. Även Jämställdhetsmyndigheten (2023) adresserar kompetensbehovet inom välfärden, och betonar behovet av att attrahera fler män till välfärden.

Sammantaget visar ovan att frågan om attraktiva arbeten är könad och att ett genusperspektiv behöver beaktas i arbetet med kompetensförsörjningen. På grund av den könssegregerade arbetsmarknaden behöver kompetensförsörjning förstås utifrån såväl strukturella samhälleliga som organisatoriska könade processer. Tidigare presenterade teorier utgår implicit från att arbetet med arbetsgivarvarumärke och kompetensförsörjning inte har koppling till kön. Ett genusperspektiv är sannolikt av betydelse för verksamheten för att förstå den breddade

kompetensförsörjningens utmaningar. I nästa avsnitt introducerar vi tidigare forskning och teorier från genusorienterad arbetslivsforskning, som har använts som inspiration till den empiriska studie som ligger till grund för rapporten och som kommer att användas i analys av data och tolkning av resultat. Vi belyser hur yrken, ideal och organisationer könas.

## 2.2 Könade yrken, ideala medarbetare och organisationer

### 2.2.1 Könsmärkta yrken

Ett yrke består av en viss sammansättning arbetsuppgifter, till vilka det krävs specifika kunskaper och kompetenser (Taylor, 1968). Yrken är i sig könsneutrala enheter (Westberg-Wohlgemuth, 1996), men till följd av arbetsmarknadens könssegregering och våra föreställningar om kvinnor och män, femininitet och maskulinitet, tenderar yrken att könsmärkas. Det görs exempelvis genom de färdigheter och förmågor som beskrivs som centrala för olika yrken. Westberg-Wohlgemuth (1996) utforskade i sin avhandling könsmärkning av yrken, och visade genom en enkätundersökning hur olika kompetenser uppfattades som feminina respektive maskulina. Personliga egenskaper såsom fingerfärdighet, tålmod, känslighet, lyhördhet och omhändertagande associerades med femininitet, medan kraftfull, teknisk, risktagande och dominerande var egenskaper som associerades med maskulinitet.

De kompetenser som efterfrågas i olika yrken, kommer exempelvis till uttryck i yrkesbeskrivningar för studie- och yrkesvägledning (Hedenus, m.fl., 2015; Ulfsdotter och Backman, 2014; jfr Cain & Treiman, 1981), och i platsannonser och tjänsteutlysningar (Helgesson 2011). Inte sällan anges kompetenser då också i termer av personliga egenskaper. Arbetsförmedlingens yrkesguide anger till exempel att för ett arbete som stödassistent är flexibilitet, gott omdöme, empatisk förmåga och samarbetsförmåga lämpliga egenskaper för att kunna ”sätta sig in i andra människors situation (AF, u.d)”. En kommun som rekryterar stödassistenter skriver på liknande sätt och betonar följande personliga egenskaper:

Vi ställer höga krav på samarbetsförmåga, kommunikation och att du förstår vikten av teamarbete. För att passa hos oss behöver du vara trygg i dig själv, orädd och ha en förmåga att behålla lugnet. Det krävs att du som personal är lyhörd, tålmodig och har en förmåga att hantera många olika saker samtidigt (Halmstad kommun, 2025).

Helgesson (2011) granskade i sin avhandling platsannonser mellan åren 1955–2005. Analysen är att användningen av personliga egenskaper har ökat markant över tid, vilket tyder på ”ett skifte i synen på vad som är viktigt hos medarbetarna. Det räcker inte längre att bara kunna ’rätt’ saker, som medarbetare ska man också vara på ’rätt’ sätt” (Helgesson, 2011: 306f). Helgesson menar att idéer om den ideala sökanden kan urskiljas genom de egenskaper som framhålls i platsannonserna.

Ur ett genuskritiskt perspektiv framstår det som problematiskt att använda personliga egenskaper i dylika beskrivningar av yrken då dessa bidrar till könsmärkningen, samtidigt som den också bygger på essentialistiska föreställningar om att kvinnor och män i grunden är olika och besitter olika typer av kompetenser och egenskaper. Beskrivningarna bidrar till att reproducera normativa förväntningar på vem (vilket kön) som är mest lämpad för olika typer av arbeten och underbygger föreställningar om könens komplementära roller. En sådan stereotypisering riskerar därför att begränsa andelen sökande till olika typer av yrken och jobb,

vilket försvårar breddad rekrytering och att väcka intresse hos nya typer av sökande (jfr Backman, Hedenus & Ulfsdotter Eriksson, 2014; Hedenus och Wikstrand, 2015; Sandell, 2007). Med en stark betoning på egenskaper är risken att otypiska sökande, exempelvis män till kvinnodominerade yrken, orienterar sig ifrån vissa typer av yrken om de inte känner igen sig i den outtalade men ändå könsmärkta beskrivningen av dem.

Omsorgssektorn och dess olika yrken, däribland yrken inom funktionsstöd, är både kvinnodominerade och feminint könsmärkta. En betydande majoritet är kvinnor och de egenskapsorienterade kompetenser som betonas i platsannonser och yrkesbeskrivningar är sådana som vanligtvis associeras med femininitet (Westberg-Wohlgemuth, 1996). I denna rapport undersöker vi hur anställda inom funktionsstöd beskriver sina egna personliga egenskaper och vad de uppfattar som viktiga egenskaper för ett arbete inom funktionsstöd – också för att utforska föreställningar om den ideala arbetaren.

## 2.2.2 Könsmajoriteter och ideala medarbetare

De som söker sig till ett yrke dominerat av ”det andra könet” väljer att bryta könsbarriärer. Därmed kan de märka av att också organisationer eller arbetsplatser är ”könade” snarare än ”neutrala containrar” (Nkomo & Rodriguez, 2019; Rodriguez, & Guenther, 2022). Den första banbrytande organisationsstudien som uppmärksammade att organisationer är könade var *Men and Women of the Corporation* av Kanter (1977), som visade att individer av minoritetskön på en arbetsplats blir så kallade ”tokens”, och uppfattas annorlunda än dem som är av majoritetskön. Studien visade att kvinnor i mansdominerade företag vanligen återfanns i så kallade ”dead end jobs” det vill säga lågavlönade arbeten med få möjligheter till att avancera karriärmässigt, och att de få kvinnor som befann sig i toppositioner förväntades anpassa sig och assimilera sig till majoritetsgruppens (dvs. mäns) normer och beteenden. En token-position kan få olika konsekvenser beroende på om personen i minoritetskön arbetar i en kvinno- eller mansdominerad verksamhet. Acker (1990) visade exempelvis att män i kvinnodominerade organisationer kan uppfattas som en tillgång, bemötas positivt och uppskattande, och att män därmed ofta främjas och har möjlighet att snabbt avancera karriärmässigt (jfr Schwiter, Nentwich & Keller, 2021; Pease, 2011; Robertsson, 2002). Ett exempel på detta är forskning från socialt arbete. McLean (2003) fann att män många gånger har mer makt och förmåner än kvinnor och att kvinnor i socialt arbete ofta är välkomnande och stöttande mot män som kollegor.

Det finns även studier som visar att kvinnor i kvinnodominerade verksamheter kan sträva efter att behålla sin maktposition (Havung, 2000), och att män i kvinnodominerade organisationer kan bli missgynnade och diskriminerade (Williams, 2023). En studie av sjuksköterskor visade att såväl kvinnliga kollegor som patienter bidrog till att motarbeta män, och att de därför upplevde stereotypiska förväntningar, fördomar och diskriminering som hindrade dem i deras karriär och utveckling (Smith, 2021). Män uttryckte oro över att utföra personlig eller intim vård, eftersom det finns en förväntan från kvinnliga patienter att bli vårdade av kvinnor. De kunde bli nekade av patienterna eller anhöriga att ge kvinnliga patienter omvårdnad. Vidare fick de oftare arbetsuppgifter som innebar tunga lyft, att hantera frågor om säkerhet och utmanande patienter. Männen rapporterade också i högre utsträckning än kvinnorna att de upplevde aggressionshandlingar och våld än vad kvinnliga kollegor gjorde, samt fördomar om homosexualitet och homofobiskt bemötande (Smith, 2021).

Teoretiskt kan vi också förstå föreställningar om den ideala arbetaren för specifika yrken och jobb utifrån förväntansteori (*status expectations theory*) (Ridgeway, Korn & Williams, 2022; Correll & Ridgeway, 2006; jfr Acker, 1990; 2006). Den grundläggande idén är att i alla gruppssammanhang uppstår statushierarkier där aspekter som kön, ålder och etnicitet kan spela roll för gruppens förväntningar på en individ och dess prestationer. En grupp med kvinnor kan exempelvis förvänta sig att en man i teamet ska vara eller prestera på ”typiskt manligt sätt”, såsom att ta hand om de fysiskt tunga inslagen i arbetet, medan kvinnor kan ägna sig åt de mer vårdande inslagen. Förväntansteori diskuterar därmed hur stereotypa föreställningar om olika sociala kategorier spelar in i hur kompetens och lämplighet inom ett yrke eller på en arbetsplats betraktas, beaktas och bedöms. I yrken med en tydlig idé om ”den ideala arbetaren” kommer avvikande grupper att bedömas på andra sätt då de inte uppfyller de kulturella förväntningarna. Den ”otypiske” anställde behöver ”bevisa sig” (jfr Kanter, 1977). Men den behöver också ”veta sin plats” då hierarkier och auktoritetsmönster följer det hegemoniska genusmönstret – t.ex. på en kvinnodominerad arbetsplats där yrket innehåller arbetsuppgifter som kräver kompetenser och färdigheter som har tolkats som feminina, tenderar kvinnors röst och synpunkter väga tyngre (och vice versa). För den otypiska anställda blir det en balansakt i att både hävda sin kompetens och bevisa sig och samtidigt veta sin plats (Ridgeway, m.fl., 2022). Det är alltså inte alldeles enkelt för de som bryter könsbarriärerna i arbetslivet, då de i sin vardag behöver hantera att vara avvikande mot den könade idealtypiska arbetaren.

### 2.2.3 Könade organisationer

I artikeln ”Hierarchies, Jobs and Bodies” (1990) presenterar Acker en omfattande teori om ”könade organisationer” (*gendered organizations*) som belyser kön/genus som intraorganisatoriska fenomen. Acker betonar att organisationer systematiskt skapar och upprätthåller könsskillnader genom att ta organisatoriska processer och praktiker för givet (jfr Nkomo & Rodriguez, 2019). I detta tillåts exempelvis de som redan är anställda att (delvis) definiera vem som ses som *den ideala arbetaren*. Idag finns det omfattande forskning som belägger att organisationer på inga sätt är könsneutrala, utan snarare medverkar till att reproducera könsordningen (DeVries, 2015; Vasconcelos, 2023; Ely & Meyerson, 2000). En forskare som vidareutvecklat teorin om könade organisationer är Connell (2006), som betonar att alla organisationer, oavsett könskomposition, har en könad regim, men att regimen kan se olika ut. Mot bakgrund av en studie av offentliga organisationer formulerar Connell fyra dimensioner som tillsammans utgör en organisations könade regim:

1. **Horisontell könssegregering** handlar om var i organisationen som män och kvinnor arbetar, samt synen på relationen mellan arbete och familj.
2. **Vertikal könssegregering** handlar om vilka som har makt- och beslutande positioner i organisationen.
3. **Emotioner och mellanmännsliga relationer** handlar om när kön väcker känslor, exempelvis om någon av det underrepresenterade könet blir befördrad. Dimensionen handlar också om hur medarbetare umgås. Umgås man med varandra oavsett kön, eller umgås, fikar och pausar anställda helst med medarbetare av samma kön?
4. **Kultur och symboler** handlar om normer som härrör från medarbetares syn på kön, exempelvis om de uppfattar att män och kvinnor är två homogena men olika grupper, och om det finns föreställningar om vad män respektive kvinnor kan och bör göra på

arbetet. Symboler handlar om hur synen på kön tar sig uttryck tex i prat, språkbruk, bilder och skämt.

Connells (2006) teoretiska ramverk har använts för att utveckla frågeformulär till empirisk forskning. I en studie undersökte forskare i Sverige och Indien sambandet mellan organisationers könade regim och chefers (kvinnor och män) upplevelser av organisationen som attraktiv (Biswas, m.fl., 2017). Studien visade att de organisationer där chefer uppfattade att arbetsgivaren engagerade sig i organisationens könade regim och på ett trovärdigt sätt arbetade med jämställdhet uppfattades som mer attraktiva, jämfört med organisationer som inte arbetade med jämställdhet i samma utsträckning. Chefer som arbetade i dessa förstnämnda organisationer rapporterade att de hade högre organisatoriskt engagemang och lägre vilja att lämna organisationen. I en pågående efterföljande studie har Connells teori vidareutvecklats till ett instrument som avser att mäta organisationers könade klimat (Allard, m.fl., 2024). Preliminära resultat visar att organisationers könade klimat har samband med upplevd inkludering, samt förekomst av könsdiskriminering och sexuella trakasserier (se Allard, m.fl., 2024; jfr Nkomo & Rodriguez, 2019). Den av Connells dimensioner som var särskilt betydelsefull i Allards m.fl. studie handlade om relationsmönster mellan medarbetare och särskilt betydelsefull för förekomsten av könsdiskriminering var uppfattningen att anställda i organisationen umgicks med varandra oavsett kön (Allard m.fl., 2024).

Även i föreliggande projekt har detta teoretiska ramverk betydelse i vår avsikt att undersöka hur anställda upplever och uppfattar arbetsplatsen som könad – dels för att undersöka betydelsen av kön i relation till attraktivt arbete, dels för att teoretiskt elaborera omkring idén om matchning mellan person och organisation.

## 2.3 Matchning: ett analytiskt verktyg

Som beskrivits i ovan genomgång av ett urval av tidigare forskning och teoretiska perspektiv är det flera olika aspekter i ett yrke, i ett jobb och i en organisation som påverkar om ett specifikt arbete uppfattas som attraktivt eller inte. I denna studie har vi gett akt på betydelsen av att såväl yrkena som organisationen är kvinnodominerade och feminint könsmärkta, vilket kan påverka hur män och kvinnor inom verksamheten funktionsstöd uppfattar arbetets attraktivitet. En underliggande fråga av relevans för förmågan att såväl attrahera som att behålla arbetskraft inom funktionsstöd, är således hur väl detta slags jobb matchar – eller inte – med föreställningar och preferenser respektive upplevelser som anställda har. En bra matchning definieras genom att individens behov, föreställningar, önskningar och värderingar, överensstämmer med upplevelser, förhållanden och villkor i arbetet (jfr Berglund & Esser, 2020).

I denna rapport diskuterar vi matchning ur tre perspektiv, vilka också fångar in den teori och tidigare forskning som inspirerat denna studie. Matchningen mellan person och arbete handlar om att ett arbete kan erbjuda ett innehåll som stämmer överens med individens kunskaper, färdigheter, förmågor och krav på jobbet samt att arbetets kvaliteter stämmer överens med individens behov och önskningar. När denna matchning uppfylls ökar chansen till att uppleva hög arbetstillfredsställelse, låg vilja att sluta på arbetet och hög prestation. Vidare ökar en sådan matchning möjligheten att individen både väljs ut i en rekryteringsprocess och också tackar ja till jobberbjudande (Carless, 2005). Matchningen mellan person och jobb utforskas därmed på två olika sätt; matchning mellan person och yrke (*person-occupation fit*) samt mellan individers inställning till arbete och upplevda arbetskvaliteter (*person-job fit*) såsom arbetsförhållande, villkor m.m. (jfr Liu m.fl., 2024). Det tredje perspektivet handlar om matchning mellan person

och organisation (*person-organisation fit*), vilket avser individers upplevelse av arbetsförhållanden och villkor i en specifik organisation.

### 2.3.1 Matchning mellan person och yrke

*Person-yrke-matchningen* studerar relationen mellan individens och yrkets karaktäristika genom att jämföra överensstämmelsen avseende ett antal centrala egenskaper (Converse, 2004; Liu m.fl., 2024). Matchningsteori inom vägledning fokuserar på egenskaper för att hitta ”rätt man till rätt plats” (Lovén, 2015: 67). Ett problem med detta slags matchning är att den riskerar att bekräfta könskodade egenskaper och förmågor och därmed reproducera könstypiska yrkesval (Hedenus m.fl. 2015). En av de stora utmaningarna med att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är att uppmuntra individer att söka till icke-könstypiska yrken. Eftersom de yrken som finns inom funktionshinder är kvinnodominerade, och flera av de arbetsuppgifter som utförs är av omsorgskaraktär, är det sannolikt att de även är feminint könsmärkta (jfr Hedenus m.fl., 2015; Westberg-Wohlgemuth, 1996). Det finns alltså en teoretisk möjlighet att män inte identifierar sig med det slags personliga kompetenser och färdigheter som efterfrågas inom yrket, vilket skulle ge upphov till en mismatchning mellan yrket och individen. I denna studie undersöker vi överensstämmelsen mellan anställda mäns och kvinnors föreställningar om vilka egenskaper som krävs för yrket, och vilka egenskaper de själva uppfattar att de har.

### 2.3.2 Matchning mellan person och arbete

*Person-job-fit* handlar om matchningen mellan person och det specifika jobbet en individ har och handlar om individens attityder till arbete och om dessa överensstämmer med arbetsförhållanden och villkor (Oelberger, Eaton & Choi, 2023). I detta utforskas matchningen mellan vad individen värdesätter och önskar av ett arbete med vad jobbet tillhandahåller, vilket i sin tur påverkar arbetstillfredsställelse och motivation (Berglund & Esser 2020; Bright 2021; Oelberger m.fl. 2023). Matchningen mellan person och arbete handlar alltså om i vilken utsträckning en anställning inom ett specifikt yrke (jobb) förmår att tillgodose individens arbetsrelaterade värderingar (Liu m.fl., 2024). Om skillnaden mellan personernas attityder till arbete och ett visst arbetsförhållande eller -villkor är för stort minskar individens motivation och tillfredsställelse och individens önskan om att lämna arbetet ökar. I denna studie undersöker vi denna matchning med frågor som är utvecklade med inspiration från tidigare forskning och utforskar de anställdas positiva och negativa upplevelser av arbetet, samt vilken betydelse de uppfattar att lön, karriär med mera har. Denna matchning studeras även utifrån vilken betydelse ett antal jobbkaraktäristika (t.ex. lön, schema, anställningstrygghet) har för de anställdas önskan att stanna eller lämna organisationen.

### 2.3.3 Matchning mellan person och organisation

Det finns ingen skarp skiljelinje mellan jobb- respektive organisationsmatchning eftersom det är arbetsgivare i en specifik organisation som bistår med specifika arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Den analytiska skillnad som ändå föreligger, och som vi tar fasta på i den här studien, är att *person-organisation-matchning* fokuserar på den konkreta organisationen och de arbetsförhållanden och arbetsmiljö som den tillhandahåller. Det handlar om de normer och värderingar som förekommer i organisationen, vilka kan vara såväl formella, och nedtecknade

i diverse policydokument, som inofficiella och komma till uttryck i verksamhetens sociala och relationella samspel (Kristof-Brown, Sneider & Su, 2023). Denna matchning handlar om att individer lockas till och är attraherade av vissa typer av organisationer, som står för vissa värden eller förmår erbjuda vissa typer av villkor (Morley, 2007). I detta perspektiv inkluderas kulturen och miljön, vilket i viss forskning beskrivs som *person-miljö-matchning* (*person-environment fit*), vilket definieras som ”kompatibilitet mellan en individ och en arbetsmiljö när deras egenskaper är väl matchade” (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005: 281).

En utmaning i könade organisationer kan vara att möjliggöra för det underrepresenterade könet att känna sig hemma och hitta sin plats i starkt könsdominerade arbetsgrupper. Som diskuterats ovan visar forskningen på förekomsten av olika typer av utmaningar för kvinnor och män när de befinner sig i minoritetsposition. När en verksamhet önskar öka andelen av det underrepresenterade könet kan det teoretiskt förstås som en ”kompletterande matchning” (Kristof-Brown m.fl., 2005; Carless, 2005: 412). Det kan exempelvis föreligga när en kvinnodominerad organisation önskar rekrytera fler män för att de tror att män kan tillföra kompletterande egenskaper. Person-organisation-matchningen kan också vara av mer tilläggande karaktär (*supplementary fit*), vilket föreligger när en verksamhet rekryterar fler med samma karaktäristika som andra i organisationen. Forskning har visat att personer vars personlighet, attityder och värderingar som matchar organisationens värderingar, mål, strukturer, processer och kultur har lättare att attraheras av och stanna kvar i organisationen (Careless, 2005; Schneider, 1987).

I denna studie utforskas matchningen mellan de anställda och organisationen genom frågor som beskriver såväl relationer inom arbetsgruppen som hur arbetsklimatet är. Eftersom projektet har ett särskilt fokus på kön har vi inkluderat flera frågor som handlar om ett könat arbetsklimat och diskriminering.

## 3. Metod och material

Den här studien har genomförts i samarbete med förvaltningen för funktionsstöd i Göteborgs Stad under hösten 2024. I rapporten presenteras resultat från två delstudier och i detta avsnitt beskriver vi tillvägagångssätt för respektive delstudie.

### 3.1 Delstudie 1 – Enkätstudien

Den kvantitativa datainsamlingen genomfördes som en webbenkät med hjälp av Sunet Survey. Enkäten öppnades 11 november och stängdes 15 december 2024. Det var således möjligt för anställda att besvara enkäten under 5 veckor. Den data som inkommit via Sunet Survey är helt anonym och inga enkätsvar kan kopplas till enskilda forskningspersoner.

Enkäten distribuerades genom e-post till verksamhets- och enhetschefer och vidare till berörda anställda. E-posten innehöll en kort beskrivning av studien, informationsbrev till respondenterna samt en länk till webbenkäten. De anställda inom funktionsstöd uppmuntrades således av chefer att besvara enkäten. Utöver den första inbjudan att delta i undersökningen gjordes fem påminnelser.

#### 3.1.1. Urval

Enkätundersökningen genomfördes som en totalundersökning av de drygt 3900 medarbetare som är anställda inom de brukarnära verksamheterna i förvaltningen för funktionsstöd i Göteborgs stad. Totalt erhöles 645 enkätsvar, vilket ger en svarsfrekvens om 16,3 procent. Eftersom detta är en totalundersökning, med relativt låg svarsfrekvens, är det av vikt att beakta hur representativ gruppen av respondenter är med populationen, och vi har några variabler som är möjliga och relevanta att utforska för detta ändamål (se Tabell 2).

När det gäller kön speglar andelen kvinnor och män som besvarat enkäten populationen i sin helhet – särskilt gäller detta män där förvaltningen har 25 procent män i de undersökta yrkeskategorierna och 25 procent av de svarande är män. Det är några procentenheter färre kvinnor (72%) jämfört med populationen, vilket beror på att ett fåtal personer inte har uppgett sitt kön eller uppgett att de inte identifierar sig som kvinna/man. Då dessa grupper är väldigt små har de kodats som ”saknade” i de analyser av kön som görs i denna rapport.

Även i fråga om åldersfördelning speglar respondenterna populationen tämligen väl, med undantag för en något högre andel i den yngsta kategorin där representationen är något lägre (ca 5 procentenheter). Avseende yrkestillhörighet finns störst överensstämmelse för kategorierna stödbiträde och stödassistent, men något mindre för stödpedagogerna. Lägst svarsfrekvens finns hos biträden och personliga assistenter, vilka är de till antalet minsta yrkesgrupperna.

**Tabell 2: Kön, ålder och yrkesgrupp hos respondenter samt population (procent, frekvens)**

|                     | Respondenter |            | Population |             |
|---------------------|--------------|------------|------------|-------------|
|                     | %            | N          | %          | N           |
| <b>Totalt</b>       |              |            |            |             |
| <b>Kön</b>          |              |            |            |             |
| Män                 | 25           | 157        | 25         | 985         |
| Kvinnor             | 72           | 458        | 75         | 2951        |
| Annat *             | 1            | 4          | -          | -           |
| Vill ej uppge*      | 3            | 16         | -          | -           |
| <i>Totalt</i>       | <i>101</i>   | <i>635</i> | <i>100</i> | <i>3936</i> |
| <b>Ålder</b>        |              |            |            |             |
| > 35 år             | 19           | 118        | 24         | 941         |
| 35–44 år            | 26           | 163        | 24         | 929         |
| 45–54 år            | 25           | 156        | 24         | 937         |
| 55+ år              | 31           | 199        | 29         | 1129        |
| <i>Totalt</i>       | <i>101</i>   | <i>636</i> | <i>101</i> | <i>3936</i> |
| <b>Yrkesgrupp</b>   |              |            |            |             |
| Biträde             | 2            | 14         | 7          | 284         |
| Stödbiträde         | 4            | 27         | 5          | 199         |
| Stödassistent       | 74           | 475        | 72         | 2828        |
| Stödpedagog         | 18           | 117        | 11         | 422         |
| Personlig assistent | 1            | 6          | 5          | 203         |
| <i>Total</i>        | <i>99</i>    | <i>639</i> | <i>100</i> | <i>3936</i> |

*Kommentar: alla decimaler avrundade till heltal. \* Kodades som "missing values" i analyser.*

Det finns ytterligare bakgrundsvariabler som kan vara intressanta att beakta – även om de inte är möjliga att jämföra med populationen anställda inom förvaltningen i fråga (Se Appendix 1, tabell 1). Utav respondenterna har merparten en tillsvidare anställning och arbetar heltid (100%), 15 procent uppger att de arbetar deltid i en omfattning om 75–99 procent och ett fåtal arbetar 74 procent eller mindre. Göteborgs Stad (u.d.) ”eftersträva[r] en sammansättning av medarbetare som speglar befolkningsstrukturen i Göteborg”. Utav de som har besvarat enkäten uppger en majoritet (80%) att de är uppvuxna i Sverige, och runt 8 procent respektive uppger att de är uppvuxna i ett annat land i Europa eller i Afrika. Denna fördelning om 80/20 avseende inrikes respektive utrikes född speglar även information om vilket modersmål som talas i hemmet där 79 procent uppger att de talar svenska.

Avseende högst avslutade utbildning uppger en tredjedel att de har en eftergymnasial utbildning upp till 2 år, vilket är det som krävs för ett arbete som stödpedagog. Ytterligare 20 procent anger att de har en högskoleutbildning om 3 år eller mer, 38 procent har gymnasieutbildning och ett fåtal (2 %) endast grundskola som högst avslutade utbildning.

### 3.1.2 Frågeformulär

Ansvärga forskare konstruerade enkäten vilken sedan diskuterades med representanter från förvaltningen för funktionsstöds HR-enhet och utprovades på ett mindre urval anställda från

brukarnära verksamheter. Efter att enkäten testats justerades vissa av frågorna för att underlätta begriplighet i språkbruk och svarsalternativ.

Enkätfrågorna baserades till stor del på redan publicerade och/eller använda enkätfrågor och skalor som i viss mån har anpassats till just den här studien. Enkäten innehåller också några frågor som vi själva har skapat. Enkäten innehåller frågor om:

1. **Bakgrund:** ålder, kön, uppväxtområde, talat språk i familjen, utbildningsnivå, hur individens utbildning överensstämmer med arbetet, yrkesgrupp inom funktionsstöd, antal år i yrket, inom funktionsstödsområdet, i kommunen, på arbetsplatsen; om respondenten önskar byta yrke; om respondenten är tillsvidareanställd samt tjänstgöringsgrad. I analyserna har vi dock endast använt kön som oberoende variabel.
2. **Egenskaper:** För att utforska matchning mellan person och yrke inkluderades en fråga där respondenterna ombads välja fem personliga egenskaper som kännetecknade dem själva, samt en fråga där de från samma egenskapslista ombads välja fem egenskaper av betydelse för ett arbete inom funktionsstöd. Denna fråga har vi hämtat inspiration ifrån tidigare forskning (Hedenus m.fl. 2015; Ulfsson & Backman, 2014) och detta upplägg har använts i en tidigare studie om kvinnor inom IT (Insight Intelligence, 2015).
3. För att utforska matchning mellan person och jobb har vi inspirerats av tidigare forskning inom området **Inställning till arbete**, vilket belyser olika aspekter av vad respondenten anser är viktigt i ett arbete, samt intention att stanna eller gå. Frågor har hämtats från Berglunds studier, vilka bygger på ISSPs frågebatterier (Berglund, 2001; 2011; ISSP u.d.).
4. Enkäten inkluderar även frågor och påståenden om hur respondenten **upplever sin arbetssituation**. Dessa frågor handlar bland annat om stress, arbetsbelastning, meningsfullhet, arbetstillfredsställelse, om respondenten upplever sig psykiskt och fysiskt uttröttad av arbetet, engagemang, trivsel (Sweden ISSP 2015 – Work Orientation IV Questionnaire) samt om inkludering (Mor-Barak & Cherin, 1998) och könsdiskriminering (Foley, Hang-Yue & Wong, 2005).
5. **Inkludering/diskriminering samt könat arbetsklimat** är det sista frågeområdet, vilket belyser matchning mellan person och organisation med fokus på enhetsnivå. Här återfinns påståenden om hur respondenten upplever sin arbetsplats avseende relationer till arbetskamrater och arbetsplatsens könade regim. Dessa frågor är inspirerade av Biswas m.fl. (2017) som delvis operationaliserat begreppet könade regimer, samt nyligen statistiskt utprövade påståenden om könat klimat (Allard m.fl. 2024). Teoretiskt har dessa frågor utformats efter Connells (2006) genusteorier.

### 3.1.3 Analys

I denna rapport presenteras beskrivande analyser i form av frekvenser, medelvärden samt vissa samband (korrelation), då syftet med studien i första hand är att beskriva anställdas uppfattningar och upplevelser av yrket, arbetet och organisationen med fokus på enhetsnivå. I analyserna har vi även haft jämförande ansats avseende kön för att utforska huruvida det finns några skillnader mellan män och kvinnor.

## 3.2 Delstudie 2 – Fokusgrupper

I syfte att erhålla fördjupande och nyanserande information om anställdas uppfattningar och upplevelser av arbetet inom funktionsstöd, genomfördes även fyra fokusgruppsintervjuer. Ambitionen med fokusgruppsintervjuerna var att skapa ett samtal mellan de intervjuade omkring ett antal centrala teman för studien.

### 3.2.1 Rekrytering och urval

HR-avdelningen bistod i att rekrytera ett antal anställda kvinnor och män och att organisera intervjuerna. HR eftersträvade att få deltagare som var motiverade och intresserade av att medverka i fokusgruppsdiskussionerna. Initialt informerade de alla verksamhetschefer i en chefsgrupp som ansvarar för kompetensförsörjningsfrågor med representanter från förvaltningens olika verksamhetsområden, framför allt inom Boende med särskild service (BmSS), Daglig verksamhet och annat stöd (DV) samt Boendestöd. Dessa chefer informerade i sin tur vidare till respektive ledningsgrupper, som slutligen spred förfrågan om medverkan till medarbetarna. HR publicerade även artiklar på intranätet, med uppmaning till medarbetare att anmäla sig. De har också skickat en påminnelse till chefer.

HR upplevde att fokusgrupperna för kvinnor fylldes relativt fort efter de två första kommunikationsinsatserna. För att få fler män att anmäla sig behövdes fler steg tas för att nå målgruppen. HR riktade inbjudan direkt till verksamheter med högre andel män, skickade inbjudan till de män som tidigare visat intresse och medverkat i en pilotgrupp (som HR genomförde en provintervju med innan projektet startade). Vidare skickade de inbjudan till nätverk och kollegor som HR arbetar med i andra frågor, vilka i sin tur spred informationen vidare.

Under hösten 2024 genomfördes intervjuer med sammanlagt 16 personer, fördelade i fyra grupper. Fokusgruppsintervjuerna genomfördes i förvaltningen för funktionsstöds lokaler och tog ca två timmar. Två av grupperna bestod av män, och två av kvinnor. Valet att genomföra dessa intervjuer i enkönade grupper var ett resultat av de provintervjuer HR-enheten tidigare gjort. Utifrån deras erfarenhet och diskussioner inom projektgruppen enades vi om att det troligtvis skulle vara lättare för intervjupersonerna att ha ett öppet samtal i enkönade grupper.

### 3.2.2 Intervjuguide

För att hålla samtalsintervjuerna fokuserade utgick vi i från en semi-strukturerad intervjuguide som berörde frågor uppdelade i tre kategorier: 1) Inledande bakgrundsfrågor, 2) Frågor om yrket och yrkesområdet och 3) Frågor om att arbeta i ett könat yrke och på en könad arbetsplats (se Appendix 2).

### 3.2.3 Analys

Intervjuerna spelades in och transkriberades verbatim av konsultbyrån Transkribera.se. Alla individnamn oidentifierades och pseudonymiserades och deltagare tilldelades nummer (IP1-01 – IP4-05). Det förekommer ingen förteckning över intervjupersoner och således heller ingen kodnyckel. Efter att intervjuerna transkriberats importerades de till programvaran ATLAS.ti för kvalitativ tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Analysen resulterade i åtta identifierade

huvudteman: Arbetsinnehåll generellt, arbetsvillkor generellt, könade arbetsvillkor, könat arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, syn på kön, brukarnas önskningar om medarbetare samt utmaningar att attrahera män till yrkena. I rapporten presenteras resultaten från intervjuerna fortlöpande tillsammans med enkätdata.

### 3.3 Etik

En etikprövningsansökan ställdes till Myndigheten för Etikprövning i juni 2024 (Dnr 2024-04474-01). Efter att etikansökan godkänkts startade projektet. Arbetsgivaren/HR hjälpte forskarna att rekrytera intervjupersoner. Detta kan ses som ett etiskt problem, eftersom informanterna vet att HR känner till vilka personer som tackat ja till att medverka i fokusgruppsintervjuerna. Det kan innebära att det finns ett selektionsproblem i studien. Vi vet inte om det finns en bias i vilka som tackat ja till att medverka och om, eller hur, denna eventuella bias har påverkat resultaten. Ett sådant exempel som kan ha påverkat resultaten är att informanterna betonade att de trivdes väldigt bra, vilket skulle kunna innebära att det är anställda med en generellt positiv inställning till sitt arbete som medverkat.

Informerat skriftligt samtycke inhämtades från samtliga informanter. Medverkan i studien var frivillig. För att minimera risker för igenkänning vid resultatrapportering har vi värnat om informanternas integritet vid resultatpresentation. Potentiella respondenter och informanter som inte ville eller kände sig obekväma med att svara på frågorna i enkäten eller medverka i intervjustudien kunde avstå. Vid fokusgruppintervjuerna kunde intervjupersoner avböja att svara om så önskades. Inga namn har dokumenterats och ingen kodnyckel har ställts samman över informanterna. Även respondenter kunde hoppa över frågor i enkäten. Enkätsvaren samlades in utan att forskarna kopplade svaren till person.

## 4. Resultat

Resultaten presenteras i sex tematiska avsnitt. Under respektive rubrik presenteras enkätresultat först. Eftersom rapporten eftersträvar att belysa könade aspekter redovisas även resultaten uppdelade på kön. I resultatredovisningen ingår redovisning av samtliga anställdas svar. Varje tematiskt avsnitt avslutas med resultatredovisning av fokusgruppsintervjuerna.

### 4.1 Attraktivt arbete – matchning mellan person och yrke

Som diskuterades inledningsvis, är merparten av yrken och arbetsorganisationer på arbetsmarknaden kvinno- eller mansdominerade, samt att det i samhället finns normativa och könade föreställningar om kunskaper och kompetenser vilka bidrar till att yrken könsmärks (Westberg Wohlgemut, 1996). Allt detta sammantaget begränsar vilka som söker sig till olika yrken och branscher. Förvaltningen för funktionsstöd i Göteborgs Stad är en kvinnodominerad organisation med kvinnligt könskodade yrken, och de 25 procent män som är anställda där kan sägas bryta könsbarriärerna.

En fråga i denna rapport handlar om matchningen mellan person och yrke (*occupation-person fit*). Ett sätt att undersöka denna ”fit” är att utforska föreställningar om vilka egenskaper som anställda anser att individer ”bör” ha för att passa i ett visst yrke eller arbete, och att sedan undersöka dessa i relation till vilka egenskaper de anställda anser att de själva besitter (jfr Insight intelligence, 2015). I enkäten till anställda i funktionsstöd bad vi därför de svarande att välja ut fem av 17 givna egenskaper som de tycker ”är viktiga för att arbeta inom funktionsstöd”. Vi bad dem också att välja ut fem av dessa 17 egenskaper som de upplevde bäst beskrev dem själva. De sex egenskaper som kvinnor och män ansåg vara viktigast beskrivs i Tabell 3 (se Appendix1, tabell 2 för information om skattning av samtliga egenskaper).

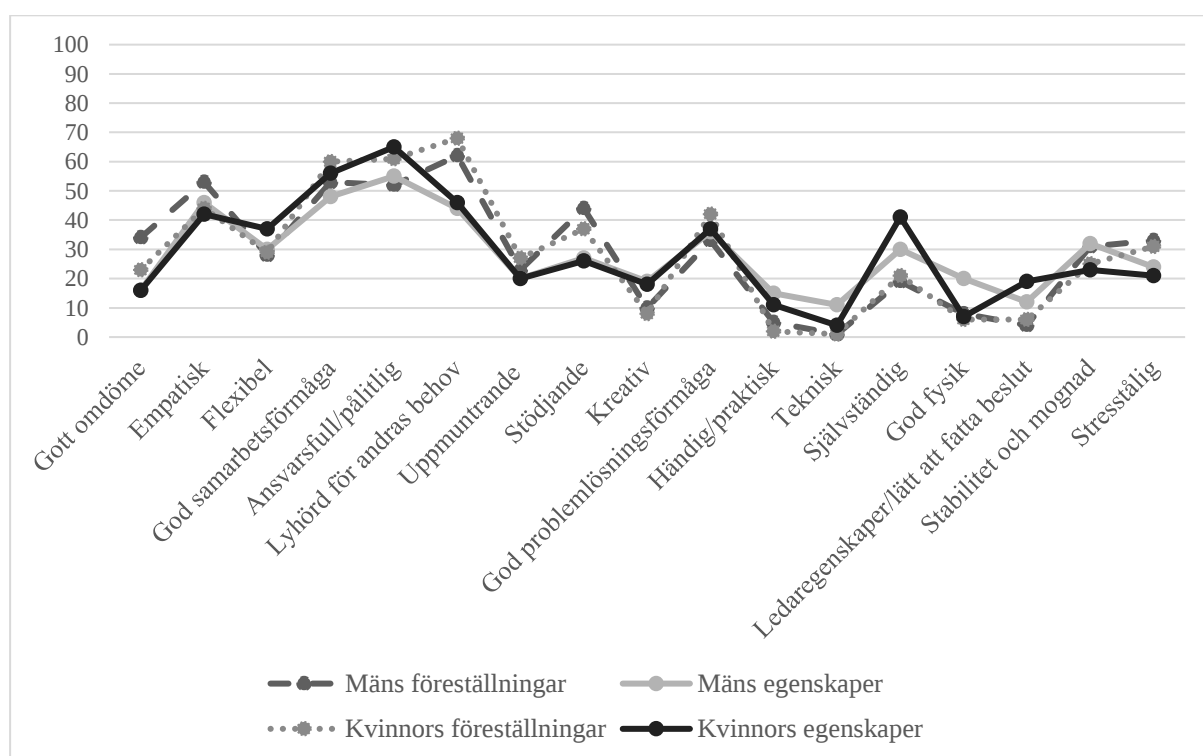
**Tabell 3: Föreställningar om de viktigaste egenskaperna för arbete i funktionsstöd samt egenskaper som bäst beskriver män och kvinnor som arbetar i funktionsstöd (procent)**

| Viktiga egenskaper för arbete i funktionsstöd | %  | Egenskaper hos män         | %  | Egenskaper hos kvinnor     | %  |
|-----------------------------------------------|----|----------------------------|----|----------------------------|----|
| Lyhörd för andras behov                       | 67 | Ansvarsfull/pålitlig       | 55 | Ansvarsfull/pålitlig       | 65 |
| Ansvarsfull/pålitlig                          | 59 | God samarbetsförmåga       | 48 | God samarbetsförmåga       | 56 |
| God samarbetsförmåga                          | 59 | Empatisk                   | 46 | Lyhörd för andras behov    | 46 |
| Empatisk                                      | 46 | Lyhörd för andras behov    | 44 | Empatisk                   | 42 |
| God problemlösningsförmåga                    | 40 | God problemlösningsförmåga | 36 | Självständig               | 41 |
| Stödjande                                     | 39 | Stabilitet                 | 32 | God problemlösningsförmåga | 37 |

*\*Kommentar: Första kolumnen är baserad på vilka egenskaper som samtliga respondenter angett. Andra kolumnen sammanställer vilka egenskaper män uppfattar beskriver dem själva. Den tredje kolumnen motsvarar kolumn två men för kvinnor.*

Resultaten visar att de fem mest valda egenskaperna för ett arbete inom funktionsstöd överensstämde helt med de fem mest valda egenskaperna hos män, och med de fyra mest valda hos kvinnor. Detta innebär att de fem egenskaper som flest anställda anser vara viktiga är egenskaper som både kvinnor och män besitter. Dessa föreställningar överensstämmer i stort

med de egenskaper som diskuterades inledningsvis i denna rapport. I Figur 1 presenteras resultaten på samtliga egenskaper som undersöktes i enkäten. Som framgår genom likheten i kurvorna, finns en tämligen stor överensstämmelse i mäns och kvinnors föreställningar om vilka egenskaper som är av betydelse i funktionsstöd med uppfattningar om egen karaktäristika, för män respektive kvinnor. Kvinnor och män skiljer sig något mer åt i uppfattning om betydelsen av gott omdöme, vilket är en egenskap som något fler män än kvinnor föreställer sig som viktig för funktionsstöd. Även i vilka egenskaper de uppfattar karaktäriserar dem själva finns slående likheter – men med lite större diskrepans i fråga om t.ex. ledaregenskap, självständighet, samt ansvar/pålitlighet. Dessa aspekter är något som kvinnorna mer frekvent tycker beskriver dem, jämfört med män. Något fler män än kvinnor tycker att stabilitet och mognad, god fysik och teknisk förmåga beskriver dem. Med dessa få och små undantag, visar analysen av person-yrke-matchning att det tycks råda relativt stor överensstämmelse mellan könen, både avseende vilka egenskaper de själva tycker de besitter och hur det matchar med personliga kompetenser som anses som viktiga för arbetet inom funktionsstöd.



**Figur 1. Egenskaper av betydelse i funktionsstöd i relation till egen karaktäristika, för män respektive kvinnor (Procent svarande som angett egenskapen).**

I fokusgrupperna diskuterades också både vikten av lämplighet och egenskaper som man som anställd behöver ha. En av informanterna menade att när någon är ny på enheten så märker medarbetarna om personen har personlig lämplighet att arbeta inom funktionshinder:

Man märker rätt så fort om personen har den här lämpligheten i sig... att [personen] förstår att bemötande är viktigt och att kunna skapa kontakt med människor som är i de här utsatta grupperna. Om de har den förmågan, så brukar man kunna lära sig allt det andra runt omkring. (IP4-05)

Vidare beskrev kvinnorna att anställda behöver veta gränsen mellan att vara privat och personlig. Och de beskrev balansgången mellan brukarnas självbestämmande och att kunna motivera brukare, men utan att ”köra över dem”. Vidare betonade de att medarbetare inte skulle prata illa om kollegor när man är med brukare, samt att både erfarenhet och utbildning är viktigt för arbetet.

Vid jämförelse med de egenskaper som skattades högst i Tabell 3 var det bara begreppet lyhördhet som återfanns i fokusgruppsdiskussionerna. Förutom lyhördhet för andras behov, betonades social fallenhet och relationell kompetens som viktiga egenskaper. En av kvinnorna menade att man måste ha ”tentaklarna” ute hela tiden. Detta bekräftades av andra i gruppen:

Informant 1: Det är väl någonting man har i sig, att man är väldigt anpassningsbar utefter situationen, person och miljö. Du anpassar dig väldigt snabbt. (IP4-01)

Informant 2: Ja, att man känner av läget också...många är ju väldigt tydliga utav vårt gäng. Alltså, man märker vad som behövs också. Men det är ju det att man måste hela tiden kolla läget. (IP4-02)

Några män diskuterade på ett liknade sätt som kvinnorna och betonade att man behöver ”kunna lyssna på folks problem”, att man behöver kunna bemöta människor med ”olika funktionsvariationer” och att man behöver kunna hantera svåra samtal, exempelvis med brukare som är suicidala. En av dem sa att hans erfarenhet var att ”även små problem kan vara viktiga” för brukarna. Kvinnorna betonade vikten av att man måste vara intresserad av att ”skapa en relation” och ”att man är äkta i det”.

[Att man måste] tycka om att skapa relationer liksom, oavsett om det är en lätt person eller en svår person. Och inte ge upp. Man måste ha en fighting spirit hela vägen”... För de [brukarna] är ju jättesvåra många gånger. Liksom, om någon är deprimerad, hur många gånger tror du inte att man får ett nej: ”Men gå härifrån. Stick, jag vill inte se dig”. Och har de inte den där känslan så, då gör du ju det. Men om du har en relation med personen, och du är så här, då lämnar du inte den. Då är det det du säger: ”Nej, jag lämnar inte dig, jag är här för din skull”. Och det kommer att lyfta dem [brukarna] varje gång.... (IP4-01)

Några av männen förklarade att de alla hade en social fallenhet och att den exempelvis uttrycktes i kompetens att medla mellan individer. Ett annat exempel på den sociala fallenheten var att kunna hantera situationen med brukarna och förstå att det behövs ett annat förhållningssätt än exempelvis i industrin:

Just inom det här yrket kan man inte svara som på typ en industri med aggression, den här jävla vinkelslipen och så här, man kan ju inte stå och liksom [säga]: ”Sluta vara så jävla jobbig mot den personen”, det går ju inte. (IP1-05)

Även andra egenskaper som behövdes inom funktionsstöd uttrycktes. De poängterade värdet av att vara positiv och öppensinnad. Kvinnorna diskuterade även vikten av att vara flexibel. Detta behövdes exempelvis när anställda behöver uppfatta när det blir tvära vändningar från brukarna och när de säger nej. Då behöver medarbetare kunna tänka om snabbt, vara kreativ och komma på hur man kan göra i stället. Flexibiliteten behövdes också för att klara att gå in till en brukare och vara på ett sätt och sedan gå in till en annan brukare och göra på ett helt annat sätt. Männen beskrev också vikten av att kunna ha delad uppmärksamhet och vara upptagen i

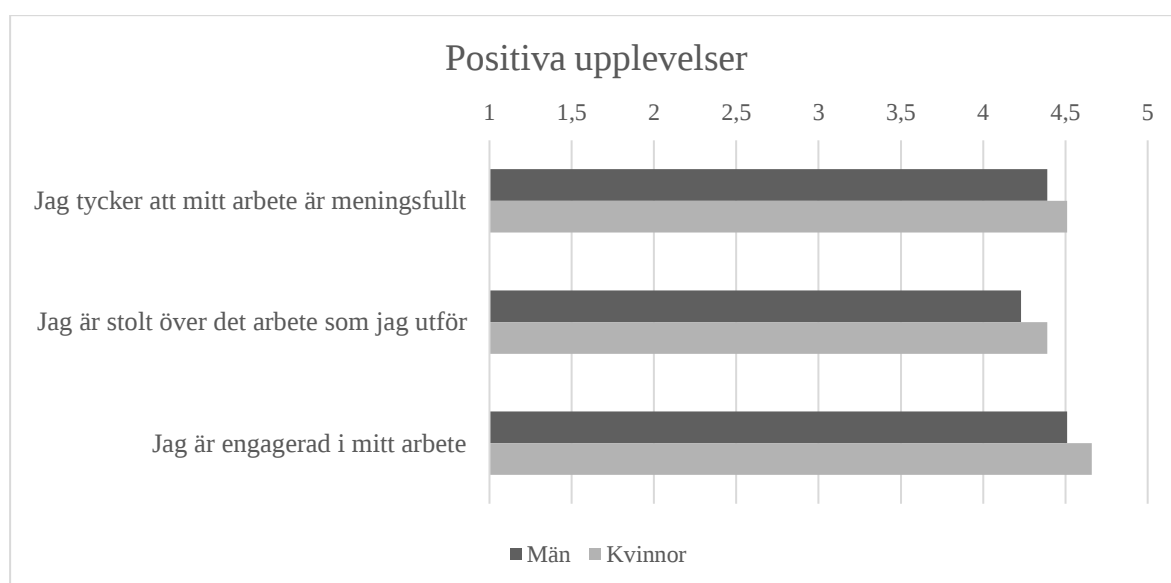
samtal med en brukare, samtidigt som det behövs en beredskap för det som händer vid sidan om:

Du måste ju liksom sitta och prata med en, samtidigt som du har kanske två [brukare] som håller på och hamnar i klinch där borta och då ska du navigera alla samtidigt, så att de inte liksom får massa triggers. (IP1-04)

## 4.2 Attraktivt arbete – upplevelser av arbetet

I enkäten undersöktes medarbetares positiva respektive negativa upplevelser av sin arbetssituation. De undersökta positiva upplevelsena som är kopplade till begreppet attraktivt arbete handlar om meningsfullhet, stolthet och engagemang och redovisas i Figur 2. De negativa upplevelsena av arbetssituationen är kopplade till anställdas välmående som exempelvis stress, psykisk och fysisk belastning och redovisas i Figur 4.

Jämställdhetsmyndigheten (2023:8) rapporterar att anställda i välfärdsorganisationer generellt upplever sitt arbete som meningsfullt. Resultaten från enkäten visar att detta stämmer med anställda i förvaltningen för funktionsstöd (se Figur 2). Såväl kvinnor som män upplevde sitt arbete som meningsfullt i hög utsträckning (över 4 i medelvärde). I Åteg & Hedlunds (2011) definition av attraktivt arbete poängterades vikten av att vara engagerad i sitt arbete. Enligt SKR (2022) har välfärdsorganisationer arbetsmarknadens mest engagerade medarbetare. Även betydelsen av att vara stolt betonas som en viktig aspekt och återfinns i Åteg & Hedlunds modell. I förvaltningen för funktionsstöd rapporterade både kvinnor och män att de är stolta och engagerade i hög utsträckning (över 4 i medelvärde).



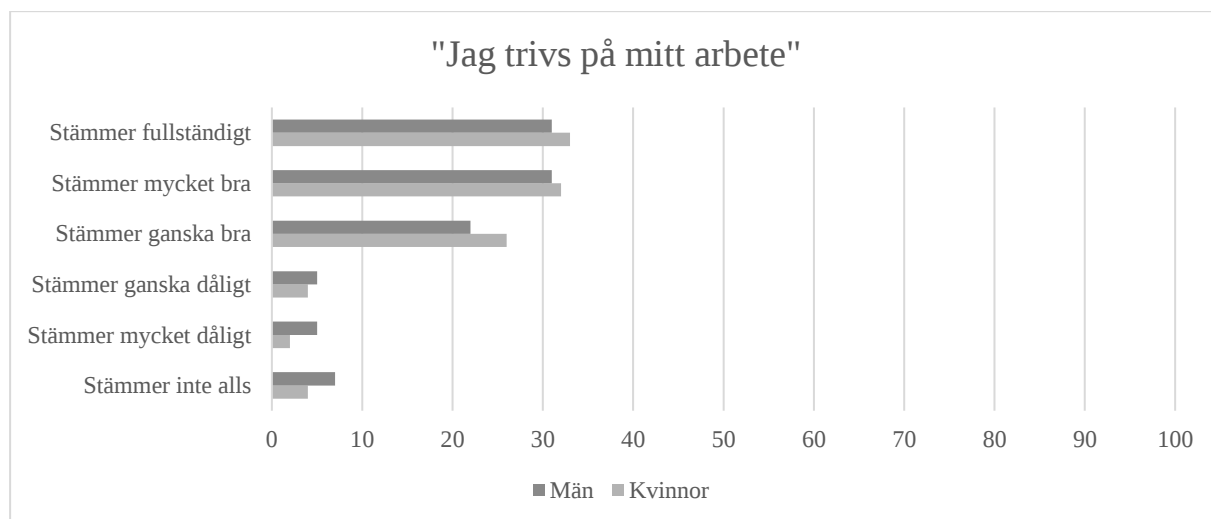
**Figur 2: Positiva upplevelser av arbete fördelat över kön (medelvärden).**

*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 5= alltid till 1= aldrig.*

När upplevelser av arbetssituationen studerades för respektive kön ser vi i Figur 2 en tendens att kvinnorna anger högre värden; de anser att arbetet är mer meningsfullt, är mer stolta över det arbete som de utför, och är mer engagerade i sitt arbete. (Se Appendix 1, tabell 3 för

redovisning av procentuell fördelning) De skillnader som framkommer i Figur 2 var dock inte statistiskt signifikanta (se Appendix 1, tabell 4).

Enligt Åteg och Hedlund (2011) utgör arbetstillfredsställelse en av dimensionerna i deras modell över attraktivt arbete. I enkäten undersöktes upplevd arbetstillfredsställelse med en övergripande fråga. Resultaten i Figur 3 visar att medarbetarna trivs överlag bra med sina arbeten. Dock trivs inte männen riktigt i samma utstäckning som kvinnorna (statistiskt signifikant skillnad, se Appendix 1, tabell 9).



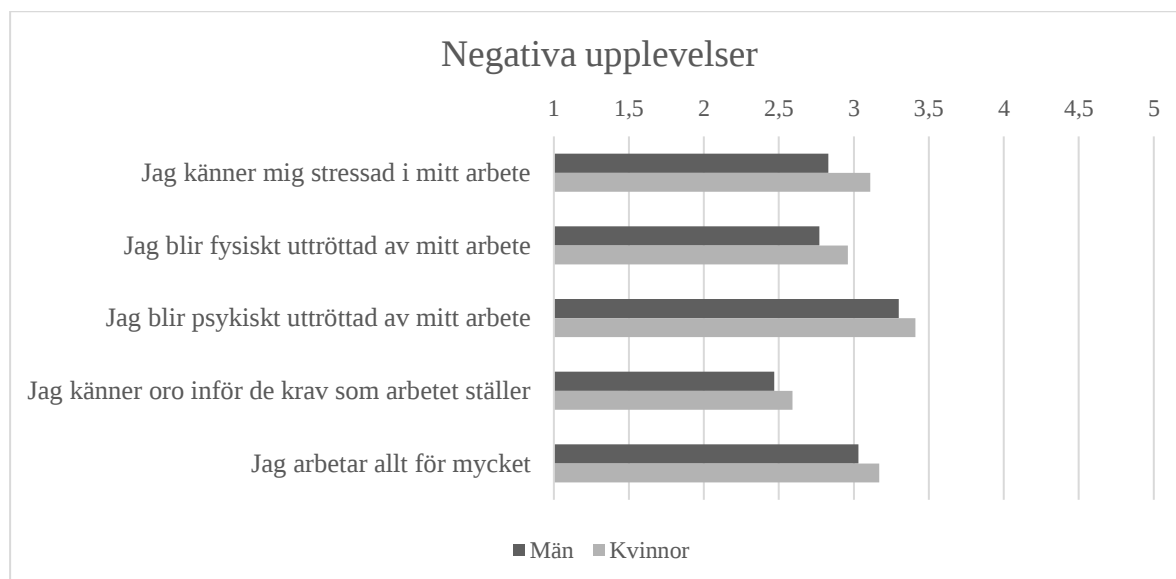
**Figur 3: Upplevd arbetstillfredsställelse (procent).**

*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1 = stämmer inte alls till 6 = stämmer fullständigt.*

Den generella bilden från fokusgruppsintervjuerna stämde väl överens med de positiva upplevelserna kopplade till attraktivt arbete, som rapporterades om i enkäten. Både män och kvinnor berättade att de uppskattade sina jobb och hade hög arbetstillfredsställelse. I fokusgrupperna med kvinnor sa en informant att hon älskar sitt yrke, men sa också att det fanns "lite andra saker som man tycker är lite negativa, men själva jobbet är ju jättebra." En annan kvinna sa att hon tyckte om sitt jobb "varje dag", och alla informanter i fokusgruppen var eniga om att de varje dag fick "minst ett riktigt gott skratt." En av dessa informanter uttryckte "jag tror inte vi hade jobbat kvar om vi inte hade älskat vårt jobb." Männerna uttryckte sin arbetstillfredsställelse på olika sätt. Exempelvis sa en man att han "trivdes som fisken i vattnet" och att jobbet var mycket bättre än hans tidigare jobb. En annan man, som lite slumpmässigt hamnat i jobbet, sa att han trivdes bra. Och ytterligare en man uttryckte att funktionsstöd "är kul att jobba med".

Även om det finns många positiva upplevelser av arbetet är det väl dokumenterat att stressrelaterad ohälsa är vanlig inom bland annat vård och omsorg (Försäkringskassan, 2024). För att undersöka detta inkluderade vi, i enkäten, frågor om negativa upplevelser av arbetet som en aspekt av attraktivt arbete. Frågorna handlade om de anställda känner sig stressade, psykiskt eller fysiskt trötta, känner oro i arbetet samt om de upplever att de arbetar för mycket. Av de undersökta negativa upplevelserna uppgav respondenterna i störst utsträckning att de, i medelhög grad, blir psykiskt uttröttade av arbetet, att de arbetar allt för mycket och känner sig stressade i medelhög grad (medelvärde mellan 2 och 4. Se Appendix 1, tabell 3 för redovisning

av procentuell fördelning.) Kvinnor, i jämförelse med män, tycks uppleva något högre stress och kanske därför upplever sig mer psykiskt och fysiskt utmattade av arbetet. Skillnaderna mellan könen är emellertid små (svag signifikans) (se Appendix 1, tabell 4).

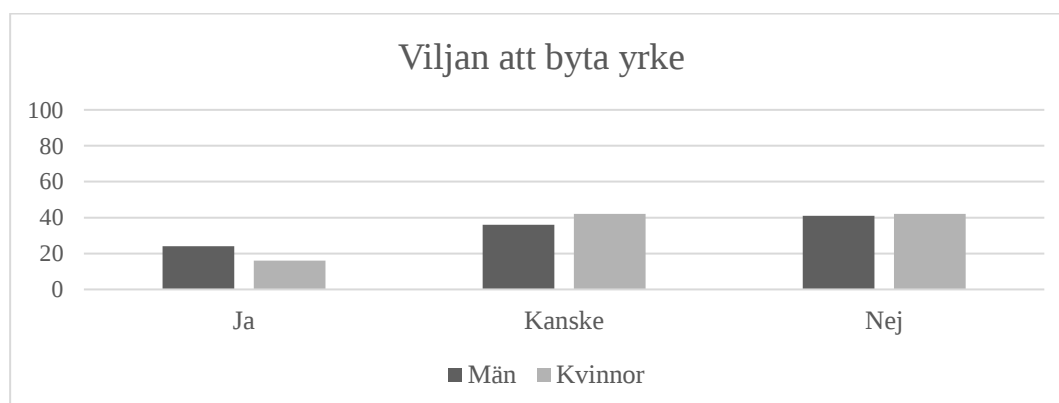


**Figur 4: Negativa upplevelser av arbete fördelat över kön (medelvärden).**

*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1= aldrig till 5= alltid*

### 4.3 Attraktivt arbete – att behålla de som är anställda

Enligt Åteg och Hedlunds (2011) definition av attraktivt arbete behöver det finnas en hög grad av stabilitet när det gäller att behålla anställda. I enkäten ställde vi frågan ”Skulle du vilja byta yrke”, med svarsalternativen ja, kanske eller nej. Som framgår i Figur 5, svarade 41 procent ”nej” på frågan, och lika många som uppgav att de ”kanske” vill byta yrke, medan 18 procent svarar ”ja” på frågan. Det kan alltså vara så många som närmare 2/3 av de svarande som är osäkra på om de vill vara kvar i ett yrke inom funktionsstöd. Det är en något större andel män som uppger att de vill lämna yrket, medan något fler kvinnor är osäkra och uppger att de kanske vill lämna. Det är ungefär lika många män som kvinnor som bestämt vill vara kvar.

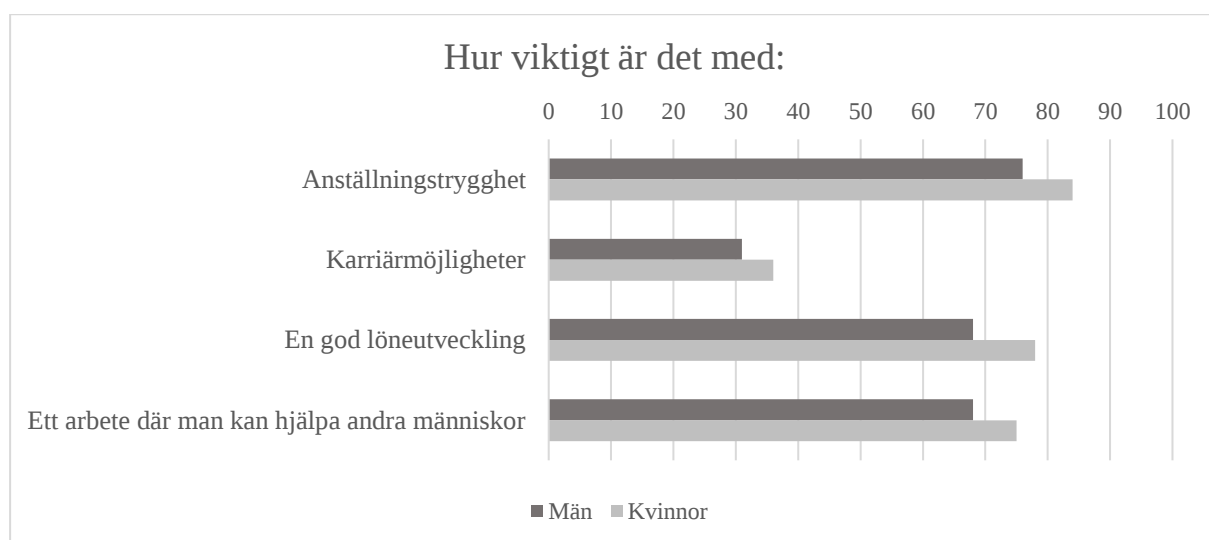


**Figur 5: Önskan att vara kvar eller lämna yrket (procent).**

*Kommentar: Skillnader mellan kvinnor och män är statistiskt säkerställd ( $p < ,001$ ).*

Ett arbete kan betraktas som attraktivt när det innehåller sådana kvaliteter som de anställda önskar och uppfattar som positiva (Biswas m.fl., 2017). Det kan exempelvis handla om att själva arbetsinnehållet uppfattas som intressant, meningsfullt (se Figur 2) men också att arbetsvillkoren är rimliga. Enligt Åteg & Hedlund (2011) kan arbetsvillkoren inbegripa sådana faktorer som i svensk kontext ryms inom ramen för kollektivavtal och arbetsmarknadslagstiftningen, såsom löner och principer för löneutveckling, anställningstrygghet och fysisk arbetsmiljö. Det kan också handla om mer organisationsnära faktorer som relationer till arbetskamrater och schemaläggning. I enkäten ombads respondenterna svara på tre olika frågor (se Figur 6, 7 & 8 för respektive fråga) som på olika sätt mäter arbetets attraktivitet. Den första frågan var hämtad från ISSPs frågeformulär (jfr Berglund 2001; 2017). Här ombads de svarande ta ställning till ”Hur viktigt är.... a) anställningstrygghet; b) karriärmöjligheter? c) god löneutveckling? d) ett självständigt arbete? e) ett arbete där man kan hjälpa andra människor?” Syftet var att identifiera vad anställda inom funktionsstöd uppfattar som viktigt i ett arbete mer generellt, för att vidare diskutera eventuella matchningsproblem (jfr Berglund & Esser 2020).

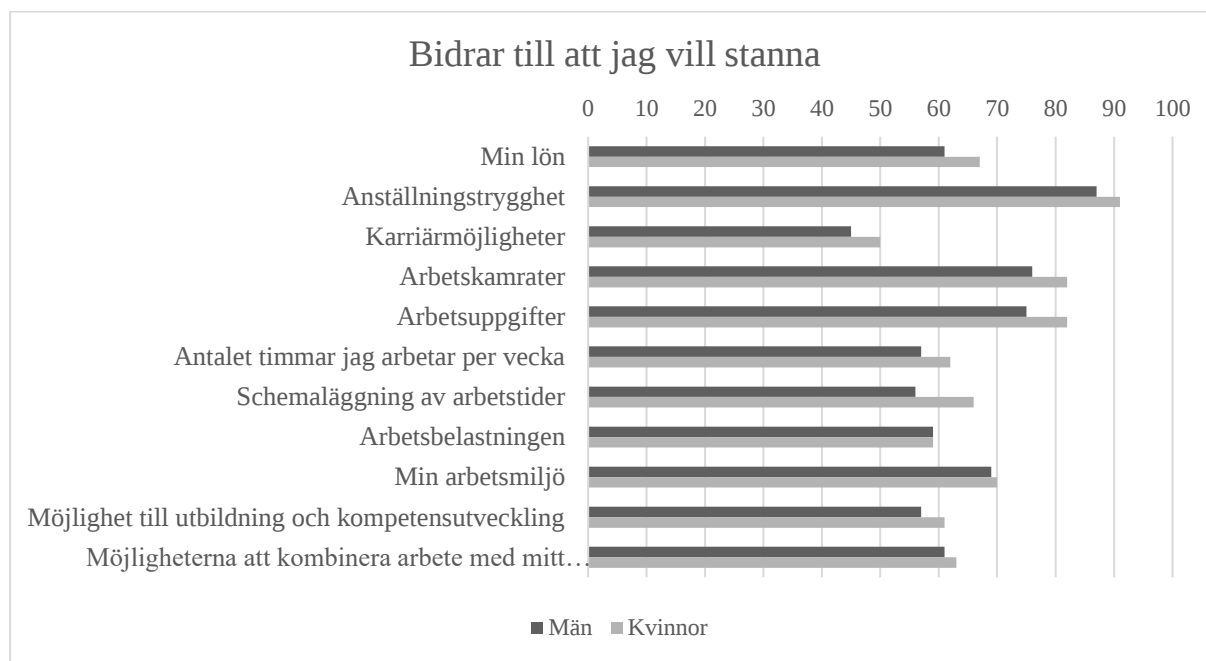
Som illustreras i Figur 6, kan anställda i funktionsstöd sägas ge uttryck för mer instrumentella och materiella attityder i så måtto att anställningstrygghet och god löneutveckling bedöms som viktigast i ett arbete (Berglund 2017). Det behöver inte betyda att de styrs av yttre värden, då de också starkt värdesätter ett arbete där man kan hjälpa andra människor. Inom funktionsstöd tycks det finnas vissa skillnader i värderingar mellan män och kvinnor. Staplarna i Figur 6 indikerar att kvinnor i något större utsträckning bedömer samtliga av de undersökta aspekterna av arbetet som viktigare än män. Analys av medelvärdesskillnader visade att kvinnor skattade anställningstrygghet och god löneutveckling signifikant högre än männen och uttryckte därmed en mer instrumentell attityd än männen. Vid analysen framkom dock att det endast rörde sig om svaga statistiska skillnader mellan könen (se Appendix 1, tabell 6, samt tabell 5 för redovisning av procentuell fördelning).



**Figur 6: Andelen kvinnor respektive män som uppfattar följande aspekter i arbete som ”mycket viktigt” (procent).**

*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1= inte viktigt alls till 5= mycket viktigt.*

I den andra frågan som mätte arbetets attraktivitet undersökte vi vad det är i arbetet som gör att anställda vill stanna eller byta arbete. I enkäten ombads respondenterna att ta ställning till elva aspekter av arbete och besvara: "Hur viktigt är följande för din vilja att stanna kvar eller byta arbetsgivare eller arbetsplats?" De aspekter som bidrog mest till att de anställda ville stanna var med Kucherovs & Zavyalovas (2012) begrepp uppdelade i ett ekonomiskt attribut (anställningstrygghet), ett psykologiskt attribut (arbetskamrater) och ett funktionellt attribut (arbetsuppgifter) (se Figur 7).



**Figur 7: Andel som svarat vad som "bidrar starkt" eller "bidrar en del" till att jag vill stanna (procent)**

Vid analys av medelvärden (se Appendix 1, tabell 6) visade resultaten att samtliga undersökta aspekter hade tämligen höga medelvärden (mellan mv 3.5 och mv 4), vilket tyder på att alla bedöms som viktiga för att vilja stanna. (Se Appendix 1, tabell 7 för procentuell fördelning.)

I fokusgruppsintervjuerna fick informanterna frågan om vad de anser vara det bästa med jobbet inom funktionsstöd, vilket kan antas kunna bidra till arbetets attraktionskraft och att man vill stanna. De anställda betonade två funktionella attribut: Meningsfullhet i arbetet, frihet under ansvar och ett psykologiskt attribut: det kollegiala samarbetet.

*Meningsfullhet.* De flesta informanter upplevde att arbetet (d.v.s arbetsinnehållet) var meningsfullt, men på olika sätt. Kvinnorna upplevde att det bästa med arbetet var mötet med brukarna och att de upplevde att de som medarbetare fick mycket tillbaka av dem (jfr Ulfsson & Flisbäck, 2011). De beskrev att det var givande när brukarna gjorde framsteg och när brukarna lärde sig saker. Det bästa kunde handla om att medarbetare märkte att brukarna hade en bra dag, eller också kunde det handla om när de upplevde att de kunde göra brukarnas liv så drägligt som möjligt, eller att de till och med kunde höja livskvaliteten för brukarna och att hjälpa dem framåt:

När man träffar nån som har haft det jättesvårt, liksom, uppväxt och liv över lag och sen är du med och liksom hjälper till och faktiskt löser de där knutarna liksom, till att de helt plötsligt kanske flyttar vidare... och kanske till slut inte ens har LSS alls liksom, för att de har hittat strukturer då. Det är ju sjukt givande. (IP4-01)

Andra aspekter som uppskattades var att som medarbetare få utlopp för sin kreativitet, och exempelvis att få lära sig nya saker, metoder och frågor.

En av männen jämförde med ett tidigare arbete och uttryckte att arbetet inom funktionsstöd upplevdes som ”meningsfullt”. En man beskrev att det bästa var att känna att ”jag kan hjälpa den här människan lite grann”. En annan informant uttryckte att han mådde bra och kände att han hade lyckats när han hade hjälpt någon. Ytterligare en informant sa med emfas att det var ”en oerhörd glädje” när det gick att se på brukarna att de hade lyckats. Någon upplevde att det bästa med jobbet var att arbeta med unga, medan en annan som arbetade med brukarnas fritidsintressen uppskattade att få arbeta med det som han gillar samtidigt som han får ”hjälpa och stötta andra att utvecklas”.

De arbetsvillkor som upplevdes som de bästa handlade med Kucherovs och Zavyalovas (2012) begrepp om: ett funktionellt attribut - frihet under ansvar och ett psykologiskt attribut - kollegialt samarbete.

*Frihet under ansvar.* En av kvinnorna uppskattade att ha mycket frihet under ansvar så att kollegorna kan prova olika tillvägagångssätt för att komma fram till vad som fungerar. Informanten beskrev att när ledningen och kollegorna är bra, så finns ett utrymme att ”prova saker och ting.” Även männen uttryckte sig positivt om detta. En av dem sa:

Vi får jobba mycket med frihet under ansvar. Jag har en chef som låter verksamheten jobba på och det gör att kollegorna tar mycket ansvar själva för verksamhet. Och det skapar ju mer engagemang för allihop. (IP3-03)

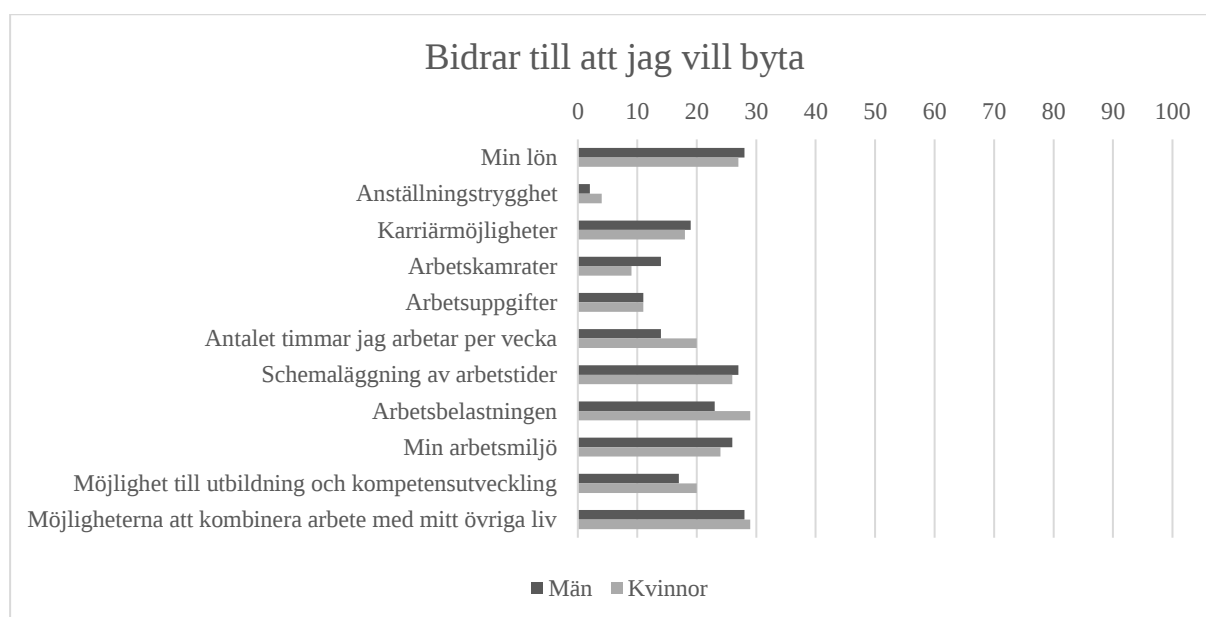
Informanterna uppskattade flexibilitet som de upplevde fanns genom att allt inte är tidsstyrt. Detta bidrog till att kunna planera om och ta vara på tiden som uppstod när exempelvis en brukare ändrade sina planer för dagen och åkte iväg.

*Kollegialt samarbete.* Medarbetarna betonade även vikten av kollegialt samarbete. På frågan om vad det bästa med kollegorna var, diskuterade en av grupperna med kvinnor att det var när samarbetet var bra, och att medarbetarna kunde dra ”åt samma håll.” De uppskattade när medarbetarna gemensamt bestämmer en ny rutin för en brukare, testar rutinen, utvärderar och bestämmer framtida arbetssätt tillsammans. Enligt informanterna krävdes detta samarbete för att komma framåt i arbetet med brukarna. Om samarbetet inte fungerar menade informanterna att det ganska omgående märktes på brukarna.

Informanterna betonade också att det kollegiala var som bäst när alla gör det de ska, och att alla gör det man kommit överens om. När detta inte händer, upplevdes det svårt att komma framåt i arbetet. Ytterligare en aspekt som uttrycktes som positivt i en av fokusgrupperna med bara män, var att det fanns en ”välkomnande jargong” på arbetsplatsen och en vilja att anförtro sig till sina kollegor och exempelvis berätta att man har sovit dåligt eller är ”nere”. Andra positiva aspekter med det kollegiala arbetet var exempelvis att medarbetarna upplevde att de var schyssta när semestrar planeras.

För att vidare undersöka arbetets attraktivitet frågade vi i enkäten vad medarbetarna ansåg bidragande till att de skulle vilja byta arbete. Resultaten visar att de anställda i störst utsträckning ansåg att ekonomiska attribut som lönen, schemaläggningen och även möjligheten att kombinera arbete och familj bidrog till att vilja byta jobb. Även arbetsbelastning (ett funktionellt attribut) och arbetsmiljö (ett psykologiskt attribut) bidrog till att vilja byta jobb.

Som visas i Figur 8 är det små skillnader i män och kvinnors rapportering av faktorer som bidrar till att de vill byta arbete. Män rapporterade att lönen, schemaläggningen av arbetstider, karriärmöjligheter, arbetsmiljö, och arbetskamrater bidrog till att vilja byta jobb i något högre grad än kvinnor. Kvinnor rapporterade i något högre grad än män att anställningstrygghet, antalet arbetade timmar per vecka samt möjlighet till kompetensutveckling bidrog till att vilja byta arbete. Vid analys av medelvärden framkom att skillnaderna är små och ej statistiskt signifikanta (se Appendix 1, tabell 8 samt tabell 7 för redovisning av procentuell fördelning)



**Figur 8: Andel som svarat vad som "bidrar starkt" eller "bidrar en del" till att jag vill byta arbete (procent)**

En fråga i fokusgruppsintervjuerna handlade om vad informanterna ansåg var det sämsta med jobbet inom funktionsstöd, vilket kan antas kunna bidra till att man vill byta arbete (jfr Ulfsson & Eriksson, 2011). Svaren handlade mestadels om arbetets innehåll. En informant uttryckte att det sämsta med jobbet var när arbetet inte funkade, när en brukare exempelvis blir utåtagerande och medarbetare upprepade gånger försöker hjälpa brukaren i situationen, men inte når fram. Andra upplevde att det sämsta var när de som medarbetare, enligt lag, ska agera utifrån brukarnas självbestämmande men att kontakten med brukarnas anhöriga uppfattades som besvärlig då de anhöriga inte uppskattade att brukaren ville att medarbetarna ska agera i en annan riktning än vad anhöriga önskar.

De arbetsvillkor som upplevdes som det sämsta med jobbet var framför allt aspekter kopplade till ekonomiska attribut: ekonomiska förutsättningar för arbetet, arbetstidsregler och schemaläggning, lön och löneutveckling. Även karriärmöjligheter som är ett funktionellt attribut togs upp som det sämsta med arbetet.

*Ekonomiska förutsättningar för arbetet* uppfattades som begränsande. Det fanns en uppfattning om att det är mycket prat om pengar i organisationen. Informanter upplevde att pengarna ”styr” och att budgeten är ”tight” och att det var orsaken till att vikarier inte kunde tas in och att medarbetarna som jobbade när det saknas folk ”går på knäna”. Vidare fanns en diskussion om att chefen inte kan förvänta sig ”kvalitet” under dessa förutsättningar. Men denna insikt var medarbetarna inte helt tillfreds med:

Men i slutändan är det ju människor vi jobbar med, som kanske kommer bli lidande, alltså... och det vill man inte heller dras med. Det kan man ju också gå in i väggen på, att man ser att [det] finns liksom inte resurser att uppfylla kraven. (IP4-05)

*Arbetstider och schemaläggning.* Informanterna berättade om det nya arbetstidsdirektivet från EU, med krav på elva timmars dygnsvila. De upplevde att de nya reglerna gör det svårt att sätta ihop ett fungerande bemanningsschema och att det inverkat negativt på arbetstiderna. Många uppfattade att arbetstidsreglerna bidrog till både problem och missnöje. Ett problem var att det hade blivit svårare att beordra in folk, ett annat var att de arbetar långa pass. En informant upplevde att de anställda tappat makten och kontrollen över sina egna scheman. Hon berättade att medarbetarna sover sämre med de nya reglerna och att de upplevde sig tröttare.

På vissa enheter, pratar vi mycket om vändpass, det är att du jobbar kväll och morgon. Och på vissa enheter är det grymt bra. Men på många av de tunga enheterna har [medarbetare] tyckt att det har varit jobbigt. Men nu fick vi inte ens välja själva längre, utan nu fick vi inte ha dem... nu ska du jobba fem kvällar på en vecka, till exempel eller fem tidiga pass.... Vi har väldigt mycket personal som har valt att ta tjänstledigt en viss procent för att slippa jobba så många dagar. (IP2-01)

Eftersom medarbetarna arbetar långa pass upplevde informanterna att den nya schemaläggningen påverkade privatlivet i större utsträckning än tidigare. Innan kunde medarbetarna byta arbetspass med varandra när det behövdes, exempelvis för att spendera tid med sitt barn. Med den nya schemaläggningen hade många svårt att kunna träffa vänner och familj på ett tillfredsställande sätt. Någon exemplifierade med att schemat gör att det kan dröja flera dagar tills man kan träffa sin partner. I en av fokusgrupperna diskuterades att de nya tidsreglerna kunde bli diskriminerande för de med småbarn. De uppfattade att ensamstående med barn hade det särskilt svårt, då arbetets tider inte fungerade med barnomsorgens tider. De ansåg att det fanns en risk i att anställa ensamstående föräldrar, men var väl införstådda med att detta inte kunde hindra en rekrytering.

De nya tidsreglerna upplevdes av många informanter som mycket negativa, dock fanns det några som hade en mer positiv syn. En informant berättade att hon trivdes med att arbeta tider som ingen annan ville ha och att hon arbetade helger och röda dagar. Hon uttryckte: ”alltså, jag vill jobba så här, det är därför jag är där jag är”. En annan informant som också var positiv till arbetstiderna jämförde med kontorsjobb och sa:

Jag skulle inte byta ut de här arbetstiderna mot något smör i Småland....Vem vill jobba måndag till fredag och vara tvungen att göra precis samma saker som alla andra på eftermiddagar och helger. .... Alltså det är grymt att börja klockan tre på eftermiddagen, du hinner gå till gymmet och klippa dig, du hinner tvätta.... (IP2-03)

*Lön och löneutveckling.* Lön och löneutveckling upplevdes som något av det sämsta med jobbet (jfr Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Några tyckte dock att lönen var ”någonting som blir bättre och bättre för varje år som går och en informant uttryckte att ”lönen har blivit mindre på tapeten sen schemabekymren kom”. Men den övergripande bilden var att såväl kvinnor som män var missnöjda med lönen. De ansåg att ingångslönerna inom funktionsstöd var låga och att detta påverkade möjligheterna att attrahera nya medarbetare. En av informanterna hade hört tonåringar diskutera ingångslönen och jämföra den med privat sektor och sagt: ”ja, men om jag går på bandet på Volvo så får jag ut 32 000”.

En av männen beskrev att han ”tjänade mer när jag var typ 20 än vad jag gör nu kanske [...] inte riktigt, men i princip var det så”. En annan informant sa ”vår OB är ju det som gör vår lön”. Ytterligare en annan berättade att de som arbetar på speciellt utmanande arbetsplatser inom förvaltningen fick två tusen kronor extra varje månad, vilket uppfattades som attraktivt.

Även löneutvecklingen uppfattades som dålig. Informanterna beskrev kritiskt att de uppfattade att de medarbetare som har sämst lön var medarbetare som arbetat länge. De berättade att de hade kollegor som bytte arbetsgivare i syfte att höja sin lön. En svag löneutveckling, särskilt för de som har varit anställda länge hos samma arbetsgivare, är ett generellt problem i svensk lönebildning (Ulfsdotter Eriksson, m.fl., 2021). När intervjuaren frågade om alternativa tillvägagångssätt diskuterades att lönen även kunde höjas om man presterade, dvs följde målen som var satta på enheten. Kriterierna för löneförhöjning sattes i arbetsgrupper med medarbetare och av chefen. Exempel på lönegrundande kriterier var att ”lägga sitt schema, dokumentera, skriva genomförandeplaner, sammanfattningar med hjälp av pedagog, vara flexibel, kunna gå till andra enheter och komma i tid”.

När intervjuaren frågade männen om lönen gjorde att de skulle kunna lämna jobbet och byta bransch för bättre lön, svarade en av informanterna att han hade kommit fram till att han trivdes ”våldigt bra” och att han inte ville sitta på kontor även om han skulle tjäna väldigt mycket. Medan en annan svarade: ”Jag planerar att söka vidare.... Inte för att jag vantrivs...”.

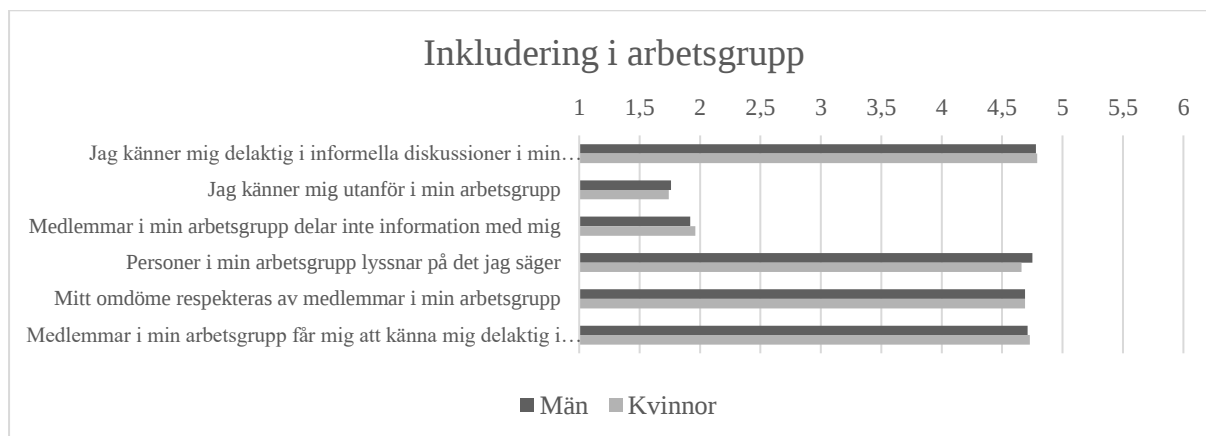
*Få karriärmöjligheter.* Både kvinnor och män upplevde karriärmöjligheterna som små. De önskade att möjligheterna till utbildning skulle vara så som de uppfattade att de en gång var. De uttryckte att det idag var svårt att få utbildning som gör att ”man får chansen att kunna [gå] vidare och att alla inte kan bli enhetschefer, men att det eventuellt fanns möjligheter att bli metodutvecklare och stödpedagog. En av männen uttryckte:

... taket slås i rätt snabbt och så är du liksom där, du kan inte göra så mycket... visst, man kan bli stödpedagog, men grejen är att det.... Man får nästan göra samma jobb nu för tiden som... men bara mer administrativt och det är ju det man helst inte vill göra (IP1-04).

Forskning om karriär framhåller betydelsen av att inte endast betrakta karriär i hierarkisk mening, att avancera uppåt och erhålla ledningspositioner, utan snarare tillse medarbetares möjligheter till kompetensutveckling (Bergmo-Pruvlovic, 2024). Vidare, att betrakta karriär vertikalt och erbjuda medarbetare möjlighet att byta arbetsplats inom organisationen i den mån det är möjligt. Eftersom funktionsstöd har flera olika typer av verksamhet torde det vara möjligt att organisera för en breddad karriär.

## 4.4 Attraktivt arbete – relationerna till medarbetarna

En aspekt av attraktivt arbete handlar enligt Åteg och Heldlund (2011) om relationerna till varandra som medarbetare. Relationerna mellan anställda är en viktig aspekt av den psykosociala arbetsmiljön. Mor Barak & Cherin (1998) menar att det kan få negativa konsekvenser, bland annat för individens hälsa, om man inte känner sig accepterad och inkluderad av sina arbetskollegor, alternativt om man upplever att man blir utesluten. För att undersöka detta handlade ett avsnitt i enkäten om upplevd inkludering i den egna arbetsgruppen.

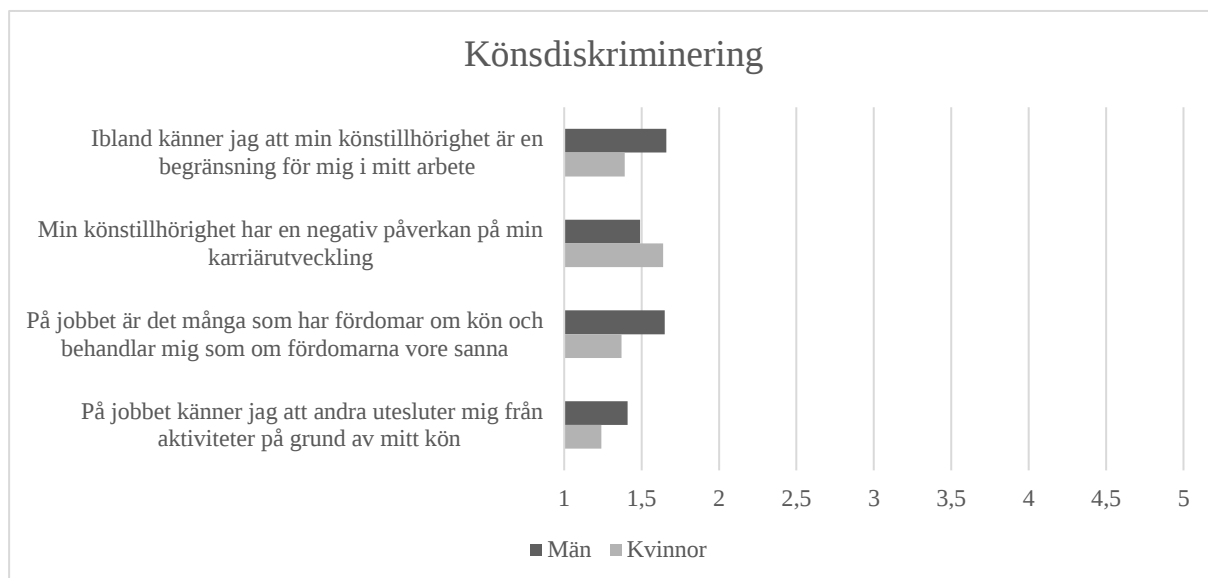


**Figur 9: Upplevelser inkludering i arbetsgrupp (medelvärden, fördelade över kön).**  
*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1= stämmer inte alls till 6= stämmer fullständigt.*

Resultaten visar att respondenterna känner sig inkluderade i sina arbetsgrupper/enheter. I Figur 9 framkommer att de i hög grad känner sig delaktiga i informella diskussioner, att de upplever att de blir lyssnade på, att deras omdöme respekteras av övriga gruppmedlemmar och att medlemmar i arbetsgruppen får dem att känna sig delaktiga i beslut. I låg utsträckning upplever de att medlemmar inte delar information i tillräcklig utsträckning och att de känner sig utanför sin arbetsgrupp. Det är ingen statistiskt signifikant skillnad i männens och kvinnornas svar (se Appendix 1 tabell 12 samt tabell 11 för redovisning av procentuell fördelning).

Mor Barak & Cherins (1998) mått på inkludering är ett könsneutralt instrument. För att undersöka relationerna mellan medarbetarna ställdes även frågor om medarbetarna upplevde könsdiskriminering. I likhet med inkludering, finns forskning som visar att upplevd diskriminering är relaterat till ohälsa (Allard, 2021).

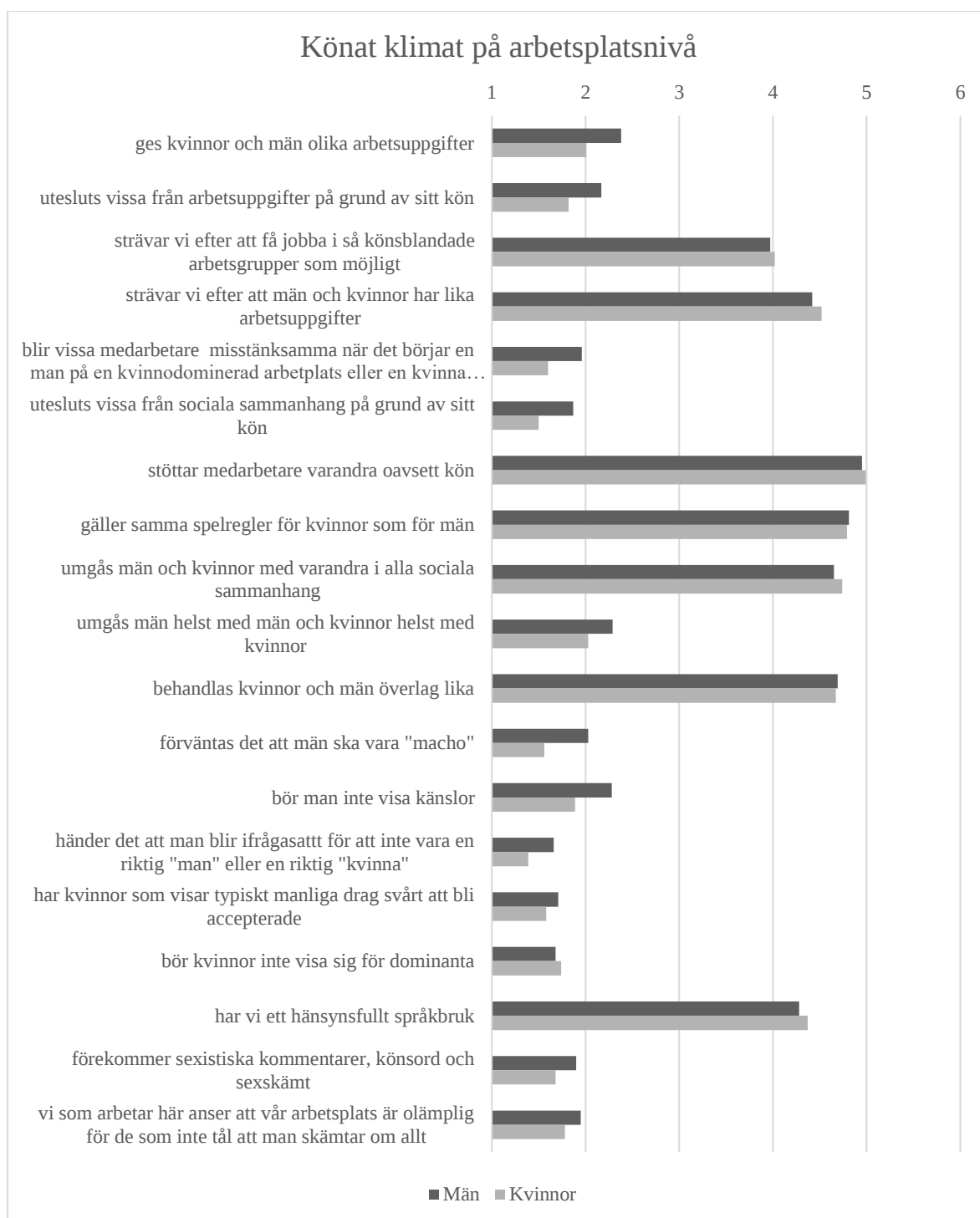
I Figur 10 redovisas resultaten över upplevd könsdiskriminering. Överlag upplever de anställda låg grad av könsdiskriminering (lägre än mv 2). Men analys av medelvärden visar att det finns signifikanta skillnader mellan könen. Kvinnor upplever i högre grad än männen att deras könstillhörighet har en negativ påverkan på deras karriärutveckling. Männen upplever i högre grad än kvinnorna att könstillhörighet är en begränsning i arbetet, att många har fördomar om kön och beter sig som om dessa vore sanna, samt att de upplever att de utesluts från aktiviteter på grund av kön (se Appendix 1 tabell 10 samt tabell 9 för redovisning av procentuell fördelning).



**Figur 10: Upplevelser av könsdiskriminering (medelvärden fördelade på kön).** *Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1= stämmer inte alls till 6= stämmer fullständigt.*

## 4.5 Attraktivt arbete – könade processer inom enheten

För att kunna undersöka könade inomorganisatoriska proecesser har Biswas m.fl. (2017) och Allard m.fl. (2024) inspirerats av Connells (2006) aspekter som ingår i en organisations könade regim och skapat ett instrument för att mäta en organisations könade klimat. Allard m.fl (2024) undersökte processer på såväl organisatorisk som medarbetarnivå. Eftersom Allard m.fl. (2024) fann att processerna på medarbetarnivå var särskilt viktiga för upplevd könsdiskriminering fokuserar enkäten, som skickades till anställda i funktionsstöd, på medarbetarenivå för att fånga hur anställda upplever klimatet och arbetsmiljön på arbetsplatsnivå. Enkäten innehöll 19 frågor fördelade över de dimensioner som ingår i instrumentet (Allard m.fl., 2024): Könsuppdelat arbete – medarbetares strävan och praktik; Känslor och mänskliga relationer; Kultur och symbolik – stereotyp syn på män och kvinnor samt; Kultur och symbolik – medarbetares språkbruk (se Figur 11).



**Figur 11. Medarbetares upplevelser av könat klimat på sina arbetsplatser (medelvärde fördelat på kvinnor och män).**

*Kommentar: Svaralternativen varierade mellan 1=stämmer inte alls till 6 = stämmer fullständigt.*

I Figur 11 framkommer att medarbetarna i ganska hög utsträckning (över medelvärde 4) upplevde att de anställda *strävar* efter att män och kvinnor har så lika arbetsuppgifter som

möjligt, men att de i ganska stor utsträckning (mellan 2 och 4 i medelvärde) upplevde att kvinnor och män ges olika arbetsuppgifter.

De upplevde i hög utsträckning (över 4 i medelvärde) att medarbetarna stöttar varandra oavsett kön, att samma spelregler gäller för kvinnor och män, att män och kvinnor umgås med varandra i sociala sammanhang, att män och kvinnor behandlas överlag lika. De upplevde också att de i ganska stor utsträckning (mellan 2 och 4 i medelvärde) strävar efter att få jobba i så könsblandade arbetsgrupper som möjligt. Vidare tycker de anställda att man har ett hänsynsfullt språkbruk i ganska stor utsträckning. I ganska låg grad (runt medelvärde 2) upplevde de att män och kvinnor ges olika uppgifter, att vissa utesluts från arbetsgrupper på grund av sitt kön, att män helst umgås med män och kvinnor helst med kvinnor och att man inte bör visa känslor och att män ska vara ”macho”. I lägst utsträckning (mellan medelvärde 1 och 2) upplevdes att vissa medarbetare blir misstänksamma när det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats, att vissa utesluts från sociala sammanhang på grund av sitt kön, att man blir ifrågasatt att inte vara en riktig man eller riktig kvinna, att kvinnor som visar typiskt manliga drag ha svårt att bli accepterade, att kvinnor inte bör visa sig dominanta, att det förekommer sexistiska kommentarer, könsord och sexskämt och att man tycker att arbetsplatsen är olämplig för de som inte tål att man skämtar om allt.

I förvaltningen för funktionsstöd var skillnader mellan mäns och kvinnors skattade upplevelser överlag få. Män och kvinnor upplevde den könade regimen på enhetsnivå på ett ganska likt sätt. Dock visar analys av medelvärden att det finns statistiskt signifikanta skillnader i mäns och kvinnors upplevelser i sju av de 19 undersökta aspekterna av enhetens köande regim. Dessa sju aspekter representerar tre av de undersökta dimensionerna: *Könsuppdelat arbetet, medarbetares strävan och praktik; Emotioner och relationer; Kultur och symbolism – stereotyp syn på kvinnor och män*. I tabell 3 redovisas de sju aspekter som skiljer sig åt mellan män och kvinnor och vilka dimensioner de representerar.

Tabell 3: Medelvärden för män respektive kvinnor (jämförelse medelvärden, signifikans)

|                                                                                                                                                  | Män  | Kvinnor | Sig.             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------|------------------|
| <b>Könsuppdelat arbete – medarbetares strävan och praktik</b>                                                                                    |      |         |                  |
| På min arbetsplats...                                                                                                                            |      |         |                  |
| ... ges kvinnor och män olika arbetsuppgifter                                                                                                    | 2,38 | 2,01    | <b>0,011</b>     |
| ... utesluts vissa från arbetsuppgifter på grund av sitt kön                                                                                     | 2,17 | 1,82    | <b>0,009</b>     |
| <b>Emotioner och relationer</b>                                                                                                                  |      |         |                  |
| På min arbetsplats...                                                                                                                            |      |         |                  |
| ... blir vissa medarbetare misstänksamma när det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats eller en kvinna på en mansdominerad arbetsplats | 1,96 | 1,6     | <b>&lt;0,001</b> |
| ... utesluts vissa från sociala sammanhang på grund av sitt kön                                                                                  | 1,87 | 1,5     | <b>0,001</b>     |
| <b>Kultur och symbolism – stereotyp syn på män och kvinnor</b>                                                                                   |      |         |                  |
| På min arbetsplats...                                                                                                                            |      |         |                  |
| ... förväntas det att män ska vara "macho"                                                                                                       | 2,03 | 1,56    | <b>&lt;0,001</b> |
| ... bör man inte visa känslor                                                                                                                    | 2,28 | 1,89    | <b>0,002</b>     |
| ... händer det att man blir ifrågasatt för att inte vara en riktig "man" eller en riktig "kvinna"                                                | 1,66 | 1,39    | <b>0,003</b>     |

Tabell 3 visar att män rapporterade högre värden än kvinnorna på samtliga sju aspekter. Män upplevde i högre utsträckning än kvinnor att medarbetare bidrar till att arbetet könsuppdelas i praktiken, att män och kvinnor ges olika arbetsuppgifter och att medarbetare utesluts från vissa arbetsuppgifter på grund av kön. Männen upplevde också i högre utsträckning än kvinnor att både känslor och relationer är könade när det gäller att vissa medarbetare blir misstänktsamma när det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats eller en kvinna på en mansdominerad arbetsplats och att vissa utesluts från sociala sammanhang på grund av sitt kön. Vidare upplevde männen i högre utsträckning än kvinnorna att medarbetare på arbetsplatsen har en stereotyp syn på män och kvinnor. Männen rapporterade i högre utsträckning än kvinnor att de uppfattade att män förväntas vara ”macho”, att man inte bör visa känslor och att medarbetare blir ifrågasatta för att inte vara en riktig man eller riktig kvinna (se Appendix 1 tabell 14 för analys av samtliga medelvärden, samt tabell 13 för procentuell fördelning).

Även i fokusgrupperna framkom upplevelser av att förvaltningen för funktionsstöd uppfattas som en könad verksamhet på organisationsnivå. Informanterna upplevde olika aspekter av arbetsvillkoren som könade. Dels beskrevs en intern könssegregering där män och kvinnor delvis återfinns i olika verksamheter i organisationen och att kvinnor uppfattas undvika vissa arbetsplatser och män andra. Dels uppfattades arbetsuppgifter och ansvarstagande som könade, att brukarna könar verksamheten, att män och kvinnor delvis har olika arbetstider och att män arbetar heltid i större utsträckning än kvinnor. Vidare uppfattade kvinnor att män har högre lön.

*Könsuppdelade enheter.* I fokusgrupperna med kvinnor framkom en bild av att män ofta arbetar inom vissa delar av verksamheten. Mönstret var att män i lägre utsträckning än kvinnor arbetar på enheter där brukarna har ett stort omvårdnadsbehov och där omsorgen inkluderar att hjälpa brukarna med deras ”hygien”. Kvinnorna upplevde att det var svårare att rekrytera män till dessa arbeten och även att behålla män i samma utsträckning som kvinnor. De upplevde att det var lättare att rekrytera män till arbetsplatser som t.ex daglig verksamhet där brukarna är mer högfungerande och där ”tvätt och städ och mycket samtal och mycket samvaro” ingår i arbetsuppgifterna. Rekrytering av män upplevdes också lättare till ”autismboendena” där det förekommer att brukarna har ett ”utmanande beteende”. En informant som hade erfarenhet av arbete i gruppbostad uttryckte:

Jag vet inte, för jag kan tycka ... se skillnad i att om vi kollar hur många män som jobbar på gruppbostäder, och hur många män som jobbar på servicebostäder, så tycker jag ju att det är mycket fler män ... alltså, som hos mig, när jag började på [servicebostadens adress], då var det nästan bara män. Det var liksom så här: ”Oj, herregud vad många män det var här”, medan då kom jag från en gruppbostad... där hade vi inte en enda man. Det var ju knappt att vikarierna som var manliga ville komma. (IP4-01)

I fokusgruppsintervjuerna med män framkom ett liknande resonemang om arbetsplatser där många män arbetade, där det uppfattades att det behövdes fysisk styrka och där det fanns brukare som var utåtagerande. En av informanterna beskrev att kvinnorna på den enheten slutar ”en efter en, efter en”.

Informant 2: Det som gör [att kvinnor slutar] är ju att det är väldigt utåtagerande [brukare], så de orkade väl inte... alla kan jobba, men de [kvinnorna] är där och jobbar och sen säger de...själva [att de] inte vill vara med. (IP1-02)

Informantens förklaring till varför kvinnorna inte vill arbeta på en sådan arbetsplats var att man behöver fysisk styrka.

*Könade arbetsuppgifter.* På de arbetsplatser där både kvinnor och män arbetade beskrevs en könsbaserad uppdelning av arbetsuppgifterna. I en av fokusgrupperna diskuterade kvinnorna att de upplevde att män ”kommer undan” arbetsuppgifter, exempelvis upplevde de att männen fick göra det roliga och att kvinnorna exempelvis fick städa. De upplevde också att männen inte ägnade sig lika mycket åt dokumentation och planering. En kvinna berättade om en situation där den äldre manliga kollegan uppmanande hade sagt: ”planera hela dagen för mig”. Informanten berättade att hon hade gjorde det. ”Han var med deltagarna, men jag ska planera hela dagen”.

Ytterligare en av informanterna beskrev en situation där en brukare behövde hjälp med hygien. Informanten upplevde en förväntan på att hon som kvinna skulle utföra sådana omsorgsuppgifter som hon upplevde att män i arbetsgruppen gärna avstod.

... så säger min kollega, en manlig kollega: ”Ja, vi ska tvätta ...” ja, hjälpa en person och, ja, rengöra och tvätta personen, hur jag ska uttrycka mig. Så säger min kollega till mig: ”Ja, jag tänker inte gå in i detta.” ”Men du ska hjälpa, jag kan inte lyfta personen, som jag ...” då var jag ganska ny, men det här med att lyfta då...: ”Du måste hjälpa mig.” ”Nej, du har mammarollen, du kan ju det här. Jag kan inte gå in, det luktar bajs.” Ja. Ja, det kändes bara: ”Nähej, det här inte acceptabelt, alltså, nu får du gå in, alltså, du får ju mer betalt än jag, och så ska jag gå in och göra allt jobb, och sen går du ut. Så ... ja.” Ja, men jag tror det är det som är skillnaden. Jag hörde det: ”Men du har ju mammarollen”. (IP4-03)

*Könat ansvarstagande.* Även ansvarstagandet upplevdes som könat. Bland de intervjuade respondenterna fanns medarbetare som arbetade på förhållandevis könsblandade arbetsplatser. En sådan enhet kännetecknades av mycket omvårdnad, men hade enligt informanten en könssammansättning som var ungefär i paritet med daglig verksamhet, som inte har samma omsorgsarbete med hygien. Informanten kände inte igen beskrivningen av att kvinnorna i arbetsgruppen förväntades utföra mer omvårdnad än männen. Informanten uttryckte: ”hos oss är det så att jobbar man där, så.... Alla [får] gå in på toaletten och stötta upp”. Däremot, upplevde informanten att kvinnor och män tog ansvar eller utförde arbetsuppgifter på olika sätt.

Men det jag kan tycka är väl att det är, om man nu ska gå utifrån mina preferensramar, att män är inte lika bra på att plocka undan efter sig, som vi kanske...[att de] plockar undan sin kaffekopp och... torkar av kaklet när man har... alltså, om det kommer skvätt på det. Eller lite såna saker...(IP4-04)

Både kvinnor och män uttryckte att det fanns en skillnad i ansvarstagande. En kvinna upplevde att männen tyckte att kvinnorna tjatade, när de önskade att männen skulle plocka undan efter sig. En av männen beskrev sin upplevelse av att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Han berättade att kvinnorna i arbetsgruppen uppfattade honom som den oansvariga, fastän de vet att han får saker gjorda men kanske inte i samma ordning, och att han inte följer manualen utan tar en annan väg till slutresultatet. Samtidigt berättade han hur han och hans kollega hade en jargong som inte alltid uppskattades av de kvinnliga kollegorna.

*Ombytt könsroll.* I en av grupperna med kvinnor reflekterade två av kvinnorna över arbetet i ”utegruppen”. De upplevde att det var en arbetsplats som hade mer manliga uppgifter. Men, när de beskrev sitt arbete där framkom att informanterna upplevde ett slags ombytta könsroller, där kvinnorna gjorde allt det manliga och var ”både mannen och kvinnan” eftersom de körde släpkärren fulla med grus och klippte gräs. En av informanterna berättade:

Där jobbar det ju mer män än vad det gör på totalt mina enheter. Fast där är det inte männen som är kunniga, utan där är det kvinnorna som jobbar som är drivande i de här typiska manliga, om det nu finns såna arbetsuppgifter. Ja, men om de sågar eller kör släpkärren eller ... gör tjejkärl, och inte killarna då, som man kanske förväntar sig, om man nu ska prata manligt och kvinnligt. Det är också lite intressant, att de manligaste där är tjejkärl. (IP4-02)

*Könad arbetstid.* Några kvinnor beskrev att de olika verksamheterna har olika arbetstider. Exempelvis arbetar de som jobbar på daglig verksamhet dagtid. De flesta upplever därmed att det är bättre arbetstider där i jämförelse med exempelvis enheter med mycket omsorgsarbete. Många anställda vill arbeta dagtid. Eftersom män inte i så stor utsträckning arbetar på enheter där omsorgsansvaret är stort tenderar män att arbeta på enheter med bättre arbetstider. Vidare berättade en informant om att organisationen hade uppmärksammat att det fanns en könad skillnad i heltids- och deltidstjänstgöring. Männen inom daglig verksamhet i en del av organisationen hade haft heltid i större utsträckning än kvinnorna. Informanten uppfattade att när detta hade synliggjorts hade organisationen arbetat med frågan om heltid. Men, när informanten berättade om detta, föll en annan informant in i samtalet och sa: ”Och det stämmer hos oss också. Och det är mer män som jobbar längre... dagar än vad kvinnorna gör”.

*Brukarna könar verksamheten.* I flera av fokusgrupperna diskuterades om män och kvinnor kan utföra samma saker. Informanterna berättade hur brukarnas önskemål om att få hjälp av en kvinnlig eller manlig anställd kan styra arbetet. I ena gruppen med män förklarade informanterna att brukarna ibland väljer antingen bara män eller bara kvinnor att få hjälp av. Ett sådant exempel var en kvinnlig brukare, som inte så gärna vill ha hjälp av en man för att färga håret eller för att laga mat, eftersom brukaren inte tycker att killar kan det.

Mestadels handlade dessa diskussioner i fokusgrupperna om frågor om hygien. Framför allt diskuterades när män arbetade och en kvinnlig brukare behövde hjälp med exempelvis att duscha. I en av diskussionerna poängterade en av männen att han tyckte att det var ”konstigt att vi har det så att man kan välja [medarbetare]”.

Informanterna diskuterade även hur de gör när det inte finns den personalkategori som brukaren önskar. Det framkom att medarbetarna hade olika strategier för att hantera situationen. En strategi var att om det är ”någon som inte vill ta en dusch av män, då är det inte mycket att göra”. Det innebar att duschen får vänta tills det kommer en kvinnlig kollega. Ett alternativt tillvägagångssätt var att försöka tillmötesgå det ”så gott man kan” och anpassa och tillmötesgå om det går, exempelvis att medarbetare försöker planera och byta med varandra eller vara flexibla och att flytta duschen till exempelvis till förmiddagen när personalsammansättningen var en annan. Ytterligare ett sätt är att ”jobba runt det”, att få brukaren att ta hjälpen, men männen upplevde att ”ibland är det ju inte värt det att göra det”.

Informanter från olika fokusgrupper diskuterade att det inte alltid går att schemalägga efter brukarnas önskemål. I en av kvinnogrupperna, där man försökte pussla, diskuterades hur arbetet

skulle fungera om det var hälften män och hälften kvinnor. En reaktion var att vi vill ha män, men att det kommer att ställa till det. En annan uttryckte:

[Om det är] vanligare att vi har killar så kanske de också kommer att ändra sig utefter det. Nu är de vana att det alltid finns en tjej här. Och så kommer det en kille. "Nej, han ska inte..." (IP2-01)

Informanterna diskuterade även duschsituationen när brukarna har en religion, där föräldrar till brukaren inte vill att män hjälper dem till toaletten eller liknande. Informanten beskrev:

Nu har ju vi möjlighet att erbjuda kvinnor i stället, för det är ju att annat dilemma då, när det kommer såna saker som man måste ta hänsyn till och så. Men annars så gör vi ju ingen skillnad i arbetsuppgifter eller så, det gör vi ju inte. (IP4-02)

*Könad lönesättning.* I en av fokusgrupperna med kvinnor diskuterades lönen som de uppfattade som låg. En informant sa att hon hade haft högsta lönen på en tidigare arbetsplats. Hon tyckte själv att hon vara lojal, och gjort ett bra jobb. Men när hon efter lång tid bytte arbete så upptäckte hon att hon ändå inte hängt med i löneökningarna, så som andra som bytt arbetsplatser hade. Från att ha varit den bäst betalda, uppfattade hon att hon plötsligt var sämst betald.

En annan informant berättade om en tidigare arbetsplats inom funktionsstöd som hon arbetat på. Arbetsgruppen bestod av kvinnor och en manlig chef, som började rekrytera män till arbetsgruppen. Det hade blivit en stor diskussion i gruppen för de nyrekryterade männen hade högre löner än de som hade lång erfarenhet. Chefen hade argumenterat att han var tvungen att betala bättre löner för att "få in mer män i verksamheterna". Informanten berättade att detta gjorde att "man tappat motivationen" och tänker "Men vad gör jag här?"

Flera kvinnor verkade överens om att män har högre löner och att männen både krävde och fick högre ingångslöner när de rekryterades. En informant berättade att de nyutbildade [männen] som nu börjar inom funktionsstöd har högre lön "än vad vi har", och detta trots att informanten flyttat, bytt kommun och sedan sökt sig tillbaka. Det fanns också en upplevelse av att det inte betalade sig att stanna på en arbetsplats över tid.

Informant 5: "För det kan jag se, som varit på ett ställe i [många år] att vi flyttar inte gärna på oss heller om vi tycker att det fungerar. Och det är ju någonting man behöver göra för att kunna få upp lönen. (IP4-05)

Informant 4: ...Det är ett måste. (IP4-04)

En förklaring till att männen har högre ingångslöner var att män var mer strategiska och tuffa än vad kvinnor är i löneförhandlingarna. En annan förklaring var:

Det är för att de är män. Det blir väldigt tydligt ibland.... De kräver liksom på ett annat sätt än vi kvinnor gör, en del. Och vill du ha en man då i din grupp och din verksamhet, och det är en bra man, ja då kommer det att kosta". Det har man sett jättemycket. (IP4-01)

Kvinnorna diskuterade även att de uppfattade att det var svårare att förhandla som kvinna än som man. Kvinnorna upplevde att de bemöttes med "det är det här du får, annars får du nog titta nån annanstans".

## 4.6. Funktionsstöd som ett attraktivt arbete för män

Även när informanterna berättade om svårigheterna med att rekrytera män går det att applicera Kucherovs och Zavyalovas (2012) uppdelning av attribut. I fokusgrupperna tog kvinnor upp att de uppfattade att ekonomiska attribut hindrar män från att attraheras till funktionsstödsområdet. Flera av kvinnorna ansåg att det var svårt att attrahera män till arbete med den [låga] lönen som man har inom funktionsstöd, och med arbetstider som inte upplevs som attraktiva. Även männen var negativa till lönen, samt såg arbetstiderna som ett hinder för att rekrytera män (och som ett incitament för män att lämna arbetet). Vidare uttryckte kvinnor attraktionskraften för att rekrytera män hindrades av psykologiska attribut. Ett exempel var att de uppfattade att män inte attraheras av arbetet på grund av den låga status som de ansåg att yrken inom funktionsstödsområdet hade (jfr Ulfsson & Eriksson & Flisbäck, 2011).

I likhet med Kucherovs och Zavyalova (2012) diskuterade männen även arbetsgivarvarumärkets attribut. Männen upplevde en stor okunskap i samhället om hur det är att arbeta inom funktionsstödsområdet. Några av männen hade upplevt att individer i deras bekantskapskrets trodde att jobbet handlade om att pyssla, dricka kaffe och att ”softa”. En person hade fått höra ”nedvärderande grejer” av bekanta som hade ifrågasatt mannens avsikt att söka sig till arbete inom funktionsstöd och sagt: ”gå och torka skit, alltså... jag menar, vad ska du syssla med... du är inte klok”.

Flera av männen kände andra män som hade uttryckt att de aldrig skulle jobba med ”ett sånt jobb”, men hade ändrat sig i ett senare skede när han fått mer information om vad det innebar och även själv börjat arbeta inom funktionsstöd. En informant beskrev att han brukade förklara för folk att han bland annat är fotbollstränare och gör saker som är ”manligt kodat” i jobbet och uttryckte: ”Det vet inte folk... om män hade vetat vad jobbet innebär så hade det varit fler män”.

Okunskapen kopplades också till att omsorgsarbete är ett kvinnomärkt yrke. En man beskrev att hans yrkesval blev ifrågasatt av två kvinnor i hans närmaste omgivning innan han började inom funktionshinder. En av dessa kvinnor hade sagt:

Ja, alltså jag stöttar dig i vad du än gör, men hade jag träffat någon på dejt som var... som jobbade med funktionshinder, så hade jag bara tänkt nej, det är ingen riktig man och så hade jag hoppat av. (IP1-01)

Männen var medvetna om att de hade ett arbete som ofta uppfattades som ett arbete för kvinnor. En av männen sa:

Man brottas ju lite...att det känns inte så jävla stereotypt manligt att jobba med det. Men om man slutar tänka så upptäcker man att det är en fantastisk arbetsplats. (IP1-05)

Den stora utmaningen att attrahera fler män till funktionsstöd tycks alltså – utöver det jämförelsevis lägre löneläget – vara att överbygga stereotypa bilder av såväl vad som anses som lämpliga jobb för en man, som vad det innebär att arbeta inom funktionsstöd.

## 5. Diskussion och slutsatser

Det övergripande syftet med denna studie var att utforska funktionsstöd som ett attraktivt arbete, för såväl kvinnor som män. För att utforska attraktionskraften för de som redan är anställda inom förvaltningen för funktionsstöd har vi bland annat utgått från teorier om matchning (jfr Careless, 2005; Schneider, 1987). Vi har studerat anställdas förhållningssätt till och upplevelser av arbete inom funktionsstöd genom att beskriva matchningen mellan person och yrke, person och arbete samt person och organisation/könat organisationsklimat på enhetsnivå. Rapporten orienterades mot tre frågeställningar, inom vilka vi särskilt har beaktat likheter och skillnader mellan män och kvinnor. Nedan besvaras de tre forskningsfrågorna.

**1. Hur väl stämmer anställdas självskattade egenskaper överens med de egenskaper de anser vara viktiga för yrken inom funktionsstöd?** För att besvara denna fråga fick respondenterna en lista med 17 egenskaper av vilka de fick välja fem som de uppfattade som särskilt betydelsefulla för ett arbete inom funktionsstöd. De fick också välja vilka fem egenskaper som stämde bäst överens på dem själva. Resultaten visade att de fem mest valda egenskaperna för ett arbete inom funktionsstöd överensstämde helt med männens mest valda egenskaper och med de fyra egenskaper som kvinnor valde mest. När samtliga egenskaper som undersöktes i enkäten jämfördes med de anställdas egen karaktäristika framträder en bild där män och kvinnor även karaktäriserar sig på likartade sätt. Detta visar att de män och kvinnor som attraherats av och rekryterats till förvaltningen för funktionsstöd är individer som själva uppfattar sig ha de egenskaper som de själva också anser är viktiga för arbetet. Några av de egenskaper som anställda uttryckte i fokusgruppsdiskussionerna som viktiga, och som de ansåg att de hade, var lyhördhet, social fallenhet och relationell kompetens.

*Sammanfattning 1: Individer som arbetar i yrken inom funktionsstöd uppfattar sig matcha de föreställningar som de anställda har av vad som krävs i arbetet. Matchningen mellan person och yrke stämmer överens för såväl män som kvinnor.*

**2. Hur upplever och uppfattar anställda inom funktionsstöd sitt arbete avseende arbetsinnehåll, villkor, och arbetstillfredsställelse och hur bidrar det till anställdas önskan att stanna kvar eller byta arbete?** En attraktiv arbetsplats för de som redan är anställda, har medarbetare som i hög utsträckning vill fortsätta arbeta. Enkätresultaten visade att 41 % av de anställda *inte* vill byta yrke. Dock svarade närmare två tredjedelar av de som medverkade i enkäten att de *kanske ville* alternativt *vill* byta yrke. Det finns således skäl till att reflektera över vad som anställda upplever som attraktivt i sitt yrke, jobb och arbetsplats.

Baserat på Åteg och Hedlunds (2011) modell visar enkätresultaten att de anställda generellt uppfattade arbetet som attraktivt avseende arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse. Mellan 60–70% av de anställda gav uttryck för en altruistisk attityd (Berglund, 2001; 2017) och ansåg att det var mycket viktigt att ha ett arbete där man kan hjälpa andra människor. Vidare tyckte de i hög utsträckning att arbetsinnehållet var meningsfullt. Dessa enkätresultat bekräftades av resultaten från fokusgruppsintervjuerna. Där betonade de anställda att det bästa med jobbet var att kunna ”hjälpa och stötta andra att utvecklas”, att kunna ”höja brukarnas livskvalitet” och att det var en ”oerhörd glädje” att se när brukarna lyckades (jfr Ulfsson & Eriksson & Flisbäck, 2011). Enligt enkätresultat var också arbetsuppgifterna en stark bidragande faktor till att 70–80% anställda ville stanna i organisationen.

Enligt enkätsvaren skattade de anställda även att de hade hög arbetstillfredsställelse (kvinnorna något mer än männen), och att de i hög grad var stolta över det arbete som de utför. Dessutom beskrev både män och kvinnor i fokusgrupperna att de trivdes väl. Exempel på detta var "[jag] trivs som fisken i vattnet" och "jag tror inte vi hade jobbat kvar om vi inte hade älskat vårt jobb". Med andra ord bekräftade fokusgruppsdiskussionerna också att arbete inom funktionsstöd upplevdes som attraktivt.

Vid undersökning av attityder till arbete skattade 60–80% av de som besvarat enkäten att sådana villkor som ofta inbegrips inom ramen för kollektivavtal och arbetsmarknadslagstiftning, såsom löner och anställningstrygghet som mycket viktiga aspekter av ett arbete. Enligt Berglund (2001; 2017) innebär en instrumentell attityd att man i stor utsträckning betraktar arbete som ett sätt att tjäna pengar. Berglund menar att en sådan attityd "är en effekt av arbetsvillkoren" och återfinns ofta hos individer som har arbeten med bland annat låga kvalifikationskrav och låg utbildning. Enligt Berglunds studier är denna attityd vanligare hos män. Dock, även om skillnaderna var små så uttryckte kvinnor inom förvaltningen för funktionsstöd i denna studie i något högre utsträckning än männen en mer instrumentell attityd. När vi i enkäten undersökte vilka arbetsvillkor som bidrog till att anställda vill stanna var anställningstrygghet den viktigaste aspekten.

Vad gäller uppfattningar av rådande arbetsvillkor inom förvaltningen för funktionsstöd framträder dock olika bilder avseende matchningen mellan person och arbete. När vi analyserar vilka arbetsvillkor som bidrog mest till att anställda ville byta arbete visade enkätresultaten att lönen, schemaläggning av tider, arbetsbelastningen, möjligheterna att kombinera arbete med övrigt liv samt arbetsmiljö var de arbetsvillkor som bidrog mest. Även i fokusgruppsintervjuerna framkom missnöje med arbetsvillkoren. Flera betonade att det sämsta med arbetet var arbetstiderna. De upplevde att de nya arbetstidsreglerna skapade problem. Många uttryckte därmed en individualistisk attityd, baserat på att de i större utsträckning önskar styra sina arbetstider (Berglund, 2001; 2017) och önskade återgå till de gamla arbetstidsreglerna. De upplevde att de numera arbetade långa pass och att schemaläggningen påverkade privatlivet mycket mer än tidigare. De upplevde att det var svårt att träffa vänner och familj. De såg svårigheter för anställda med barn, och framför allt ensamstående med barn. Även om flest röster hördes om att de var missnöjda med de nya arbetstiderna, framkom också att några uppskattade de nya tiderna och till och med upplevde dem som attraktiva. En person sa "jag vill jobba så här, det är därför jag är här". Även lönen och löneutvecklingen uppfattades som det sämsta med arbetet, vilket även kom fram i studien av Ulfsson och Eriksson och Flisbäck (2011). De anställda upplevde att ingångslönerna var låga och att det var svårt att rekrytera nya medarbetare. De upplevde också det som svårt att höja lönen. Den möjlighet som de såg, var att byta arbetsgivare, eftersom de inte uppfattade att det lönade sig att arbeta länge i organisationen. Att lönerna inom vård och omsorg är jämförelsevis låga är allmänt känt och framhålls av vissa fackförbund som ett hot mot kompetensförsörjningen (Vårdförbundet, 2018).

En svårighet inom funktionsstöd mer generellt, vilket framkom av fokusgruppsintervjuerna, var att anställda uppfattade att det inte fanns ekonomiska förutsättningar för att göra arbetet på ett bra sätt, utan att pengarna "styr" och att budgeten var för "tätt" och att detta bidrog till att vikarier inte kunde tas in i den utsträckning som behövdes, och att anställda upplevdes "gå på knäna". Mot bakgrund av detta resonemang är resultaten från enkätundersökningen som handlade om aspekter av anställdas välmående intressanta. Resultaten visar att anställda kvinnor och män i störst utsträckning upplevde sig psykiskt uttröttade av arbetet, vilket teoretiskt sett kan höra ihop med upplevelsen av arbetsvillkoren. Kvinnor upplever stress i något högre utsträckning än män.

*Sammanfattning 2: Baserat på resultat om upplevelsen av meningsfullt arbetsinnehåll och upplevd arbetstillfredsställelse finns en matchning mellan de anställda individerna och arbetet. När det gäller arbetsvillkor visar resultaten både på matchning och miss-matchning mellan de anställda och arbetet. Anställningstrygghet är något som de anställda eftersträvar och också upplever att de har. Men det finns ett missnöje med arbetsvillkoren när det gäller lön, arbetstider, möjligheter att kombinera arbete och familj och arbetsbelastning. Vidare uppfattar de anställda att verksamhetens ekonomiska förutsättningar är utmanande då de upplevs som ett hinder för att kunna utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt.*

Utöver teoretiska modeller om attraktiva arbetsplatser och teorier om matchning var även teorier om könade organisationer (Kanter, 1977; Acker, 1990; Connell, 2006) en central utgångspunkt i den här studien. Förvaltningen för funktionsstöd representerar en verksamhet inom kvinnodominerade välfärdsorganisationer där medarbetarna har yrken och arbetsuppgifter som länge har varit feminint kodade (Westberg-Wolgemuth, 1996). Vår utgångspunkt var att processer som handlar om inkludering och exkludering samt upplevelser av den könade kontexten riskerar att påverka arbetsplatsens attraktionskraft (Biswas, m.fl., 2017) och matchningen mellan individ och organisation eller arbetsenhet.

### **3. Hur upplever anställda arbetsplatsen avseende inkludering/diskriminering och det könade arbetsplatsklimatet?**

Ett resultat från enkäten är att arbetskamrater, det vill säga ett psykologiskt attribut (Kuchеров & Zavyalova, 2012), uppfattades som starkt bidragande till att en majoritet (mellan 70–80%) ville stanna i arbetet. Denna bild stärktes även av fokusgruppsintervjuerna när de diskuterade att det kollegiala samarbetet var en aspekt som var det bästa med arbetet (jfr Ulfsson & Flisbäck, 2011). De anställda uppskattade särskilt när samarbetet var bra, när medarbetarna drog ”åt samma håll” och alla gjorde de det ska göra. Männerna uttryckte också att de upplevde en välkomnade jargong, vilket uppskattades.

I enkäten undersöktes även medarbetarrelationerna avseende upplevd inkludering (Mor Barak och Cherin, 1998) och diskriminering. De anställdas svar visar att de i mycket hög grad känner sig inkluderade i sin arbetsgrupp. Men resultaten visade också att de anställda upplever viss könsdiskriminering. Kvinnor upplever signifikant mer än män att deras könstillhörighet har en negativ påverkan på karriärutveckling. Att kvinnor upplever att könstillhörighet har en negativ påverkan för karriärmöjligheter när de arbetar i en kvinnodominerad verksamhet och med företrädesvis könskodade yrken kan vara en signal om att de upplever att männen karriärmässigt främjas i organisationen (jfr Acker, 1990; Schwiter m.fl., 2021; Pease, 2011; Robertson, 2002 och McLean, 2003). Männerna å andra sidan upplever i högre utsträckning än kvinnor att deras könstillhörighet är en begränsning i arbetet, att många har fördomar om kön och beter sig som om de vore sanna samt att de upplever att de utesluts från aktiviteter på grund av kön. Dessa resultat stämmer överens med studierna av Williams (1995) respektive Smith (2021) som visade att män, som så kallade ”tokens” (Kanter, 1977), kan bli missgynnade och även diskriminerade i kvinnodominerade verksamheter då de exempelvis upplever stereotypiska förväntningar och fördomar samt utesluts från aktiviteter. Resultatet kan vittna om att arbetet inom förvaltningen för funktionsstöd inte bara är kvinnodominerat och könsmärkt utan att också att det finns föreställningar om en ideal medarbetare (jfr Acker, 1990; 2006; Riedgeway, m.fl., 2022).

Även fokusgruppsintervjuerna visade på liknande processer. Kvinnorna, och i viss mån männen, beskrev att arbetsuppgifter könas, att män ”slipper undan” planering, städning, och

arbetsuppgifter som inkluderar hygien. Att männen slipper undan att hjälpa till med hygien kan delvis förklaras av att brukarna bidrar till att köna de anställdas arbete, genom att vissa brukare inte önskar att män ska hjälpa till vid tex duschning. Detta resultat stämmer överens med Smith (2021) som på liknande sätt fann att det fanns en förväntan från kvinnliga patienter att bli vårdade av kvinnor. Även om de anställda i förvaltningen för funktionsstöd hade olika strategier för att hantera dessa förväntningar upplevde både män och kvinnor att önskemålen påverkade arbetsfördelningen och planeringen. Kvinnor och män upplevde också ett könat ansvarstagande, där kvinnor ofta tar ett större ansvar, och ibland även tar över arbetsuppgifter som kan ses som traditionellt manliga.

Resultaten från enkäten angående upplevelsen av det könade klimatet på enhetsnivå (Allard, m.fl., 2024; Connell, 2006) visar överlag att kvinnor och män har en ganska lika syn på det könade klimatet. Dock upplever män i större utsträckning än kvinnor att arbetsuppgifter könsuppdelas (s.k. horisontell arbetsuppdelning). Resultaten visar också, i enlighet med Connell (2006) att emotioner och relationer är kopplade till kön – anställda kan uteslutas från arbetsuppgifter och sociala sammanhang på grund av kön och de upplever också att det kan väckas misstänksamhet om det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats, eller vice versa. Slutligen upplever män i högre utsträckning en stereotyp syn på män och kvinnor (Allard, m.fl., 2024) som tar sig uttryck i upplevelsen att män förväntas vara macho, att anställda inte bör visa känslor och att det händer att anställda blir ifrågasatta för att inte vara en riktig man eller riktig kvinna. Dessa resultat indikerar att män, som valt att bryta könsbarriärer genom att söka anställning i en kvinnodominerad verksamhet märker av att enheterna inte är ”neutrala containrar” (jfr Nkomo & Rodriguez, 2019; Rodriguez & Guenther, 2022) utan upplever i viss mån negativa konsekvenser av att arbetsplatserna är könade.

I enkäten undersöktes inte könade processer på organisationsnivå (jfr Allard, m.fl., 2024). Dock framträder det från fokusgruppsintervjuerna att kön uppfattas ha betydelse på organisationsnivå. Förvaltningen för funktionsstöd upplevs ha horisontellt könsuppdelade arbetsenheter (jfr Connell, 2006), där män i lägre utsträckning arbetar på enheter med omfattande omsorgsbehov och där omsorgen inkluderar att hjälpa brukarna med deras hygien. Vidare upplevdes att arbetstider könades. Kvinnor uppfattade dels att män tenderar att arbeta på enheter med bättre arbetstider, dels att männen på dessa enheter också i större utsträckning arbetade heltid. Även lönesättning upplevdes som könad. Kvinnor uppfattade att männen hade högre löner, framför allt för att de krävde och fick högre löner när de rekryterades.

*Sammanfattning 3a: Män och kvinnor har överlag en likartad bild av könade processer inom enheterna. Dock känner män sig något mer diskriminerade än vad kvinnorna gör, att arbetet könsuppdelas, att emotioner och relationer i viss mån upplevs som könade och att det finns en upplevd stereotyp syn på män och kvinnor. Baserat på dessa upplevelser kan det diskuteras om könade processer på enhetsnivå bidrar till en upplevd miss-match mellan person och organisation på enhetsnivå för framför allt män. Dock är bilden inte entydig. Enligt enkätresultaten upplevde kvinnor i något högre utsträckning än män att deras könstillhörighet har en negativ påverkan på karriärutvecklingen. I fokusgruppsintervjuerna framkom även att kvinnorna upplevde könade processer på organisationsnivå – exempelvis handlade dessa processer om att anställda kvinnor uppfattar sig få sämre villkor än männen. En slutsats är att kvinnorna som medverkade i fokusgrupperna verkar uppfatta att männen matchar organisationen bättre, trots att det är en kvinnodominerad verksamhet med genusmärkta arbetsuppgifter.*

Utöver upplevelser av inkludering, diskriminering och det könade arbetsplatsklimatet framkom det i fokusgruppsintervjuerna också upplevda svårigheter med kompetensförsörjningen, särskilt när det gäller utmaningarna med att rekrytera män. Kvinnorna diskuterade att en förklaring till dessa utmaningar låg i att det var särskilt svårt att rekrytera män till arbeten med låg lön, med dåliga arbetstider, och låg status. Männerna diskuterade också utmaningarna som kan kopplas till arbetsgivarvarumärkets attribut (Kuchеров & Zavyalova, 2012). Några av männen rapporterade att de upplevt negativa fördomar från familj och bekanta när de övervägde att börja arbeta inom funktionsstöd. Såväl nedvärderande kommentarer om brukarna som förutfattade meningar om arbetet och anställda inom funktionsstöd upplevde de var baserade på okunskap om vad arbetet innehöll.

*Sammanfattning 3b: Negativa fördomar om arbetet riskerar att bidra till att män inte bryter könsbarriärer och söker sig till funktionsstöd.*

## 5.1 Slutsatser

Det övergripande syftet med denna studie var att utforska funktionsstöd som ett attraktivt arbete, för såväl kvinnor som män, genom att studera anställdas förhållningssätt till och upplevelser av arbete inom funktionsstöd samt genom att beskriva matchningen mellan person och yrke, person och arbete och person samt arbetsplatsklimat.

Följande slutsatser kan dras:

- ✓ Det finns en betydande överensstämmelse (matchning) mellan yrkets krav och självskattning av egenskaper.
- ✓ Matchningen mellan person och arbete är tudelat. Matchningen är tveksam när det gäller arbetstider och lön som är de aspekter som upplevs som särskilt negativa. Samtidigt kan matchningen ses som god avseende mäns och kvinnors upplevelser av arbetsuppgifterna, eftersom de uppfattar dem som meningsfulla. Vidare upplever de arbetsgemenskapen som positiv. Resultaten visar att skillnader i mäns och kvinnors uppfattningar om dessa frågor är försumbar.
- ✓ Resultaten som handlar om matchningen mellan person och organisation indikerar att upplevelserna är könade. Kvinnor upplever att män har bättre löner och bättre arbetstider, det senare pga organisatoriska skillnader. Vidare upplever kvinnor att män kan välja bort vissa arbetsuppgifter baserat på könade uppfattningar om vad män och kvinnor förväntas göra. Män upplever å andra sidan att kvinnor ofta slutar på enheter där brukare uppfattas som utåtagerande. Män upplever även att de stängs ute från vissa arbetsuppgifter på grund av kollegors könade uppfattningar men kanske framför allt på grund av brukares krav.
- ✓ Män upplevde organisationsklimatet på arbetsplatsnivå som mer ”könat” än vad kvinnor gjorde avseende följande dimensioner av organisationens könade regim: Horisontellt könsuppdelat arbete, Emotioner och relationer samt Kultur och symbolism (avseende stereotyp syn på män och kvinnor).
- ✓ Män upplever att det finns en uppfattning i samhället (bland bekanta) att yrket inte är för ”män” vilket potentiellt är ett problem för att rekrytera män.

# Referenser

- Abrahamsson, L. (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Tidskrift för genusvetenskap*, 23(1), 37–52. DOI: <https://doi.org/10.55870/tgv.v23i1.4252>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 2, 139-150. DOI: 10.1177/0891243206289499
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0891243206289499>
- AF (u.d) <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssoekande/yrken-och-framtid/hitta-yrken/yrkesgrupper/1296>. Nedladdad 2024-05-06.
- Allard, K.(2021). *Könsdiskriminering, sexuella trakasserier och ohälsa i arbetslivet*. Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2021:6.
- Allard, K., Pousette, A., Låstad, L., Wetterskog, L. & Annell, S. (2024). *Gender regime and experiences of inclusion, gender discrimination, and sexual harassment among military cadets in Sweden – A quantitative study*. Konferenspapper. Presenterad på Forum för arbetslivsforskning, Göteborg.
- Backman, C., Hedenus, A., & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2014). Stereotyper och brytbilder i yrkesbeskrivande text och film. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(3), 54–69.
- Berglund, T. (2001). *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och empiriska analyser av data från sex länder*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Berglund, T. (2011). Work Orientations in Western Europe and the United States. In B. Furåker, K. Håkansson, & J. Ch. Karlsson, *Commitment to Work and Job Satisfaction* (pp. 47-66). Routledge.
- Berglund, T. (2017). Attityder till arbete. I Bengtsson, M. & Berglund, T. *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, T., & Esser, I. (2020). Matching work values with job qualities for job satisfaction: A comparison of 24 OECD countries in 2015. I Furåker, B & Håkansson, K. *Work Orientations* (pp. 219-238). NY: Routledge.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2024). *Karriär: Ett livslångt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Biswas, U. N., Allard, K., Pousette, A. & Härenstam, A. (2017) *Understanding Attractive work in a globalized world. Studies from India and Sweden*. Singapore, Springer. ISBN 978-981-10-6131-8.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Bright, L. (2021). Does perceptions of organizational prestige mediate the relationship between public service motivation, job satisfaction, and the turnover intentions of federal employees? *Public Personnel Management*, 50(3), 408-429.

Cain, P. & Treiman, D. J. (1981). The dictionary of occupational titles as a source of occupational data. *American Sociological Review* 46, (3): 253–278.  
<https://doi.org/10.2307/2095059>

Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78, 411–429. DOI:10.1348/096317905X25995

Charles, M., & Grusky, D. B. (2005). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66, 6, 837-849.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>

Converse, P. D., Oswald, F. L., Gillespie, M. A., Field, K. A., & Bizot, E. B. (2004). Matching individuals to occupations using abilities and the O\* NET: Issues and an application in career guidance. *Personnel Psychology*, 57(2), 451-487.

Correll, S. J. & Ridgeway, C. L (2006) Expectation states theory. In J. Delamater (Eds), *Handbook of Social Psychology*, Madison, Wisconsin, Springer.

Devi, R, Goodman, C, Dalkin, S, et al. (2021). Attracting, recruiting, and retaining nurses and care workers working in care homes: The need for a nuanced understanding informed by evidence and theory. *Age and ageing*, 50(1):65–7. DOI:  
<https://doi.org/10.1093/ageing/afaa109>

De Vries, J. A. (2015). Champions of gender equality: Female and male executives as leaders of gender change. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(1), 21-36. DOI 10.1108/EDI-05-2013-0031

Edwards, D, Trigg, L, Carrier, J, Cooper, A, Csontos, J, Day, J, Gillen, E, Lewis, R & Edwards, A. (2022). A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context. *Journal of Long-Term Care*, pp. 205–221. DOI: <https://doi.org/10.31389/jltc.130>

Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in organizational behavior*, 22, 103-151. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22004-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22004-2)

Facken i Valfärden. (2024). *Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön. Om kommunernas och regionernas kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaro*. Hämtad 2025-04-09 från: [FiV\\_Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön \(5\).pdf](#)

Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450. DOI: 10.1177/1059601104265054

Forsberg Kankkunen, T. (2010). *Två kommunala rum: Ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter*. Akademisk avhandling, Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Sociologiska institutionen.

Försäkringskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser, En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år, *Socialförsäkringsrapport 2020:8*.

Försäkringskassan (2023) Socialförsäkringsrapport (2020:8) [Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen – Delrapport 4 \(Svar på Regeringsuppdrag – Dnr FK 2023/002328\)](#)  
Hämtad 2025-05-09.

Försäkringskassan (2024). [Tema psykisk ohälsa - Försäkringskassan](#). Hämtad 2025-04-09

Göteborgs Stad (u.d.) ”Våra förutsättningar - Resurs personal”  
<https://goteborg.se/wps/portal/enhetssida/politikerhandboken/goteborgs-stads-styrssystem/vara-forutsattningar--resurs-personal>

Halldén, K. (2014). Könsegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010. I *Yrke, karriär och lön. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet*. Eds: A Kunze and K Thorburn (Stockholm: Fritzes).

Halmstad kommun (2025) <https://arbetsformedlingen.se/platsbanken/annonser/29570883>  
Hämtad 2025-03-26.

Havung, M. (2000) *Anpassning till rådande ordning. En studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Institutionen för pedagogik. Lärarhögskolan i Malmö.

Hedenus, A. & Wikstrand, F. (2015). Yrkesval och det personliga intressets betydelse. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21 (1), 24-38.

Hedenus, A., Ulfsdotter Eriksson, Y., Wikstrand, F., & Backman, C. (2015). *Yrkesbeskrivningar för vägledning: en fråga om individens fria val eller arbetskraftens selektering?* Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.

Hedlund, A. (2006). The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors. *Silva Fennica*, 40(3), 545–558.

Hedlund, A., & Pontén, B. (2006). *Införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag: utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Helgesson, K. (2011). *Platsannonser i tiden. Den orubricerade platsannonsern 1955–2005*. Akademisk avhandling., Göteborgs universitet, Institutionen för svenska språket.

Insight Intelligence (2015). *Kvinnor och IT 2015*. <https://www.insightintelligence.se/unga-kvinnor-och-tech/unga-kvinnor-och-it-2015/> Hämtad 2025-02-04

ISSP (u.d.) <https://www.gesis.org/en/issp/data-and-documentation/work-orientations>.

Jämställdhetmyndigheten (2023). *Analys av den könsegregerade arbetsmarknaden. Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport, 2023:8.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York; Basic Books

Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel psychology*, 76(2), 375-412. DOI: 10.1111/peps.12581

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kucherov, D., & Zavyalova, E. (2012). HRD practices and talent management in the companies with the employer brand. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 86–104. DOI 10.1108/03090591211192647
- Liu, Z., Hoff, K. A., Chu, C., Oswald, F. L., & Rounds, J. (2024). Toward whole-person fit assessment: Integrating interests, values, skills, knowledge, and personality using the Occupational Information Network (O\* NET). *Journal of Applied Psychology*.  
<https://doi.org/10.1037/apl0001232>
- Lovén, A. (red.) (2015). *Teorier inom vägledningsfältet. Karriärvägledning: en forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur
- McLean, J. (2003). Men as minority: Men employed in statutory social care work. *Journal of social work*, 3(1), 45-68.
- Mor-Barak, M. E. & Cherin, D. A. (1998). A Tool to Expand Organizational Understanding of Workforce Diversity, *Administration in Social Work*, 22:1, 47-64, DOI: 10.1300/J147v22n01\_04
- Nkomo, S. M. & Rodriguez, J. K. (2019). Joan Acker's influence on management and organization studies: Review, analysis and directions for the future. *Gender Work & Organization*, 26, 730–1748. <https://doi.org/10.1111/gwao.12237>
- Oelberger, C., Eaton, A., & Choi, J. H. (2023). One Size Fits All? Exploring Motivation for Public Employees With a Job Fit Framework and Response Surface Analysis. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X231218898.
- Pease, B. (2011). Men in social work: Challenging or reproducing an unequal gender regime? *Affilia*, 26(4), 406-418.
- Ridgeway, C. L., Korn, R. M., & Williams, J. C. (2022). Documenting the routine burden of devalued difference in the professional workplace. *Gender & Society*, 36, 5, 627– 65. DOI: 10.1177/08912432221111168
- Robertsson, H. (2002). *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetsliv i omvandling 2002:11. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Rodriguez, J. K., & Guenther, E. A. (2022). *Gendered Organization Theory*. Oxford Research Encyclopaedias. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.5>
- Sandell, A. (2007). *Utbildningssegregation och självsortering. Om gymnasieval, genus och lokala praktiker*. Doktorsavhandling, Malmö Studies in Educational Sciences. Malmö: Lärarutbildningen, Malmö.
- SCB (2024). [På tal om kvinnor och män](https://www.scb.se/lathund2024). Lathund om jämställdhet.  
<https://www.scb.se/lathund2024>

- SCB Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) (u.d.)  
<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>
- SCB yrkesregistret (2024).  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0208\\_\\_AM0208E/YREG51BAS/table/tableViewLayout1/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208__AM0208E/YREG51BAS/table/tableViewLayout1/)
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Schwiter, K., Nentwich, J., & Keller, M. (2021). Male privilege revisited: How men in female-dominated occupations notice and actively reframe privilege. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2199-2215. <https://doi.org/10.1111/gwao.12731>
- Selberg, R., & Mulinari, P. (2022). Exit spirals in hospital clinics: Conceptualizing turnover contagion among nursing staff. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 26(1), 87-107. DOI: <https://doi.org/10.58235/sjpa.v26i1.7045>
- SKR (2018). *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018*.  
<https://skr.se/download/18.5627773817e39e979ef5ea19/1642510026798/7585-610-0.pdf>  
 Accessed 2024-06-20.
- SKR (2022). *Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen*.  
<https://skr.se/download/18.1eb2584e1850542abfaac29/1670940688212/Valfardens-kompetensforsorjning.pdf> Accessed 2024-06-20.
- SKR (u.d a).  
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier.13423.html>. Accessed 2022-10-25.
- SKR(u.d.c). ”Jobba med arbetsgivarvarumärket”  
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier/rekryteraochattraherabredare.11424.html>
- Smith, R. (2021). Shaking up and unleashing the power of alternative, gendered stereotypes. *Entreprendre & innover*, (2), 24-34.
- Steinmetz, S. (2011). *The contextual challenges of occupational sex segregation*. Springer.
- Storm, P., Braedley, S., & Chivers, S. (2017). Gender regimes in Ontario nursing homes: organization, daily work, and bodies. *Can. J. Aging/La Revue Canadienne du vieillissement* 36, 196–208. doi: 10.1017/S0714980817000071
- Taylor, L. (1968). *Occupational Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status & genus: en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Ulfsdotter Eriksson, Y., & Backman, C. (2014). Föreställningar om klass och kön i Arbetsförmedlingens yrkesbeskrivningar? *Sociologisk forskning*, 51(2), 109-136.

Ulfsdotter Eriksson, Y., Berglund, T., & Nordlander, E. (2022). Upgrading or polarizing? Gendered patterns of change in the occupational prestige hierarchy between 1997 and 2015. *Frontiers in Sociology*, 7, <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.834514>

Ulfsdotter Eriksson, Y., & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus-Erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber.

Vasconcelos, A. F. (2023). Examining the gendered organizations: evidence of institutional discrimination. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1343-1363. DOI 10.1108/IJOA-06-2021-2811

Vårdförbundet (2018). Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen? <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-paverkar-vardforbundet/forskning-och-rapporter/ar-loner-och-villkor-inom-var-d-och-omsorg-ett-hot-mot-den-framtida-kompetensforsorjningen/> Hämtad 2025-04-29.

Västra Götalandsregionen (2024). *Medel till projektet Jämställd rekrytering – hur attrahera fler män till funktionsstöd?* <https://opengov.360online.com/Meetings/vgregion/File/Details/3605367.PDF?fileName=Medel%20till%20projektet%20J%C3%A4mst%C3%A4lld%20rekrytering%20-%20hur%20attrahera%20fler%20m%C3%A4n%20till%20funktionsst%C3%B6d%3F&fileSize=117378>

Westberg-Wolgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks: könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*. Akademisk avhandling, Solna, Arbetslivsinstitutet.

Wikholm, C., Sparrhoff, G., Jarebrant, C., Wallo, A., & Kock, H. (2018). *Strategisk kompetensförsörjning för hållbart arbetsliv. En kunskapsöversikt och analys av utvalda ESF-projekt*. Retrieved from Swerea IVF. Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-160944>

Williams, C. L. (2023). *Still a man's world: Men who do women's work* (Vol. 1). Univ of California Press.

Wolmesjö, M., & Florén, J. (2022). *Vad attraherar studenter till välfärdsyrken? En jämförande studie av sjuksköterske-och polisutbildningen*. Högskolan Borås.

Åteg, M. & Hedlund, A. (2011). *Researching attractive work: Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment*. Arbetsliv i omvandling 02/2011

Åteg, M., Hedlund, A., & Pontén, B. (2004). *Attraktivt arbete Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Vetenskaplig skriftserie. *Arbetsliv i omvandling 2004:1*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

# Appendix 1: Tabellrapport

Svarsalternativ ”vet ej” har kodats som ”missing” och ingår inte i analysen.

**Tabell 1: Bakgrundsinformation: respondenter enkät (frekvens, procent)**

| <b>Uppväxtregion</b>                                         | <b>Respondenter</b> |            |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
|                                                              | <b>%</b>            | <b>n</b>   |
| Sverige                                                      | 79,7                | 502        |
| Annat land i Norden                                          | 2,4                 | 15         |
| Annat land i Europa (utanför Norden)                         | 8,4                 | 53         |
| Afrika                                                       | 7,6                 | 48         |
| Nordamerika                                                  | 0,2                 | 1          |
| Sydamerika                                                   | 1,1                 | 7          |
| Oceanien (Australien/Nya Zeeland)                            | 0,6                 | 4          |
| <i>Total</i>                                                 | <i>100</i>          | <i>630</i> |
| <b>Huvudsakligt språk i familj</b>                           |                     |            |
| Svenska                                                      | 78,9                | 501        |
| Annat språk än svenska                                       | 21,1                | 134        |
| <i>Total</i>                                                 | <i>100</i>          | <i>635</i> |
| <b>Högsta avslutande utbildning</b>                          |                     |            |
| Grundskola                                                   | 2,2                 | 14         |
| Gymnasieutbildning: Vård och omsorg (undersköterska)         | 20                  | 128        |
| Gymnasieutbildning: Barn och fritid                          | 2,8                 | 18         |
| Gymnasieutbildning: Stödassistent                            | 14,6                | 93         |
| Annan gymnasieutbildning                                     | 10                  | 64         |
| Eftergymnasial utbildning (tex yrkeshögskola, upp till 2 år) | 30,8                | 197        |
| Utbildning vid högskola/universitet 3 år eller längre        | 19,6                | 125        |
| <i>Totalt</i>                                                | <i>100</i>          | <i>639</i> |
| <b>Anställningsform</b>                                      |                     |            |
| Tillsvidare                                                  | 97,3                | 617        |
| Tillfällig anställning                                       | 2,7                 | 17         |
| <i>Totalt</i>                                                | <i>100</i>          | <i>634</i> |
| <b>Anställningens omfattning (%)</b>                         |                     |            |
| 100                                                          | 81,7                | 523        |
| 75-99                                                        | 14,7                | 94         |
| 50-74                                                        | 3,1                 | 20         |
| 1-49                                                         | 0,5                 | 3          |
| <i>Totalt</i>                                                | <i>100</i>          | <i>640</i> |

**Tabell 2: Viktiga egenskaper inom funktionsstöd respektive personliga egenskaper (rang, rangkorrelation)**

|    | Viktiga egenskaper för arbete i funktionsstöd | Egenskaper hos män      | Egenskaper hos kvinnor  |
|----|-----------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1  | Lyhört för andras behov                       | Ansvarsfull/pålitlig    | Ansvarsfull/pålitlig    |
| 2  | Ansvarsfull/pålitlig                          | God samarbetsförmåga    | God samarbetsförmåga    |
| 3  | God samarbetsförmåga                          | Empatisk                | Lyhört för andras behov |
| 4  | Empatisk                                      | Lyhört för andras behov | Empatisk                |
| 5  | God probl.lösningförm.                        | God probl.lösningförm.  | Självständig            |
| 6  | Stödjande                                     | Stabilitet och mognad   | Flexibel                |
| 7  | Stresstålig                                   | Flexibel                | God probl.lösningförm.  |
| 8  | Flexibel                                      | Självständig            | Stödjande               |
| 9  | Stabilitet och mognad                         | Stödjande               | Stabilitet och mognad   |
| 10 | Gott omdöme                                   | Stresstålig             | Stresstålig             |
| 11 | Uppmuntrande                                  | Uppmuntrande            | Uppmuntrande            |
| 12 | Självständig                                  | God fysik               | Ledaregenskaper         |
| 13 | Kreativ                                       | Kreativ                 | Kreativ                 |
| 14 | God fysik                                     | Gott omdöme             | Gott omdöme             |
| 15 | Ledaregenskaper/beslut                        | Händig/praktisk         | Händig/praktisk         |
| 16 | Händig/praktisk                               | Ledaregenskaper         | God fysik               |
| 17 | Teknisk                                       | Teknisk                 | Teknisk                 |
|    | Korrelation*                                  | 0,90                    | 0,87                    |

\* Beräknat i Excel genom funktionen KORREL (rangkorrelation).

Frågorna ställdes: Vilka egenskaper tycker du är viktiga för att arbeta inom funktionsstöd? Skriv högst fem svar samt Vilka egenskaper beskriver dig? Skriv max fem svar.

**Tabell 3: Positiva och negativa upplevelser av arbete (procent)**

| Upplevelse                                       | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig | n   |
|--------------------------------------------------|--------|------|--------|--------|--------|-----|
| Jag känner mig stressad i mitt arbete            | 5,7    | 22,3 | 47,4   | 20,3   | 4,3    | 631 |
| Jag tycker att mitt arbete är meningsfullt       | 62,1   | 27,8 | 7,3    | 1,4    | 1,4    | 634 |
| Jag blir fysiskt uttröttad av mitt arbete        | 8,9    | 17,5 | 38,2   | 27,2   | 8,3    | 629 |
| Jag blir psykiskt uttröttad av mitt arbete       | 15,3   | 32,6 | 35     | 11,8   | 5,4    | 629 |
| Jag är stolt över det arbete som jag utför       | 53,2   | 33,1 | 10     | 2,4    | 1,3    | 631 |
| Jag känner oro inför de krav som arbetet ställer | 5,7    | 11,6 | 33,1   | 33,1   | 16,5   | 631 |
| Jag arbetar allt för mycket                      | 14,4   | 18,2 | 39,9   | 21,9   | 5,5    | 631 |
| Jag är engagerad i mitt arbete                   | 68,7   | 27,2 | 3,2    | 0,2    | 0,8    | 633 |

Kommentarer: Frågan ställdes: Hur upplever du ditt arbete?

**Tabell 4: Upplevelser av arbete, fördelat på kön (medelvärden, könsskillnader)**

| Upplevelse                                       | Män  | Kvinnor | F           | Sig.        |
|--------------------------------------------------|------|---------|-------------|-------------|
| Jag känner mig stressad i mitt arbete            | 2,83 | 3,11    | <b>3,64</b> | <b>,006</b> |
| Jag tycker att mitt arbete är meningsfullt       | 4,39 | 4,51    | 1,00        | ,406        |
| Jag blir fysiskt uttröttad av mitt arbete        | 2,77 | 2,96    | 1,57        | ,180        |
| Jag blir psykiskt uttröttad av mitt arbete       | 3,3  | 3,41    | 1,22        | ,300        |
| Jag är stolt över det arbete som jag utför       | 4,23 | 4,39    | 1,45        | ,216        |
| Jag känner oro inför de krav som arbetet ställer | 2,47 | 2,59    | 1,66        | ,162        |
| Jag arbetar allt för mycket                      | 3,03 | 3,17    | 1,23        | ,296        |
| Jag är engagerad i mitt arbete                   | 4,51 | 4,66    | 2,06        | ,035        |

**Tabell 5: Viktigt i arbetet (procent)**

| Ange hur viktigt du anser att följande är i ett arbete.<br>Hur viktigt är: | Mycket viktigt | Viktigt | Varken eller | Inte särskilt viktigt | Inte viktigt | %   | n   |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|--------------|-----------------------|--------------|-----|-----|
| anställningstrygghet?                                                      | 82             | 16,3    | 1,1          | 0,6                   | 0            | 100 | 632 |
| karriärmöjligheter                                                         | 34             | 39,5    | 19,5         | 4,8                   | 2,1          | 100 | 620 |
| en god löneutveckling                                                      | 75,7           | 22,4    | 1,7          | 0,2                   | 0            | 100 | 629 |
| ett arbete där man kan hjälpa andra                                        | 72,2           | 23,6    | 3,8          | 0,3                   | 0,2          | 100 | 632 |

*Kommentar: Frågan ställdes: Ange hur viktigt du anser att följande är i ett arbete. Hur viktigt är:...*

**Tabell 6: Vad som är viktigt i ett arbete (medelvärden, könsskillnader)**

| Hur viktigt är:                               | Män         | Kvinnor     | F           | Sig.        |
|-----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| anställningstrygghet                          | <b>4,72</b> | <b>4,82</b> | <b>5,25</b> | <b>,022</b> |
| en god löneutveckling                         | <b>4,63</b> | <b>4,77</b> | <b>8,36</b> | <b>,004</b> |
| ett arbete där man kan hjälpa andra människor | 4,65        | 4,69        | ,583        | ,446        |
| karriärmöjligheter                            | 3,36        | 3,46        | ,780        | ,378        |

**Tabell 7: Arbetsförhållande och villkor som bidrar till att stanna eller byta (procent)**

| Hur viktigt är följande för din vilja att stanna kvar eller byta arbetsgivare eller arbetsplats? | Bidrar starkt till att jag vill stanna | Bidrar en del till att jag vill stanna | Spelar ingen roll | Bidrar en del till att jag vill byta | Bidrar starkt till att jag vill byta | n   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----|
| Min lön                                                                                          | 31,4                                   | 33,3                                   | 8,5               | 16,5                                 | 10,4                                 | 625 |
| Anställningstrygghet                                                                             | 51,9                                   | 37,9                                   | 6,5               | 2,1                                  | 1,6                                  | 630 |
| Karriärmöjligheter                                                                               | 19,8                                   | 28,5                                   | 33,7              | 10,9                                 | 7,1                                  | 617 |
| Arbetskamrater                                                                                   | 47,6                                   | 32,3                                   | 10,3              | 6,1                                  | 3,7                                  | 622 |
| Arbetsuppgifter                                                                                  | 42,2                                   | 37,5                                   | 9,5               | 7,8                                  | 3,1                                  | 616 |
| Antalet timmar jag arbetar per vecka                                                             | 29,4                                   | 30,5                                   | 21                | 12                                   | 7,1                                  | 609 |
| Schemaläggning av arbetstider                                                                    | 38,1                                   | 24,9                                   | 10,5              | 13,7                                 | 12,8                                 | 619 |
| Arbetsbelastningen                                                                               | 26,7                                   | 31,9                                   | 13,1              | 18,8                                 | 9,4                                  | 617 |
| Min arbetsmiljö                                                                                  | 36,6                                   | 32,5                                   | 5,8               | 16,4                                 | 8,7                                  | 621 |
| Möjlighet till utbildning och kompetensutveckling                                                | 24,5                                   | 35,1                                   | 20,6              | 13,6                                 | 6,2                                  | 616 |
| Möjligheterna att kombinera arbete med mitt övriga liv                                           | 37                                     | 24,9                                   | 8,7               | 17,4                                 | 12,1                                 | 622 |

*Kommentar: Frågan ställdes: Hur viktigt är följande för din vilja att stanna kvar eller byta arbetsgivare eller arbetsplats?*

**Tabell 8: Arbetsförhållande och villkor som bidrar till att stanna eller byta (medelvärden, könsskillnader)**

| Aspekter av arbete                                     | Män  | Kvinnor | F    | Sig.        |
|--------------------------------------------------------|------|---------|------|-------------|
| Min lön                                                | 3,54 | 3,61    | ,35  | ,557        |
| Anställningstrygghet                                   | 4,33 | 4,39    | ,58  | ,446        |
| Karriärmöjligheter                                     | 3,36 | 3,46    | ,78  | ,378        |
| Arbetskamrater                                         | 3,99 | 4,19    | 4,02 | <b>,045</b> |
| Arbetsuppgifter                                        | 3,95 | 4,14    | 4,06 | <b>,044</b> |
| Antalet timmar jag arbetar per vecka                   | 3,64 | 3,67    | ,059 | ,809        |
| Schemaläggning av arbetstider                          | 3,5  | 3,68    | 1,9  | ,170        |
| Arbetsbelastningen                                     | 3,49 | 3,5     | ,001 | ,978        |
| Min arbetsmiljö                                        | 3,63 | 3,77    | 1,14 | ,286        |
| Möjlighet till utbildning och kompetensutveckling      | 3,56 | 3,6     | ,13  | ,718        |
| Möjligheterna att kombinera arbete med mitt övriga liv | 3,54 | 3,61    | ,253 | ,615        |

**Tabell 9: Upplevelser av arbetet som inkluderande eller diskriminerande (procent)**

|                                                                                               | inte alls | mycket dåligt | ganska dåligt | ganska bra | mycket bra | fullständigt | n   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|---------------|------------|------------|--------------|-----|
| Ibland känner jag att min könstillhörighet är en begränsning för mig i mitt arbete            | 76,5      | 8,4           | 8,2           | 5,4        | 1,1        | 0,5          | 633 |
| Min könstillhörighet har en negativ påverkan på min karriärutveckling                         | 72,1      | 9,4           | 9,2           | 5,6        | 2,7        | 1,1          | 630 |
| På jobbet är det många som har fördomar om kön och behandlar mig som om fördomarna vore sanna | 76        | 9,2           | 9,8           | 3,3        | 1          | 0,6          | 630 |
| På jobbet känner jag att andra utesluter mig från aktiviteter på grund av mitt kön            | 83,5      | 7,1           | 6,7           | 1,9        | 0,5        | 0,3          | 630 |
| Jag trivs på mitt arbete                                                                      | 4,9       | 2,4           | 4,6           | 24,4       | 32,1       | 31,8         | 636 |

*Kommentar: Frågan ställdes: Hur upplever du ditt arbete? Det stämmer att:*

**Tabell 10: Upplevelser av arbetet som inkluderande eller diskriminerande (medelvärden, könsskillnader)**

|                                                                                               | Män  | Kvinnor | F    | Sig.         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------|------|--------------|
| Ibland känner jag att min könstillhörighet är en begränsning för mig i mitt arbete            | 1,66 | 1,39    | 8,82 | <b>0,003</b> |
| Min könstillhörighet har en negativ påverkan på min karriärutveckling                         | 1,49 | 1,64    | 1,87 | 0,172        |
| På jobbet är det många som har fördomar om kön och behandlar mig som om fördomarna vore sanna | 1,65 | 1,37    | 9,94 | <b>0,002</b> |
| På jobbet känner jag att andra utesluter mig från aktiviteter på grund av mitt kön            | 1,41 | 1,24    | 5,6  | <b>0,018</b> |
| Jag trivs på mitt arbete                                                                      | 4,57 | 4,78    | 3,1  | <b>0,008</b> |

**Tabell 11: Inkludering i arbetsgrupp (procent)**

|                                                                     | Stämmer<br>inte alls | Stämmer<br>mycket<br>dåligt | Stämmer<br>ganska<br>dåligt | Stämmer<br>ganska<br>bra | Stämmer<br>mycket<br>bra | Stämmer<br>full-<br>ständigt | N   |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|-----|
| Jag känner mig delaktig i informella diskussioner i min arbetsgrupp | 3,8                  | 1,7                         | 5,1                         | 24,1                     | 33,9                     | 31,4                         | 631 |
| Jag känner mig utanför i min arbetsgrupp                            | 61                   | 17,1                        | 12,1                        | 5,9                      | 2,4                      | 1,6                          | 630 |
| Medlemmar i min arbetsgrupp delar inte information med mig          | 54,2                 | 18,7                        | 13,2                        | 7,6                      | 3,2                      | 3,2                          | 631 |
| Personer i min arbetsgrupp lyssnar på det jag säger                 | 2,9                  | 2,2                         | 5,4                         | 30,8                     | 34,9                     | 23,8                         | 627 |
| Mitt omdöme respekteras av medlemmar i min arbetsgrupp              | 2,5                  | 2,4                         | 4,5                         | 31,3                     | 35,1                     | 24,2                         | 629 |
| Medlemmar i min arbetsgrupp får mig att känna mig delaktig i beslut | 4,1                  | 1,4                         | 4                           | 28,9                     | 34,3                     | 27,2                         | 629 |

*Kommentar: Frågan ställdes: Här är några frågor om din arbetsgrupp.*

**Tabell 12: Titel (medelvärden, könsskillnader)**

| <b>I min arbetsgrupp:</b>                                           | <b>Män</b> | <b>Kvinnor</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b> |
|---------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----------|-------------|
| Jag känner mig delaktig i informella diskussioner i min arbetsgrupp | 4,78       | 4,79           | 0,001    | 0,97        |
| Jag känner mig utanför i min arbetsgrupp                            | 1,76       | 1,74           | 0,05     | 0,823       |
| Medlemmar i min arbetsgrupp delar inte information med mig          | 1,92       | 1,96           | 0,149    | 0,7         |
| Personer i min arbetsgrupp lyssnar på det jag säger                 | 4,75       | 4,66           | 0,012    | 0,911       |
| Mitt omdöme respekteras av medlemmar i min arbetsgrupp              | 4,69       | 4,69           | 0        | 0,987       |
| Medlemmar i min arbetsgrupp får mig att känna mig delaktig i beslut | 4,71       | 4,73           | 0,034    | 0,853       |

**Tabell 13: Arbetsplatsens könade regim (procent)**

| På min arbetsplats:                                                                                                                   |                      |                             |                             |                          |                          |                         | n   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-----|
|                                                                                                                                       | Stämmer<br>inte alls | Stämmer<br>mycket<br>dåligt | Stämmer<br>ganska<br>dåligt | Stämmer<br>ganska<br>bra | Stämmer<br>mycket<br>bra | Stämmer<br>fullständigt |     |
| ... ges kvinnor och män olika arbetsuppgifter                                                                                         | 58,9                 | 8,8                         | 11,8                        | 10,6                     | 3,8                      | 6,1                     | 635 |
| ... utesluts vissa från arbetsuppgifter på grund av sitt kön                                                                          | 64,3                 | 9,4                         | 9,2                         | 19,5                     | 2,7                      | 4                       | 630 |
| ... strävar vi efter att få jobba i så könsblandade arbetsgrupper som möjligt                                                         | 14,2                 | 2,3                         | 13,4                        | 31,1                     | 18,2                     | 20,9                    | 621 |
| ... strävar vi efter att män och kvinnor har lika arbetsuppgifter                                                                     | 11,1                 | 1                           | 7,2                         | 24,5                     | 21,8                     | 34,5                    | 629 |
| ... blir vissa medarbetare misstänktsamma när det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats eller en kvinna på en mansdominerad | 66,6                 | 11,7                        | 12,3                        | 6,4                      | 1,4                      | 1,6                     | 626 |
| ... utesluts vissa från sociala sammanhang på grund av sitt kön                                                                       | 72,7                 | 10,2                        | 8,3                         | 4,3                      | 1,4                      | 3                       | 626 |
| ... stöttar medarbetare varandra oavsett kön                                                                                          | 6,7                  | 1,8                         | 2,4                         | 16,5                     | 22,8                     | 49,8                    | 624 |
| ... gäller samma spelregler för kvinnor som för män                                                                                   | 6,6                  | 2,6                         | 6,1                         | 19                       | 22,9                     | 42,9                    | 625 |
| ... umgås män och kvinnor med varandra i alla sociala sammanhang                                                                      | 6,2                  | 1,4                         | 6,9                         | 22,4                     | 27                       | 36                      | 625 |
| ... umgås män helst med män och kvinnor helst med kvinnor                                                                             | 50,8                 | 13,3                        | 18,4                        | 11,5                     | 3                        | 2,9                     | 624 |
| ... behandlas kvinnor och män överlag lika                                                                                            | 6,5                  | 3,6                         | 6,6                         | 21,7                     | 25,2                     | 36,4                    | 618 |
| ... förväntas det att män ska vara "macho"                                                                                            | 67,9                 | 11,8                        | 10,6                        | 5,5                      | 2,3                      | 1,9                     | 620 |
| ... bör man inte visa känslor                                                                                                         | 55,2                 | 15,5                        | 13,7                        | 9,2                      | 3,5                      | 2,9                     | 620 |
| ... händer det att man blir ifrågasatt för att inte vara en riktig "man" eller en riktig "kvinna"                                     | 75,7                 | 11,1                        | 7,5                         | 3,8                      | 0,6                      | 1,4                     | 624 |
| ... har kvinnor som visar typiskt manliga drag svårt att bli accepterade                                                              | 69,9                 | 11,7                        | 11,2                        | 3,2                      | 2,1                      | 1,9                     | 625 |
| ... bör kvinnor inte visa sig för dominanta                                                                                           | 64,9                 | 13,4                        | 11                          | 6,9                      | 1,6                      | 2,1                     | 619 |
| ... har vi ett hänsynsfullt språkbruk                                                                                                 | 11,5                 | 4,2                         | 7                           | 21,6                     | 29,3                     | 26,4                    | 617 |
| ... förekommer sexistiska kommentarer, könsord och sexskämt                                                                           | 62,6                 | 14,5                        | 12,6                        | 6,9                      | 1,3                      | 2,1                     | 626 |
| ... anser vi som arbetar här att vår arbetsplats är olämplig för de som inte tål att man skämtar om allt                              | 61,4                 | 13,7                        | 12,9                        | 7                        | 2,7                      | 2,2                     | 627 |

*Kommentar: Frågan ställdes: På min arbetsplats...*

**Tabell 14: Arbetsplatsens könade regim (medelvärden, könsskillnader)**

|                                                                                                                                              | <b>Män</b> | <b>Kvinnor</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----------|------------------|
| ges kvinnor och män olika arbetsuppgifter                                                                                                    | 2,38       | 2,01           | 6,46     | <b>0,011</b>     |
| utesluts vissa från arbetsuppgifter på grund av sitt kön                                                                                     | 2,17       | 1,82           | 8,96     | <b>0,009</b>     |
| strävar vi efter att få jobba i så könsblandade arbetsgrupper som möjligt                                                                    | 3,97       | 4,02           | 0,1      | 0,754            |
| strävar vi efter att män och kvinnor har lika arbetsuppgifter                                                                                | 4,42       | 4,52           | 0,51     | 0,474            |
| blir vissa medarbetare misstänksamma när det börjar en man på en kvinnodominerad arbetsplats eller en kvinna på en mansdominerad arbetsplats | 1,96       | 1,6            | 11,35    | <b>&lt;0,001</b> |
| utesluts vissa från sociala sammanhang på grund av sitt kön                                                                                  | 1,87       | 1,5            | 10,78    | <b>0,001</b>     |
| stöttar medarbetare varandra oavsett kön                                                                                                     | 4,95       | 4,99           | 0,08     | 0,783            |
| gäller samma spelregler för kvinnor som för män                                                                                              | 4,81       | 4,79           | 0,01     | 0,917            |
| umgås män och kvinnor med varandra i alla sociala sammanhang                                                                                 | 4,65       | 4,74           | 0,56     | 0,456            |
| umgås män helst med män och kvinnor helst med kvinnor                                                                                        | 2,29       | 2,03           | 4,15     | 0,042            |
| behandlas kvinnor och män överlag lika                                                                                                       | 4,69       | 4,67           | 0,02     | 0,891            |
| förväntas det att män ska vara "macho"                                                                                                       | 2,03       | 1,56           | 17,98    | <b>&lt;0,001</b> |
| bör man inte visa känslor                                                                                                                    | 2,28       | 1,89           | 9,75     | <b>0,002</b>     |
| händer det att man blir ifrågasatt för att inte vara en riktig "man" eller en riktig "kvinna"                                                | 1,66       | 1,39           | 8,75     | <b>0,003</b>     |
| har kvinnor som visar typiskt manliga drag svårt att bli accepterade                                                                         | 1,71       | 1,58           | 1,57     | 0,201            |
| bör kvinnor inte visa sig för dominanta                                                                                                      | 1,68       | 1,74           | 0,3      | 0,586            |
| har vi ett hänsynsfullt språkbruk                                                                                                            | 4,28       | 4,37           | 0,31     | 0,578            |
| förekommer sexistiska kommentarer, könsord och sexskämt                                                                                      | 1,9        | 1,68           | 4,02     | 0,045            |
| vi som arbetar här anser att vår arbetsplats är olämplig för de som inte tål att man skämtar om allt                                         | 1,95       | 1,78           | 2,28     | 0,132            |

## Appendix 2: Intervjuguide (Fokusgruppsintervjuer)

### A) Inledande bakgrundsfrågor

**Presentationsrunda** med inledande frågor:

- Informanterna (4 stycken/grupp) berättar kortfattat om: utbildningsbakgrund, yrkeskarriär
- Hur hamnade du inom funktionshinder? (vad det ett aktiv val; slumpen; tips etc).

### B) Om yrket och yrkesområdet

- Vad kände ni till inom funktionsstöd och yrkesområdet stödbiträden/stödassistent när ni började arbeta?
- Hur har era uppfattningar om och upplevelser om arbetet som stödbiträden/stödassistent inom funktionsstöd förändrats sen ni började jobba?
- Vad är det ”bästa” respektive ”sämsta” i yrket och jobbet? Positivt och negativt?
- (uppfattning om arbetstider; flexibilitet, lön, arbetsmiljö (fysisk, psykisk, social))
- Vad skulle förbättra ”det sämsta”/det som upplevs negativt i och yrket och jobbet?
- Hur är en bra stödassistent? (Vad behöver man kunna? Vad behöver man veta? Hur behöver man vara?)
- Hur lär man sig att vara en bra stödassistent?
- Finns det någonting som du önskar att andra (kompisar, vänner, etc) visste om vad det innebär att arbeta inom funktionsstöd?

### C) Könat yrke och könade arbetsplatser

- Det är en majoritet av kvinnor både yrket stödassistent och verksamhetsområdet funktionsstöd – vad tror ni att det beror på? Har ni några idéer om hur yrket och verksamhetsområdet kan locka in fler män?
- Behövs det fler män inom yrket? Varför/Varför inte? (Har kvinnor och män olika förutsättningar och/eller möjligheter inom yrket/området)? Hur skulle fler män inom området påverka arbetet/arbetsplatsen/yrket?
- Upplever du att kön har betydelse på din arbetsplats? När? På vilket sätt?
- Upplever du att fördomar/förväntningar pga. kön kommer till uttryck i organisationen? (Hur? Ge exempel!)
- Hur ser det ut på arbetsplatser? Hur jobbar och umgås ni? Ihop eller tjejer och killar för sig?
- Hur skulle du beskriva det sociala klimatet på arbetsplatsen (neutralt, grabbigt, tjejigt?) Hur kommer det till uttryck? (Hur är språkbruket, jargongen och skämten på arbetsplatsen och på sociala medier/digitala forum?)
- Är det här en jämställd arbetsplats? (ja/nej, varför/varför inte) Är det något som den här arbetsplatsen arbetar för? På vilket sätt? Hur märks det isf? Vad innebär detta för dig/er?
- Vad krävs för att en arbetsplats ska upplevas attraktiv för alla oavsett kön?

Avslutningsfråga: Är det något vi glömt fråga som ni tycker är viktigt att föra fram?

