

FÖRSKOLANS KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Feriejobb – en chans att bryta könsmönster!

LÄRANDE EXEMPEL FRÅN FEM KOMMUNER

Innehåll

Bakgrund.....	3
Feriejobb som en strategi för att bryta könsmönster och bidra till den framtida rekryteringen	4
Politiska beslut och jämställdhetsmål	5
Praktiskt rekryteringsförfarande	6
Framgångsfaktorer för fungerande ferieverksamhet	7
Samverkan med lärosäten.....	8
Studie- och yrkesvägledarnas roll.....	9
Effekt och resultat av feriejobb.....	10
Om rapporten.....	11

Bakgrund

För många unga är feriejobb den första kontakten med arbetslivet. Sommaren 2014 erbjöds nästan 80 000 ungdomar feriejobb i landets kommuner. Fyra av tio som feriejobbat uppger att de kan tänka sig ett liknande jobb i framtiden. Studier visar också att praktisk erfarenhet av pedagogiskt arbete med barn är särskilt betydelsefullt för att få unga män att vilja utbilda sig till förskollärare och barnskötare. Med andra ord kan feriejobb vara ett användbart redskap för kommuner som vill väcka pojkars intresse för yrken inom välfärden.

För att bibehålla och utveckla kvaliteten på landets förskolor behöver välfärdens arbetsgivare rekrytera kompetenta och motiverade medarbetare. Fram till år 2023 behövs cirka 50 000 nya förskollärare och barnskötare.¹ I dag arbetar bara tre procent män inom kommunal förskola och fem och en halv procent män i fristående förskolor. Samtidigt vet vi att intresset för att arbeta inom välfärdssektorn är lika stort bland kvinnor och män.² Den stora utmaningen ligger i att fånga upp detta intresse och bidra till ett mindre könsstereotyp yrkesval. För att kunna möta behovet av kompetent personal i framtiden är det nödvändigt att se möjliga medarbetare även bland män.

I den här texten presenterar vi exempel från några kommuner som använder feriejobb för att bryta könsmönster och bredda den framtida rekryteringsbasen. Kommunerna är **Jönköping, Malmö, Norrköping, Skellefteå** och **Österåker**. De här kommunerna arbetar på olika sätt och satsar bland annat på otraditionell yrkesplacering och samverkar med högskolor för att få större kraft i arbetet. Vår förhoppning är att deras arbete ska inspirera andra kommuner som vill ge ungdomar möjlighet att se potentialen på hela arbetsmarknaden. Kön ska inte vara avgörande i val av yrke!

¹ *Så löser vi rekryteringsutmaningarna*, SKL 2014

² *Jobb som gör skillnad*, SKL 2013

Feriejobb som en strategi för att bryta könsmönster och bidra till den framtida rekryteringen

Skälen till att kommuner vill locka fler män till förskolan rör både rekryteringsbehov och strävan efter större jämställdhet. I **Malmö stad** vill man att barnen ska se att både män och kvinnor arbetar som förskollärare och barnskötare, och att de utför samma arbetsuppgifter. Kommunen poängterar vikten av ett normkritiskt tänk för att undvika stereotypa föreställningar om vilka roller och arbetsuppgifter män och kvinnor bör ha. Samtidigt är det viktigt att visa unga män som feriearbetar att förskolan är som vilken annan arbetsplats som helst. Det är kompetensen som avgör lämplighet, inte kön.

Kommunerna anger även ytterligare skäl för sitt strategiska arbete. I **Jönköpings kommun** ses feriejobb som ett sätt att ge kvinnor och män en möjlighet att testa något helt annat än vad de studerar till. **Skellefteå kommun** menar på liknande sätt att feriejobb ger ungdomar en extra chans att välja rätt yrke. Kommunen vill inte låsa sig vid att endast erbjuda feriejobb inom vård och skola till ungdomar som går gymnasielinjer med samma inriktning.



Politiska beslut och jämställdhetsmål

I några kommuner finns det tydliga politiska beslut och mål som arbetet med feriejobb vilar på. I andra är arbetssättet mer ett resultat av tjänstemännens tolkningar av existerande jämställdhetsmål eller syn på hur man kan arbeta för att locka det underrepresenterade könet till kommunens bristyrken.

Skellefteå kommun ”håller en hög svansföring” i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Varje år lämnar arbetsmarknadskontoret fram ett förslag på ramarna för arbetet till kommunstyrelsen vilket i regel blir godkänt rakt av. Sedan är det ansvariga tjänstemän på arbetsmarknadskontoret som utformar det konkreta arbetssättet.

I **Jönköpings kommun** är det jämställdhetsplanen som ligger till grund för arbetet. Jämställdhetsplanen är antagen i kommunfullmäktige och innehåller en rad mål för hur de olika förvaltningarna ska arbeta för att ge likvärdig service till kvinnor och män. Planen är också vägledande när arbetsmarknadskontoret annonserar och fördelar kommunens feriejobb. Resultatet är att många fler pojkar än tidigare har fått feriejobba inom vård och omsorg samt förskola, samt att fler flickor har fått feriejobba inom till exempel vaktmästeri.

Malmö stad menar att likabehandlingsperspektivet bör väga tungt för att garantera en rättvis fördelning av feriejobben. I stadens kompetensförsörjningsstrategi för förskolan finns ett mål om att andelen män ska öka. För att få fler unga män att söka sig till förskolläraryrket samverkar Malmö stad med Malmö högskola.



Praktiskt rekryteringsförfarande

Här beskriver vi hur kommunerna praktiskt organiserar feriejobsverksamheten för att fördela ferieplatserna.

I **Jönköpings kommun** kan alla ungdomar som går ettan och tvåan på gymnasiet söka feriejobb. Vid ansökan uppmanas ungdomarna att välja minst tre av tolv olika yrkesområden. Några exempel på områden där feriejobb erbjuds är vaktmästeri, äldreomsorg, café samt förskola och fritidshem. Vid val av områden finns ingen möjlighet till inbördes prioritering. Skälet är att den efterföljande matchningen ska underlättas. Kommunen ser en möjlighet att medvetet placera ungdomar i områden de angett att de kan tänka sig att arbeta inom, men som samtidigt är otraditionella med avseende på kön. När det gäller förskolan försöker kommunen först fylla upp hälften av platserna med pojkar som kan tänka sig att arbeta i förskolan.

Både Jönköping och Skellefteå anger att det IT-system som används är ett stort hjälpmedel vid matchning och tillsättning av feriejobben. Efter matchning mot intresse och kön tittar kommunerna på geografiskt område för att undvika att ungdomarna får allt för långt till jobbet. De fördelar även feriejobben jämnt mellan första och andraårselever.

Norrköpings kommun inledde redan för fem år sedan en satsning med manliga förskollärare som åkte runt till högstadieskolor och informerade åttondeklassare om förskolläraryrket. Syftet var att visa ungdomar att yrken i förskolan passar lika bra för män och kvinnor. Numera erbjuds tio feriejobsplatser varje sommar inom förskolan. Kommunen viker hälften av platserna till pojkar.

Österåkers kommun erbjuder ungdomar på gymnasiet att välja feriejobb utifrån ett antal branschområden. Ungdomarna kan inte prioritera inom vilket område de helst vill ha ett feriejobb. Feriejobben tillsätts först inom de områden där behoven är störst och platserna flest. Dessa områden är vård och omsorg samt förskola och fritidshem. Eftersom dessa områden är kvinnodominerade prioriteras männen. Österåkers kommuns hållning är att feriejobb utgör en möjlighet att få fler pojkar att komma i kontakt med yrken inom vård och förskola för att väcka intresse.

Kommunen anser att den tar ett samhällsansvar genom att verka för en mindre könssegregerad arbetsmarknad.

Framgångsfaktorer för fungerande ferieverksamhet

Samtliga kommuner tar upp vissa framgångsfaktorer för väl fungerande ferieverksamhet. Bland det allra viktigaste är tillgång till bra handledare och möjlighet till utbildning för handledarna. Andra saker av stor betydelse är att ha goda rutiner vid mottagandet av ungdomarna och tydlighet om arbetsuppgifter och ansvar.

I **Malmö stad** har förskoleförvaltningen tagit fram gemensamma rutiner som ska gälla för mottagande av alla praktikanter på stadens förskolor. De omfattar studenter från förskolläroprogrammet som genomför verksamhetsföreläring utbildning (VFU), gymnasieelever från barn och fritidsprogrammet, praktikanter och prao-elever från grundskolan. Rutinerna säkerställer att förskolorna vet vad som gäller vid mottagande av olika typer av praktikanter och att de har barnens säkerhet i fokus.

Österåkers kommun har valt att kalla kommunens samtliga arbetsgivare som erbjuder feriejobb till ett informationsmöte i maj månad dit både chefer och handledare uppmanas komma. Informationsmötet är inte obligatoriskt och brukar främst besökas av arbetsgivare som tidigare inte har tagit emot ferieungdomar. De arbetsgivare som inte deltar vid informationstillfället besöks för att informeras om vad som är bra att veta och tänka på vid mottagandet av feriejobbare.

I Österåker erbjuds samtliga ungdomar en betald utbildningsdag inför feriejobbsperioden. De som ska feriejobba inom förskolan utbildas av förskollärare i bemötande av barn. Här brukar en manlig förskollärare hålla i utbildningen för att visa att män också är lämpade som pedagoger för mindre barn.



Samverkan med lärosäten

Kommunerna vittnar om ett växande behov av förskolepersonal i framtiden. Det ställer i sin tur krav på lärosätena. Exempel på samverkan finns mellan Malmö stad och Malmö högskola för att locka fler killar till förskolläraryrket och sjuksköterskeutbildningen. I dag är söktrycket högt och lärosätena har inte några problem att fylla platserna till förskolläraryrket. Det får också till följd att intagningspoängen blir hög. Således är de inte i behov av att försöka locka fler studenter till sina utbildningar.

Detta till trots har lärosätena som myndigheter ett uppdrag att arbeta för ökad mångfald inom sina verksamheter. Här finns ett gemensamt intresse som kan öppna upp för samarbeten mellan kommuner som eftersträvar mångfald i förskolan och lärosäten som vill se en jämnare könsfördelning inom vissa utbildningar.

Malmö stad samarbetar med Malmö högskola i satsningen ”Sommarpraktik för killar”. Högskolan erbjuder pojkar som har fått feriejobb inom förskolan eller inom vård och omsorg i Malmö stad en möjlighet att spendera sex dagar med lön på högskolan där de får stifta bekantskap med fakulteterna för hälsa och samhälle, lärande och samhälle, samt språkstudier. Ungdomarna får bland annat information om studier till sjuksköterska och förskollärare. De får även inblick i hur det är att studera på de olika programmen genom föreläsningar av ordinarie föreläsare vid högskolan. Ungdomarna träffar också studie- och yrkesvägledare och får mer allmän information om hur de söker till högskolan och vad som krävs för att studera där.

I ”Sommarpraktik för killar” är det kommunen som hittar de som är intresserade av att delta. Kommunen betalar dem motsvarande ferielön medan högskolan ansvarar för att erbjuda föreläsningar och aktiviteter i sina lokaler under de sex dagarna. Pojkarna som får erbjudandet är de som har fått feriejobb inom områdena vård och omsorg samt förskola. Malmö högskola har även byggt upp och finansierar en informationssida för programmet på nätet.

Bakgrunden till samarbetet är Malmö högskolas arbete för en jämställd högskola där det ingår ett mål om att öka andelen män i kvinnodominerade utbildningar som till exempel förskolläraryrket. Samtidigt har Malmö stad ambitionen att bredda sin rekrytering. ”Sommarpraktik för killar är ett gemensamt intresse” för Malmö högskola och Malmö stad.

I **Jönköping** bjöd kommunen 2013 in de pojkar som hade feriejobbat inom förskolan till en gemensam informationsträff. Under träffen medverkade en förskollärare samt en förskolechef, båda män, för att berätta om hur det är att arbeta som förskollärare. Träffen följdes av ytterligare en träff på högskolan i Jönköping där bland annat två manliga studerande berättade om förskolläraryrket.

Studie- och yrkesvägledarnas roll

Studie- och yrkesvägledare som arbetar i grundskolan och gymnasiet är en grupp som feriejobbsansvariga i kommunerna ser behov av att utveckla samarbetet med. Studie- och yrkesvägledare har en betydelsefull roll för att stödja ungdomar med att hitta rätt utbildning. I denna roll är det viktigt att studie- och yrkesvägledare inte utgår från stereotypa föreställningar om var kvinnor och män ”passar”, utan visar på möjligheterna på hela arbetsmarknaden.

Kommunerna har erfarenhet av att män lockas till ett yrke via till exempel feriejobb, men sedan inte blir antagna till relevant utbildning. Utmaningen för att luckra upp den sneda könsfördelningen i förskolläraryrket består bland annat av att locka män med tillräckligt höga betyg. Här har studie- och yrkesvägledarna en nyckelroll för att visa på bredden av möjligheter och inte låta kön bli vägledande för val av yrke.

Flera kommuner pekar på att studie- och yrkesvägledarnas potential i arbetet med att bryta könsmonster kan tas till vara på ett bättre sätt. **Jönköpings kommun** har i jämställdhetsplanen för 2015-2017 förtydligat studie- och yrkesvägledarnas roll för att bryta könsstereotypa mönster. För att koppla tillbaka till vikten av politiska mål och beslut är förhoppningen att detta förtydligande ska göra skillnad i framtiden.



Effekt och resultat av feriejobb

Huruvida feriejobb resulterar i yrkesval inom förskola på längre sikt är svårt att utläsa, då de medverkande kommunerna i denna rapport arbetat cirka fem år med dessa satsningar och systematiska uppföljningar inte genomförts.

Samtliga kommuner vittnar om att det finns såväl intresse som behov av att följa upp feriejobbens effekter på längre sikt. Förutsättningarna är goda eftersom kommunerna i de flesta fall sparar namn och uppgifter på de som feriejobbat i ett antal år. Problemet är att det för närvarande inte finns resurser för uppföljningar.

Jönköpings kommun har sedan två år tillbaka arbetat med att i större utsträckning placera pojkar inom vård och omsorg samt förskola. Redan det första året kunde kommunen se en stor effekt. Från föregående år hade antalet pojkar som feriejobbade i förskolan mer än fördubblats och antalet inom äldreomsorgen tredubblats. Även antalet flickor som jobbade inom vaktmästeri hade ökat med 30 procent sedan föregående år.

Jönköpings samverkan med högskolan resulterade i att sju av nio pojkar/unga män blev intresserade att läsa vidare till förskollärare. En av dem har börjat förskolläraryrket på högskolan, medan en annan sökte men inte kom in.



Om rapporten

I denna rapport har en rad lärande exempel presenterats. Exempelen har beskrivit hur kommuner på olika sätt kan organisera sitt feriejobbssystem för att erbjuda flickor och pojkar feriejobb inom för respektive kön otraditionella yrkesområden, med särskilt fokus på förskolan. Vår förhoppning är att dessa exempel ska inspirera och få fler kommuner att börja använda feriejobb som ett verktyg för att bredda rekryteringen och bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

De kommuner som delar med sig av lärande exempel i den här rapporten har tillfrågats efter att de deltagit i en enkät som SKL skickar ut årligen till alla kommuner och landsting och som ligger till grund för en uppföljningsrapport om feriearbete. I 2014 års enkät justerades en fråga och en fråga lades till. Den första lød: ”Är feriejobben en del av en strategi för kommunens/landstingets framtida kompetensförsörjning?”; och den andra ”Erbjuds killar medvetet feriejobb inom traditionellt kvinnliga yrkesområden och tjejer inom traditionellt manliga?”. Syftet med frågorna var att få en bild av hur många kommuner som använder feriejobb som en strategi för sin framtida kompetensförsörjning och för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Av de cirka 20 kommuner som svarade ja på båda frågorna valdes Skellefteå, Österåker, Norrköping, Jönköping och Malmö. Vid urvalet togs viss hänsyn till geografiskt läge och storlek.

SKL har besökt alla kommuner där representanter i olika funktioner med ansvar för feriejobb har intervjuats. De intervjuade är främst feriepraktiksamordnare och arbetsmarknadskonsulenter som administrerar och handlägger kommunernas feriejobb. Enskilda intervjuer har också genomförts med förskolechefer, jämställdhetsstrateger och HR-specialister i de olika kommunerna för att utifrån olika perspektiv bidra till en mångfacetterad bild.

Frågorna som ställts vid intervjuerna har rört själva tillsättningen av feriejobb, alltså hur kommunerna går tillväga för att placera fler pojkar inom yrken som traditionellt ses som kvinnoyrken. Utöver detta har frågor ställts kring vilka beslut och mål arbetet i kommunerna vilar på, hur de praktiskt arbetar för att ta emot ferieungdomar på ett kvalitativt sätt, samt hur samverkan ser ut med exempelvis lärosäten som utbildar förskollärare.

Rapporten är framtagen som en del i SKLs arbete för [fler män till förskolan](#). Den är skriven av Nima Mäki i nära samarbete med projektgruppen.

Feriejobb – en chans att bryta könsmonster!

Lärande exempel från fem kommuner

80 000 chanser att så ett frö. För många unga är feriejobb den första kontakten med arbetslivet. Fyra av tio som feriejobbat uppger att de kan tänka sig ett liknande jobb i framtiden. I den här texten presenterar vi exempel från några kommuner som använder feriejobb för att bryta könsmonster och bredda den framtida rekryteringsbasen.

Låt dig inspireras!

Upplysningar om innehållet
Christin N. Granberg, christin.n.granberg@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2015
Text: Nima Mäki
Textredigering: Dan Håfström
Illustration/foto: SKL