

KUNSKAPSÖVERSIKT

# Rekrytera män till sjuusköterskeyrket

UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER TILL EN BREDDAD  
REKRYTERING AVSEENDE KÖN

## Förord

Kommuner och landsting står inför stora rekryteringsutmaningar. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning beräknas rekryteringsbehovet av sjuksköterskor inom en tioårsperiod i hälso- och sjukvården uppgå till sammanlagt 27 000 respektive 11 000 inom vård och omsorg i kommun.<sup>1</sup>

En strategi för att möta utmaningen är att bredda rekryteringen. Idag är 11 procent av alla sjuksköterskor män.<sup>2</sup> Genom att motverka begränsande normer kan arbetsplatser bli mer inkluderande, arbetsgivare få en bredare rekryteringsbas och fler människor, såväl män som kvinnor, ges möjlighet att bidra i välfärden. Kön ska inte vara ett hinder för val av yrke.

Förhoppningen är att kunskapsöversikten kan bidra i det långsiktiga arbetet med att rekrytera och behålla män inom vården och omsorgen. Målgruppen är arbetsgivare och andra som är intresserade av att få kunskap om frågan.

Texten har tagits fram av Ramböll på uppdrag av SKL inom ramarna för ”Fler vägar in”, en förstudie finansierad av Europeiska Socialfonden (ESF), som syftade till att stärka kompetensförsörjningen i framtidens välfärd.

Stockholm i juni 2016



Caroline Olsson

*Sektionschef, Avdelningen för arbetsgivarpolitik*

*Sveriges Kommuner och Landsting*

---

<sup>1</sup> SKL 2015

<sup>2</sup> Statistik från Socialstyrelsen statistikdatabas om hälso- och sjukvårdspersonal – Officiell statistik om antal legitimerade (2014)

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Ett genomförande i tre steg .....	4
Begreppen kön, genus och maskulinitet .....	5
<b>Resultat</b> .....	<b>6</b>
Utmaningarna handlar om myter om män och kvinnor .....	6
Sjuksköterskeyrkets status och föreställningar om yrkets innehåll .....	6
Omvårdnad uppfattas som en "kvinnlig" egenskap .....	7
Förutfattade meningar om manliga sjuksköterskor fungerar begränsande .....	7
Manliga sjuksköterskor porträtteras stereotyp .....	9
Män kan också åka "glashiss" på grund av sitt kön .....	9
Möjligheterna finns i att synliggöra och medvetandegöra .....	10
Få metoder har prövats kopplat till en breddad rekrytering .....	11
Preparandkurser, manliga förebilder och kvotering har visat positiva resultat	11
Mentorsprogram, samtalsmodeller och manliga nätverk .....	12
<b>Sammanfattande slutsatser</b> .....	<b>14</b>
<b>Bilaga 1: Sökord och analyschema</b> .....	<b>15</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>16</b>

# Inledning

Den här kunskapsöversikten belyser utmaningar och möjligheter för en breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket med fokus på kön och maskulinitetsnormer.

Frågeställningarna som kunskapsöversikten har besvarat är följande:

- Vilka är enligt forskning de hindrande faktorerna för breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket?
- Vilka är enligt forskning de gynnande faktorerna för breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket?
- Vilka typer av insatser/ metoder har enligt forskning visat sig bidra till breddad rekrytering?

Mot bakgrund av ovanstående frågor har kunskapsöversikten även besvarat vilka områden som belyses samt vilka områden som inte belyses i studierna.

## Ett genomförande i tre steg

Kunskapsöversikten har genomförts i tre steg; 1) litteratursökning 2) urval och 3) analys.

Litteratursökningen genomfördes med stöd av två metoder. Genom en så kallad snöbollsmetod som innebär att särskilda nyckelkällor väljs ut och som i sin tur leder till nya källor samt genom särskilda sökord i vedertagna databaser<sup>3</sup>. Exempel på sökord är *manliga sjuksköterskor*, *könssegregerad arbetsmarknad* och *maskulinitetsnorm* samt *male nurse* och *male nurses AND nursing role* i engelska databaser.<sup>4</sup> Artiklarna i kunskapsöversikten är således både nationella och internationella.

Kunskapsöversikten har endast inkluderat artiklar som undersöker kön och maskulinitetsnormer inom sjuksköterskeyrket. Av de internationella artiklarna har de flesta artiklarna valts ut genom snöbollsmetoden, detta eftersom sökresultatet genom sökord blev för stort att hantera i relation till uppdragets snäva tidsram. Exempelvis fanns på sökordet *male nurses AND nursing role* i databasen CINAHL 3 696 stycken artiklar. Vid sökningar i internationella databaser har artiklar utan engelskt abstrakt sorterats bort. Sammantaget gav sökningen 44 relevanta studier varav 25 nationella och 19 internationella.

Vid analysfasen, där artiklarna lästes och kategoriserades in i relation till kunskapsöversiktens övergripande frågeställningar, sorterades ytterligare fjorton artiklar och en utvärdering bort eftersom dessa artiklar inte fanns tillgängliga elektroniskt. En artikel har även uteslutits då den inte bedömdes vara relevant i relation till kunskapsöversiktens frågeställningar. Kunskapsöversikten vilar således totalt på 29 artiklar. Nedan redovisas en sammanställning av de artiklar mot vilken kunskapsöversiktens resultat vilar.

---

<sup>3</sup> De databaser som använts i studien är, PubMed, CINAHL, Diva och Sage

<sup>4</sup> En sammanställning av samtliga sökbegrepp återfinns i bilaga 1

Tabell 1. Sammanställning kunskapsöversikt

	Svenska artiklar	Internationella artiklar
<b>Antal artiklar</b>	13	16
<b>År</b>	1995-2013	2002-2013
<b>Avhandling/vetenskaplig artikel</b>	7	16
<b>Rapport/utvärdering</b>	4	x
<b>Antologi/bok</b>	1	x
<b>SOU</b>	1	x

Översikten baseras i huvudsak på avhandlingar och vetenskapliga artiklar men även på antologier, utvärderingsrapporter och en statlig utredning. Kunskapsöversikten har inga ambitioner att vara heltäckande. Målet har framförallt varit att delge en kunskapsöversikt som ska sammanställa relevant forskning och andra källor som kan fungera som stöd för verksamma inom området.

## Begreppen kön, genus och maskulinitet

I litteraturen används en rad begrepp såsom kön, genus och maskulinitet. I denna rapport avser vi använda begreppen på samma sätt som i litteraturen. Begreppet kön används för att beskriva den biologiska distinktionen mellan män och kvinnor, dvs. personer som definierar sig som män. Begreppen manlig respektive kvinnlig sjuksköterska refererar således till kön och inte könskodade egenskaper eller könsuttryck. Flera artiklar som ingår i kunskapsöversikten använder dock ordet genus snarare än kön för att belysa vikten av sociala och kulturella konstruktioner och hur detta är en pågående samt föränderlig aktivitet.<sup>5</sup> Utifrån samma utgångspunkt används begreppet maskulinitet. Begreppet maskulinitet avser enligt forskaren Raewyn Connell beskriva kroppsliga erfarenheter, personligheter och kultur samt relationer mellan män och mellan män och kvinnor.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Se b.l.a. Ekstrand 2005

<sup>6</sup> Connell 1995 i Ekstrand 2005

# Resultat

I detta kapitel redovisas resultaten av kunskapsöversikten mot bakgrund av studiens övergripande frågeställningar.

## Utmaningarna handlar om myter om män och kvinnor

Kunskapsöversikten ska mot bakgrund av utvalda studier identifiera hinderande faktorerna kopplat till en breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket.

En genomgång av den utvalda litteraturen visar att hinder främst kopplas till könsstrukturer i samhället. Dessa benämns på olika sätt i den undersökta litteraturen. Bland annat benämns de vara ett *genussystem* som bygger på socialt konstruerade föreställningar om vad som är manligt och kvinnligt. Samma könsstrukturer uttrycker sig också genom *könssegregerande strukturer* och genom en *könsmaktsordning* som båda bygger på grundläggande principer om ett genussystem och där föreställningen om det manliga överordnas föreställningen om det kvinnliga. Hinder i strukturer yttrar sig även genom *heteronormativa könskonstruktioner* som likt begreppet maskulinitet bygger på ett manlighetsideal som också kopplas till homofobi och ett aktivt avståndstagande från homosexualitet. Tillfällen då könsstrukturer kommer till uttryck beskrivs i litteraturen bland annat vara då män träder in i eller befinner sig i traditionellt kvinnodominerade yrken.

I rapporten *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård* förklaras exempelvis kvinnors och mäns olika villkor utifrån asymmetriska förhållanden som råder mellan könen med manlig överordning och kvinnlig underordning samt en dikotomisering av kön, dvs. ett isärhållande mellan kategorierna man och kvinna. I rapporten beskrivs hur denna asymmetri har kommit att benämnas på olika sätt i litteraturen, bland annat som ett genussystem (Hirdman 1988), en könsmaktsordning (Lindgren 1985) och en genusordning (Connell 1987).<sup>7</sup>

I den statliga utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* förklaras könsstrukturerna i samhället genom den ojämna fördelningen av resurser mellan könen, såväl politiska, ekonomiska som organisatoriska. Det handlar således om att kvinnor historiskt har haft mindre resurser och därmed en underordnad ställning i samhället. I utredningen konstateras samtidigt att utbildningssystemet liksom arbetsmarknaden utvecklats och förändrats avsevärt de senaste hundra åren. Trots att kvinnor har kommit ikapp inom en rad områden finns seglivade föreställningar, eller myter, om vad kvinnor respektive män kan.<sup>8</sup> Myterna om kvinnor och mäns olika (o)förmågor tar sig uttryck på olika sätt i samhället och får även konsekvenser för sjuksköterskeyrket, vilket kommer att utvecklas i nedanstående avsnitt.

## Sjuksköterskeyrkets status och föreställningar om yrkets innehåll

I litteraturen lyfts yrkets status och allmänhetens förlegade bilder om dess innehåll fram som problemområden för en breddad rekrytering.

En aspekt kopplat till hur sjuksköterskeyrket uppfattas i samhället är sjuksköterskeyrkets status. I studien *Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion* menar Robertsson att den könsmaktsordning som finns i samhället återspeglas i

---

<sup>7</sup> Robertsson:2002

<sup>8</sup> SOU 2004:43

yrken och i hur professionen uppfattas.<sup>9</sup> Ylva Ulfsson Eriksson visar i sin avhandling, *Yrke, Status & Genus En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, på olika faktorer som är avgörande för vilken status ett yrke innehar. Bland faktorer som har en positiv inverkan på status återfinns lönenivå, krav på utbildningsnivå och möjligheter till inflytande. En hindrande faktor kopplat till ett yrkes status är enligt studien en hög andel kvinnor, vilket får särskild bäring på sjuksköterskeyrket där om-kring 90 procent av alla sjuksköterskor är kvinnor.<sup>10</sup>

I studien *Stepping outside the stereotype. A pilot study of the motivations and experiences of males in the nursing profession* beskriver Whittock och Leonard hur stereotypa uppfattningar om sjuksköterskeyrkets innehåll får konsekvenser för vilka yrket attraherar. Studien som genomförts i Storbritannien visar att det fortfarande finns en etablerad uppfattning bland män om att sjuksköterskeyrket enbart handlar om omvårdnad, en uppfattning som även påverkar valet av yrke.<sup>11</sup> Sune G. Dufwa beskriver även i sin avhandling hur termen för yrket avskräcker män eftersom ordet förknippas med något kvinnligt eller feminint. Således menar han att begreppet sjuksköterska är en hindrande faktor för att lyckas attrahera fler män till yrket. Istället föreslår Dufwa ett mer könsneutralt begrepp eller en "titel" som passar för både män som för kvinnor.<sup>12</sup>

### **Omvårdnad uppfattas som en "kvinnlig" egenskap**

Kunskapsöversikten visar att könsstrukturer i samhället får konsekvenser för vilket kön som uppfattas vara bäst lämpad till att vårda. Stereotypa bilder av vad omvårdnad innebär kan därmed verka hindrande för en breddad rekrytering.

En svensk studie visar exempelvis att läkare och medicin ofta förknippas med män medan yrket sjuksköterska och omvårdnad förknippas med kvinnor.<sup>13</sup> En god omvårdare uppfattas som en naturlig "kvinnlig egenskap" snarare än som professionell kompetens. Kunskapsöversikten visar således att det tycks finnas en etablerad föreställning i samhället om att omvårdnad är förbehållet kvinnor.<sup>14</sup> Därtill kommer att det främst är kvinnor som undervisar och forskar på området. Män som vårdar tenderar att uppfattas som feminina, alternativt mindre kompetenta att vårda.<sup>15</sup> Dessa bilder reproduceras också genom media vilket beskrivits i ett senare avsnitt. Hans Robertsson (2013) menar att en strategi för manliga sjuksköterskor att hantera omgivningens stereotypa föreställningar är att på olika sätt försöka bibehålla sin maskulinitet och därigenom status, vilket kan ta sig olika uttryck. I en rad studier konstateras exempelvis att män tenderar att utföra mer medicintekniska moment i vårdprocessen såsom exempelvis administration<sup>16</sup> men även att söka sig till mer medicintekniska specialtområden såsom b.l.a. röntgen, intensivvård och akutsjukvård.<sup>17</sup>

### **Förutfattade meningar om manliga sjuksköterskor fungerar begränsande**

I kunskapsöversikten framkommer också att förutfattade föreställningar om manliga och kvinnliga sjuksköterskor får konsekvenser för 1) hur manliga sjuksköterskor bemöts 2) vilka arbetsuppgifter som tillägnas manliga sjuksköterskor och 3) hur manliga sjuksköterskor uppfattar sin egen kompetens.

---

<sup>9</sup> Robertsson:2003

<sup>10</sup> Ulfsson:2006

<sup>11</sup> Whittock & Leonard:2003

<sup>12</sup> Dufwa:2004

<sup>13</sup> Eriksson et al:2004

<sup>14</sup> Strömberg:2004

<sup>15</sup> Robertsson:2003, Eriksson & Stangvik-Urbán:2004, Hundborg & Hall:2003

<sup>16</sup> Ekstrand:2005

<sup>17</sup> Eriksson et al:2004, Strömberg:2004, Nilsson & Sätterlund-Larsson:2005, Brady & Sherrod:2003

En longitudinell studie som undersökt orsaker till avhopp från sjuksköterskeutbildningen vid ett universitet i Storbritannien visar att män i större utsträckning än kvinnor tenderar att hoppa av sjuksköterskeutbildningen. De män som hoppade av utbildningen visade sig också ha en mindre könsstereotyp uppfattning kopplat till kvinnor och omvårdnad dvs. att kvinnor är bättre lämpade på att vårda än män och att omvårdnad skulle vara en medfödd ”kvinnlig” egenskap. Resultaten har tolkats som att sjuksköterskeutbildningar inte är fullt riggade för att kunna bemöta och inkludera män som vill bli sjuksköterskor.<sup>18</sup> Även Le-Hinds (2004) studie *Male nurses: Gender-based barriers in nursing school* som baseras på b.l.a en enkätundersökning med respondenter från American Assembly of Men in Nursing (AAMN) och licensierade manliga sjuksköterskor från delstaten Montana (USA) visar att sjuksköterskeutbildningen fortfarande reproducerar bilder om kvinnor som bättre lämpade att vårda. Detta kan ta sig uttryck genom att manliga studenter upplever att de inte blir tagna på allvar eller lyssnade till.<sup>19</sup>

Studier visar vidare att omgivningens förväntningar på mäns särskilda egenskaper begränsar manliga sjuksköterskors möjligheter att utföra sitt arbete. Manliga sjuksköterskor tilldelas i högre utsträckning fysiskt tunga arbetsuppgifter och antas kunna hantera tekniska frågor.<sup>20</sup> Hundborg & Halls (2004) visar också att manliga sjuksköterskor i Danmark inte upplever att de blir respekterade för sina idéer kopplat till omvårdnad på sin arbetsplats. Mäns tankar kring omvårdnad värderas därmed inte lika högt som kvinnors.<sup>21</sup> Omgivningens förväntningar och förutfattade bilder får också konsekvenser för de manliga sjuksköterskornas uppfattningar om sin egen kompetens, såsom att de i mindre utsträckning kan hantera frågor av relationell karaktär.<sup>22</sup>

Även Rajacich m.fl. visar i en artikel från 2013 på hur manliga sjuksköterskor upplever svårigheter med att fullfölja de uppgifter som yrket kräver. I en studie där författarna intervjuat ett flertal kvinnliga och manliga sjuksköterskor i olika områden i sydvästra Ontario (Kanada), beskrivs hur patienter kan vägra vård av manliga sjuksköterskor just eftersom de är män samt hur detta försvårar deras arbete och får manliga sjuksköterskor att känna sig marginaliserade.<sup>23</sup>

Ett annat exempel på hur föreställningar om manliga sjuksköterskor begränsar deras möjligheter att utföra sitt arbete framkommer i Jane Evans studie *Bodies matter: Men, Masculinity, and the Gendered Division of Labour in Nursing and Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses' touch*, båda genomförda genom kvalitativa intervjuer av manliga sjuksköterskor i Nova Scotia (Kanada). Evans visar hur det ständiga ifrågasättandet av de manliga sjuksköterskornas maskulinitet och sexualitet skapar en barriär till själva omvårdnaden och den fysiska närhet som professionen kräver. Underbyggt finns en anklagelse av olämpligt beteende som skapar stigmatiserande strukturer och försvårar det praktiska arbetet för de manliga sjuksköterskorna. Av den anledningen menar Evans är manliga sjuksköterskor därför försiktiga vid fysisk beröring och i omvårdnaden av sina patienter. <sup>24</sup> Även Harding framhåller i studien *The construction of men who are nurses as gay* från Nya Zeeland att manliga sjuksköterskors sexualitet ifrågasätts av omgivningen. Harding (2007) argumenterar därför att det finns en paradox mellan samhällets ständiga rop på

---

<sup>18</sup> McLaughlin & Muldoon:2010

<sup>19</sup> Le-Hinds:2004

<sup>20</sup> Robertsson:2003, Nilsson & Sätterlund-Larsson:2005, Strömberg:2004, Evans:2004

<sup>21</sup> Hundborg & Hall:2003

<sup>22</sup> Shen-Miller et al:2011

<sup>23</sup> Rajacich, D., Kane, D., Williston, C., Cameron, S: 2013

<sup>24</sup> Evans:2002



att män behöver bli mer delaktiga i vården och det sätt på vilket manliga sjuksköterskor de facto bemöts och porträtteras.<sup>25</sup>

### **Manliga sjuksköterskor porträtteras stereotypt**

I litteraturen beskrivs hur stereotypa bilder av manliga sjuksköterskor kan verka hindrande för en breddad rekrytering kopplat till sjuksköterskeyrket. I studien *Men in nursing on television: exposing and reinforcing stereotypes* studeras portsätteringen av manliga sjuksköterskor i fem Amerikanska sjukhus- TV -serier med programavsnitt mellan åren 2007 och 2010. Resultatet av studien visar att manliga sjuksköterskor ofta avbildas som homosexuella och/ eller med feminina egenskaper, detta tolkar författarna som ett grundläggande ifrågasättande av manliga sjuksköterskors maskulinitet och sexualitet mot bakgrund av deras val av karriär<sup>26</sup>. 2011 genomförde Thompson, Glenn & Verstein en liknande jämförande studie av maskulina och feminina egenskaper dock bland faktiska sjuksköterskestudenter i Columbia (distriktet), Guam, Puerto Rico och U.S. Virgin Islands (USA). Studien syftade till att ge en bild av vilka typiska egenskaper som kännetecknade en sjuksköterskestudent och därmed personer som attraheras av yrket. Enkäten som skickades ut till över 50,000 respondenter visade att en majoritet av de svarande klassificerades som androgyna dvs. i motsats till typiskt manligt, kvinnligt, eller odifferentierat.<sup>27</sup>

### **Män kan också åka ”glashiss” på grund av sitt kön**

Studier visar att manliga sjuksköterskor kan få fördelar på grund av sitt kön. I en rad studier beskrivs den så kallade *glashissen* inom icke-traditionella manliga vårdyrken. Glashissen är ett uttryck för när män i kvinnodominerade yrken får fördelar, såsom högre befattningar och högre lön, på grund av sin överordnade ställning i samhället. I litteraturstudien lyfts följande fram som tecken på att det existerar en *glashiss-effekt* för manliga sjuksköterskor.

- Manliga sjuksköterskor tenderar att klättra snabbare i hierarkin<sup>28</sup>
- Manliga sjuksköterskor tenderar att ha högre lön<sup>29</sup>
- Manliga sjuksköterskor tenderar att tillskrivas ledaregenskaper, särbehandlas samt antas vara mer karriärinriktade<sup>30</sup>

Glashissen beskrivs som en utmaning i en studie genomförd av Simpson (2004) på manliga sjuksköterskor i London och South-East (Storbritannien). Egenskaper som kodas som manliga värdesätts högre vid befordringar än egenskaper som kodas som kvinnliga.<sup>31</sup> Eftersom det är föreställningar kring mäns och kvinnors olika egenskaper och ambitioner som blir styrande i arbetsdelning och befordran snarare än kompetens gynnas särskilt manliga sjuksköterskor i sitt yrke. Samma strukturer belyses av Ekstrand (2005) i hans avhandling *Tarzan och Jane – hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*. I avhandlingen beskriver han hur medicinsk och teknisk kompetens värderas högt mot bakgrund av den genusmaktordning som råder inom yrket. Eftersom dessa kompetenser betraktas

---

<sup>25</sup> Harding:2007

<sup>26</sup> Weaver et al:2013

<sup>27</sup> Thompson, Glenn & Verstein:2011

<sup>28</sup> Robertsson:2003

<sup>29</sup> Dufwa:2004

<sup>30</sup> Simpson:2004

<sup>31</sup> Simpson:2004

som typiskt manliga drag värderas de som högre än egenskaper som betraktas som typiskt kvinnliga.<sup>32</sup>

## Möjligheterna finns i att synliggöra och medvetandegöra

Kunskapsöversikten visar att det inte finns någon enkel lösning kopplat till att öka andelen män inom sjuksköterskeyrket. Möjligheterna som presenteras i litteraturen handlar i stort om att börja medvetandegöra och arbeta med de övergripande strukturer som verkar hindrande. Arbetet behöver därför ske på olika nivåer.

- **Förändrat maskulinitetsideal på samhällsnivå**

I avhandlingen *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet* som baseras på tre genomförda studier menar Hans Robertsson att den könssegregerade arbetsmarknaden bygger på heteronormativa konstruktioner som i sin tur bygger på manlig hegemoni, en sorts norm som uttrycker vilka kulturella föreställningar och egenskaper en ”riktig” man ska ha.<sup>33</sup> Med heteronormativa konstruktioner avses enligt Robertsson framförallt de strukturer och handlingar som upprätthåller heterosexualitet som något naturligt och allomfattande. Robertsson menar att det endast är genom att bryta könsmaktsordningen och konstruktionen av kön och maskulinitet som vi kan bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Män som idag skiljer sig från den heteronormativa konstruktionen riskerar att marginaliseras genom att b.l.a ständigt ifrågasättas för sin livsstil. Vidare menar Robertsson i rapporten *Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion* att män som gör icke-traditionella yrkesval sätter könsrollstänkande i fokus, reaktioner från omgivningen på yrkesvalet markerar de föreställningar som finns om hur vissa yrken är förbehållna ett visst kön. Robertsson menar även att kommunikationer, strukturer och förhållningssätt inom yrket förstärker uppfattningen om kvinnors och mäns olika kvaliteter och bidrar därför till att rekonstruera traditionella könskonstruktioner. För att förändra detta och bryta denna konstruktion menar Robertsson att jämställdhetsarbetet måste inkludera dem som är bärare av den hegemoniska maskuliniteten, dvs. bärare av den normativa föreställningen om hur en ”riktig” man ska vara. Detta kan enligt honom inte göras på individnivå. Frågan om ett förändrat maskulinitetsideal för att bryta den heteronormativa konstruktionen är därför en fråga för hela samhället.<sup>34</sup>

- **Synliggörande av könsstrukturer**

I studien *Conception of gender – a study of female and male head nurses' statements* genomförd på sjukhusanställda i Sverige argumenterar Nilsson & Sätterlund-Larsson för att den stora utmaningen/ tillika möjligheten för en breddad rekrytering är att synliggöra de underliggande strukturer som finns inom sjuksköterskeyrket och som skapar olika förväntningar på män och kvinnor inom samma yrkesgrupp. Studien bygger på ett 30-tal djupintervjuer med olika funktioner inom sjuksköterskeyrket och visar bland annat att män upplever att de behöver visa sig mer kompetenta än sina kvinnliga kollegor för att bli accepterade. Så länge könsstrukturerna förblir outtalade finns det små möjligheter att förändra dessa menar författarna.<sup>35</sup> Hur dessa strukturer ska synliggöras framgår dock inte av artikeln.

- **Tidiga satsningar för att öka pojkars intresse för sociala frågor**

I studien *If They Do Call You a Nurse, It Is Always a 'Male Nurse': Experiences of Men in the Nursing Profession* (Ontario, Kanada) argumenterar Rajacich m.fl.

<sup>32</sup> Ekstrand: 2005

<sup>33</sup> Pingel & Robertsson: 1998, Robertsson: 2002, Robertsson: 2003, Ekstrand: 2005

<sup>34</sup> Robertsson: 2003

<sup>35</sup> Nilsson & Sätterlund-Larsson: 2005

för att samhällets föreställningar om sjuksköterskeyrket som typiskt ”kvinnligt” måste förändras för att uppnå målet om en breddad rekrytering. Författarna menar att insatser särskilt riktade mot unga killar i gymnasieåldern bör genomföras för att ändra uppfattningar och förutfattade meningar om sjuksköterskeyrket.<sup>36</sup>

Även den statliga utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* från 2004 betonar vikten av riktade insatser mot yngre för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Utredningen visar att det råder en stor diskrepans mellan grupper som svarar på frågan ”vad de vill bli” och de som svarar på frågan om ”vad de är” dvs. mellan ännu inte yrkesverksamma unga och yrkesverksamma vuxna. Det är således betydligt färre som vill ”bli” sjuksköterska än vad det är personer som faktiskt ”är” sjuksköterska. Likväl visar utredningen att sjuksköterskeyrket inte kvalar in bland de 25 mest populära yrkena varken bland flickor eller pojkar i årskurs 5,9 eller årskurs 3 i gymnasiet, medan det år 2002 var ett utav de 30 vanligaste yrkena i landet.<sup>37</sup> Diskrepansen mellan yrkets popularitet bland yngre och den faktiska andelen yrkesverksamma bland vuxna visar på vikten av riktade insatser mot unga. Just för att öka yrkets attraktionskraft men också för att förändra synen på yrket och motverka förutfattade meningar, framförallt könsstereotypa föreställningar.<sup>38</sup>

## Få metoder har prövats kopplat till en breddad rekrytering

I kunskapsöversikten återfinns endast tre modeller som på kort sikt visat sig framgångsrika i termer av breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket. I andra studier föreslås en rad modeller och åtgärder, vilka ännu inte har utvärderats inom ramen för sjuksköterskeyrket.

### **Preparandkurser, manliga förebilder och kvotering har visat positiva resultat**

I studien *Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskolläro- och sjuksköterskeutbildning i Sverige* beskriver forskaren Marie Nordberg de statliga satsningar som genomförts i modern tid för att bryta könssegregeringen i traditionella kvinnoyrken. Enligt Nordberg (2011) är det framförallt de statliga interventionerna kvotering och preparandkurser för arbetslösa män som visat sig framgångsrika i termer av att på kort sikt öka mäns intresse för sjuksköterskeyrket.

Preparandkurser för arbetslösa män organiserades av kommuner och Arbetsförmedlingar i landet under mitten av 1990-talet i syfte att bryta könssegregerade strukturer på arbetsmarknaden. Metoden gick ut på att män genom förberedelser i grupp och via ekonomiskt stöd uppmuntrades att söka till vård- och omsorgsyrken. Utvärderingen visar att metoden bidrog till ett ökat intresse bland män för yrket och för utbildningarna men att insatsen inte lyckades förändra den könsuppdelning som finns inom yrkena. Utvärderingen visar också att det ekonomiska bidraget samt gemenskapen som skapades genom männens återkommande samvaro var viktiga faktorer för att minska männens tvekan att påbörja universitetsstudier.

I Sverige tillämpades positiv särbehandling/kvotering av män vid antagning till utbildningar för omsorgsyrken och lärarutbildning mellan mitten av 1990-talet till 2010. Modellen avskaffades år 2010 då den visade sig strida mot lagen om likabehandling och är således inte längre laglig att applicera. Värt att notera är dock att insatsen markant ökade intresset för sjuksköterskeutbildningen bland

---

<sup>36</sup> Rajacich, et al: 2013

<sup>37</sup> SOU 2004:43

<sup>38</sup> Ibid.

män. År 1998 sökte 665 män och 4 426 kvinnor till utbildningen vilket kan jämföras med år 2005 då antalet män var 1 035 och antalet kvinnor 5 421. Genom att flera utbildningsorter under denna tidsperiod också avsatte en viss andel av sina utbildningsplatser för män, antogs även procentuellt fler av de män som sökte i relation till antalet kvinnor av de kvinnor som sökte in på utbildningen.<sup>39</sup>

På organisationsnivå visar studien *The experience of males entering nursing: A phenomenological analysis of professionally enhancing factors and barriers* från Texas (USA) att en framgångsrik rekryteringsstrategi kan vara att involvera verksamma manliga sjuksköterskor i olika marknadsföringsinsatser. Ett rekryteringsprogram vid universitetet i Texas där manliga yrkesverksamma sjuksköterskor på olika sätt deltog i marknadsföring av sjuksköterskeutbildning visade att antalet män som sökte sig till sjuksköterskeutbildningen ökade med 30 procent. Kärnan i programmet handlade om att manliga sjuksköterskor fick berätta om sina upplevelser och visa på positiva exempel från sin karriär där de kände att de hade gjort skillnad.<sup>40</sup>

### **Mentorsprogram, samtalsmodeller och manliga nätverk**

I litteraturen ges förslag på insatser som ej prövats inom sjuksköterskeyrket vilket betyder att förslagen saknar evidens. Förslagen behöver därmed läsas kritiskt. Det är också viktigt att ha i beaktande att förslagen är ryckta ur ett sammanhang där artikelförfattarna diskuterar strukturer kopplade till kön som den övergripande utmaningen.

Roth och Lance (2008) föreslår att det ska införas **mentorsprogram** för manliga studenter/sjuksköterskor i sjuksköterskeutbildningen samt vid sjukhusen i USA. Mentorsprogrammens innehåll bör enligt Roth och Lance ta sin utgångspunkt i fakta kring varför manliga studenter tillika sjuksköterskor väljer att avsluta studier/ sin anställning. Med utgångspunkt i ett särskilt framtaget material kan erfarna manliga sjuksköterskor utgöra bollplank och förebilder och därigenom motverka avhopp<sup>41</sup>. Även författarna Brady & Sherrod (2003) föreslår i en artikel *Retaining Men in Nursing Programs Designed for Women* (USA) att en form av mentorsprogram med manliga sjuksköterskor som förebilder bör inrättas vid universitet och i sjuksköterskeutbildningar för att motverka avhopp från manliga studenter och samtidigt attrahera fler män till yrket<sup>42</sup>.

Whitlock & Leonard (2003) föreslår att det inom sjuksköterskeutbildningen och vid arbetsplatser i Storbritannien ska testas **inkluderande samtalsmodeller** som visat sig framgångsrika inom byggsektorn. Samtalsmodellen går ut på att manliga byggledare tränas i att vara mer lyhörd i samtal med kvinnliga medarbetare, såsom att ställa frågor, synliggöra och inkludera. På liknande sätt skulle ansvariga lärare vid utbildningarna eller chefssjuksköterskor tränas i att bemöta manliga sjuksköterskor.<sup>43</sup>

Nordberg (2011) beskriver i studien *Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskolläro- och sjuksköterskeutbildning i Sverige* hur **manliga nätverk** under 1990-talet blev ett sätt att stödja män som valt att gå in i traditionellt kvinnliga yrken. Nätverken samlade en återkommande kärna av deltagare och utgjorde enligt deltagarna själva ett viktigt stöd för de män som deltog. Vad nätverken bidrog till på längre sikt framgår inte av utvärderingen.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Nordberg:2011

<sup>40</sup> Wilson:2005

<sup>41</sup> Program med "brytare" har dock kommit att ifrågasättas i svenska studier- då en sådan insats inte beskrivs förändra det underliggande problemet som tillskrivs mäns överordning i samhället se Robertsson:2003, Nordberg:2005, Pingel:2002)

<sup>42</sup> Brady & Sherrod:2003

<sup>43</sup> Whitlock & Leonard:2003

<sup>44</sup> Nordberg:2011

I den statliga utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* föreslår utredaren att statliga medel bör avsättas för att **tidigt väcka pojkars intresse för sociala frågor**. Som exempel lyfts Skolverkets tidigare satsning på att öka flickors intresse för teknikfrågor. Samma koncept skulle då kunna användas för pojkar och sociala frågor såsom utformandet av särskilda (sommar)kurser. En nyckelfaktor framhålls vara att män engageras i kurserna som handledare/mentor/förebilder/lärare.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> SOU 2004:43

# Sammanfattande slutsatser

Breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket är en komplex utmaning. De olika typer av maktstrukturer som finns i samhället liksom könsnormer och föreställningar eller myter om kvinnors och mäns olika kompetenser återfinns också inom sjuksköterskeyrket och tar sig olika uttryck. Strukturerna benämns och förklaras på olika sätt i litteraturen såsom könssegregerande strukturer, könsmaktsordning, heteronormativa könskonstruktioner eller genusystem. Gemensamt är dock att frågan om breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket ses som en del av ett större samhällsproblem. Den låga andelen män inom sjuksköterskeyrket behandlas i litteraturen därmed som ett symptom på en större samhällsutmaning snarare än som en enskild rekryteringsfråga.

I litteraturen lyfts olika exempel på utmaningar eller hindrande faktorer kopplade till en breddad rekrytering. Det handlar då framförallt om att kvinnodominerade yrken har lägre status i samhället och att omvårdnad fortfarande uppfattas vara en medfödd egenskap förbehållen kvinnor, snarare än en professionell kompetens. Studier visar att det får konsekvenser för de män som väljer att söka sig till sjuksköterskeyrket. Utmaningarna som beskrivs i litteraturen handlar främst om hur manliga sjuksköterskor blir bemötta i utbildningen och på sina arbetsplatser, vilka arbetsuppgifter som manliga sjuksköterskor tilldelas eller förväntas göra samt hur manliga sjuksköterskor ser på sin egen kompetens.

Det finns inte några enkla lösningar kopplat till frågan om breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket. I litteraturen argumenteras för att förändringar behöver ske på strukturnivå och att ett första steg är att synliggöra hur strukturer kopplade till kön tar sig uttryck inom den givna kontexten. I litteraturen lyfts också hur ett förändrat maskulinitetsideal kan verka främjande för en ökad inkludering av män i sjuksköterskeyrket.

Få artiklar har haft ambitionen att utvärdera och testa olika insatser/ modeller på organisationsnivå. I litteraturen presenteras istället förslag på insatser som skulle kunna testas inom sjuksköterskeyrket. Föreslagna insatser handlar i stort om att på olika sätt bredda bilden av vem som kan vara sjuksköterska och tidigt väcka pojkars intresse för sociala frågor.

I litteraturen påpekas också att sådana insatser behöver göras i tidig ålder och att yrkesverksamma män behöver delta och utgöra ambassadörer för yrket. Andra insatser som föreslås handlar om att på olika sätt stödja och inkludera de män som påbörjat sjuksköterskeutbildning eller kommit ut i arbetslivet. Mentorsprogram eller nätverk presenteras då som möjliga alternativ. I litteraturen återfinns endast två insatser som visat sig öka andelen sökande män till sjuksköterskeutbildningen. Den ena insatsen som visat positiv effekt är det som tidigare var möjligt – kvoterad intagning till omsorgsyrken.<sup>46</sup> Under perioden 1998- 2005 ökade andelen antagna män vid svenska lärosäten med drygt 65 procent som en följd av den positiva särbehandlingen. I USA har en marknadsföringsmodell som på olika sätt involverat yrkesverksamma män visat sig öka andelen sökande män till sjuksköterskeutbildningarna med 30 procent. Värt att påpeka är dock att dessa typer av insatser ökat andelen män på kort sikt men att utmaningar på strukturell nivå kvarstår. Det krävs således insatser på olika nivåer och med olika fokus för att öka andelen män inom sjuksköterskeyrket.

---

<sup>46</sup> Positiv särbehandling vid intagning till lärosäten är inte längre laglig sedan 2010

# Bilaga 1: Sökord och analyschema

Begrepp	Portal	Antal träffar
Maskulinitetsnorm	Diva	0
Maskulinitetsnormer	Diva	2
Könssegregering	Diva	38
Manliga sjuksköterskor	Diva	3
Maskulinitet sjuksköterskor	Diva	2
Könskonstruktion sjuksköterskor	Diva	0
Könsuppdelning	Diva	1
Könssegregering arbetsmarknad	Diva	10
Könssegregerad arbetsmarknad	Diva	1
Könsuppdelning arbetsmarknad	Diva	1
Könsuppdelad arbetsmarknad	Diva	3
Manliga sjuksköterskor och upplevelser	Diva	0
Manliga sjuksköterskor och omvårdnad	Diva	1
Manliga sjuksköterskor och attityd	Diva	0
Manliga sjuksköterskor och sjuksköterskeroll	Diva	0
Manliga sjuksköterskor och jobb	Diva	0

## Internationella artiklar<sup>47</sup>

Begrepp	Portal	Antal träffar
Male nurses	CINAHL	21271
Male nurses AND nursing	CINAHL	14128
Male nurses AND nursing AND attitude	CINAHL	5026
Male nurses AND nursing role	CINAHL	3696

Begrepp	Portal	Antal träffar
Male nurses	PubMed	28251
Male nurses AND nursing	PubMed	18886
Male nurses AND nursing AND attitude	PubMed	6758
Male nurses AND nursing role	PubMed	4722

Begrepp	Portal	Antal träffar
Male nurses	Sage	5694
Male nurses AND nursing	Sage	3340
Male nurses AND nursing AND attitude	Sage	1820
Male nurses AND nursing role	Sage	3040

<sup>47</sup> Avgränsning: endast fulltext och abstract på engelska

# Referenser

- Brady, M. S., Sherrod, D. R. (2003). Retaining Men in Nursing Programs Designed for Women, *Journal of Nursing Education* 42(4), s. 159-162.
- Dufwa, G. S. (2006). Klass och kön i vården. I Strömberg, H. & Eriksson, H (Red.) *Genusperspektiv på vård och omvårdnad* (s. 41-55). Lund: Studentlitteratur AB
- Ekstrand, P. (2005). *Tarzan och Jane: Hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*. Doktorsavhandling. Uppsala Universitet
- Eriksson, H. & Stangvik-Urbán, L, 2004. Att utbilda sig till sjuksköterska: Ett genusperspektiv på lärares och studenters beskrivningar av utbildningen. *Pedagogisk Forskning i Sverige* 2004 årg 9 nr 4 s 315–326 issn 1401-6788
- Evans, J.A. (2002). Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses' touch. *Journal of Advanced Nursing*, 40 (4), s. 441-448
- Evans, J. (2004). Bodies matter: Men, Masculinity, and the Gendered Division of Labour in Nursing. *Journal of Occupational Science*, 11(1), 14-22. doi: 10.1080/14427591.2004.9686527
- Harding, T. (2007). The construction of men who are nurses as gay. *Journal of advanced nursing*, 60(6), 636-644. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04447
- Hundborg, S. & Hall, E. (2003). At vær i en kvindelig verden. En eksplorativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers oplevelser. *Vård i nord*. 68 (23), s. 4-8
- Le-Hinds, N. (2004). Male nurses: Gender-based barriers in nursing school. *Journal of nursing Education*, 43(5), s. 229-36
- McLaughlin, K., Muldoon, O. T., Moutray, M. (2009). Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Education Today*, 30 (2010), 303–307. Doi: 10.1016/j.nedt.2009.08.005
- Nilsson, K. & Sätterlund Larsson, U. (2005) Conception of gender – a study of female and male head nurses' statements. *Journal of Nursing Management* 13(2), s. 179-186
- Nordberg, M. (2005). Jämställdhetens spjutspets? – Rollmodeller, velournessar och andra män i kvinnoyrken. I: T. Johansson & J. Kuosmanen (Red.), *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män*. Malmö: Liber. s.76-102
- Nordberg, M, 2011. Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskolläro- och sjuksköterskeutbildning i Sverige. I: Steen Baagøe Nielsen (red.) *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. Roskilde Universitet, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning s. 110-152
- Pingel, B, 2002. Att såga av den gren man sitter på – utvärdering av en jämställdhetssatsning med manliga ”brytare” i ett landsting, *Arbetsliv i omvandling* 2002:10. Stockholm: Stockholms universitet, Arbetslivsinstitutet



- Rajacich,D., Kane,D.,Williston,C., Cameron,S. (2013). If They Do Call You a Nurse, It Is Always a 'Male Nurse': Experiences of Men in the Nursing Profession. *Nursing forum*, 48(1), 71-80. doi:10.1111/nuf.12008
- Robertsson H. (2002). Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet. *Arbetsliv i omvandling*; 2002:11. Stockholm: Stockholms universitet, Arbetslivsinstitutet
- Robertsson H. Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion. *Nordisk Psykologi* 2003; 55 (2): s. 155-174.
- Robertsson, H. (2003). Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet. *Arbetsliv i omvandling* 2003:13. Stockholm: Stockholms universitet, Arbetslivsinstitutet
- Roth, J.E. & Lance, C, 2008. Perceived and real barriers for men entering nursing: implications for gender diversity. *Journal of Cultural Diversity* VoL 15, No. 3. Tucker Publications, Inc
- Shen-Miller, D.S. Olson, D. & Boling, T. (2011). Masculinity in Nontraditional Occupations: Ecological Constructions. *American Journal of Men's Health* 5(1) 18–29. SAGE
- Simpson, R. (2004). *Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations*. Brunel University. School of Business and Management
- Statens offentliga utredningar (SOU 2004:43). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Regeringskansliet, Stockholm.
- Strömberg, H. (2004). *Sjukvårdens industrialisering: Mellan curing och caring – sjuksköterskearbetets omvandling*. Doktorsavhandling. Umeå Universitet, Institutionen för ekonomisk historia
- Sveriges Kommuner och Landsting (2015). *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden: Hur möter vi rekryteringsutmaningen?*
- Thompson, K, Glenn, L. L., Verstein, D. N. (2011). Comparison of masculine and feminine traits in a national sample of male and female nursing students. *American Journal of Men's Health*, 5 (6), s. 477-487. doi: 10.1177/1557988311404925.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status & genus*. Doktorsavhandling. Göteborg. Göteborgs universitet, Sociologiska Institutionen
- Weaver, R., Ferguson, C., Wilbourn, M. & Salamonson, Y. (2013). Men in nursing on television: exposing and reinforcing stereotypes. *Journal of Advanced Nursing*. doi: 10,1111 /jan.12244
- Whittock, M. & Leonard, L. (2003). Stepping outside the stereotype. A pilot study of the motivations and experiences of males in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 11, s. 242-249
- Wilson, G. (2005). The experience of males entering nursing: A phenomenological analysis of professionally enhancing factors and barriers. *Contemporary Nurse*, 20, (2), s. 221-233

## Breddad rekrytering till sjuksköterskeyrket

### Utmaningar och möjligheter till breddad rekrytering avseende kön i sjuksköterskeyrket

Vad är det som gör att så få män arbetar som sjuksköterska? Hur blir sjuksköterskor bemötta om de är män? Den här kunskapsöversikten tar upp forskning och erfarenheter om utmaningar och möjligheter och visar hur bemötande och yrkesutövande kan påverkas av normer kring kön och kompetens.

Kunskapsöversikten riktar sig till arbetsgivare och andra intresserade som vill ha en kunskapsgrund i arbetet med att bredda rekryteringen till yrken inom vården och omsorgen.

Upplysningar om innehållet  
Elsa Mattsson, elsa.mattsson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016  
ISBN/Beställningsnummer: 978-91-7585-338-3  
Text: Ramböll /Sofia Petersson



Beställ eller ladda ner på [webbutik.skl.se](http://webbutik.skl.se). ISBN/Beställningsnummer 978-91-7585-338-3