

Hva kan kommunene gjøre for å få flere unge menn og innvandrere til å velge kommunal helse – og omsorgstjeneste

Delstudie (2017/18)

Skrevet av: Nina Jentoft

Sammendrag

Dette er et delstudie i prosjektet #drømmejobben foretatt høst/vinter 2017/18. Gjennom intervjuer av sju 15 årige gutter som står foran linjevalget til videregående skole og deres rådgivere, en fokusgruppe på sykepleiestudiet ved Universitetet på Agder og to fokusgrupper med kommunale personalnettverk på Agder, har en forsøkt å tilnærme seg spørsmålet om hva kommunene kan gjøre for å få flere unge menn og innvandrere til å velge kommunal helse- og omsorgstjeneste.

Denne delrapporten redegjør for funnene i denne undersøkelsen. Noen av de aller viktigste funnene fra et kommunalt perspektiv er:

- Guttene velger fortsatt svært tradisjonelt, og forestillingen om mannen som hovedforsørger lever videre. Guttene vektlegger høy lønn, full stilling og gode arbeidsvilkår høyt.
- Det bør gjøres til en uttalt policy å rekruttere menn til helse- og omsorgsyrene, herunder arbeide bredt for gode arbeidsbetingelser, drive merkevarebygging av kommunal helse- og omsorgssektor, herunder bruk av rollemodeller.
- Styrke rådgivingsressursen og komme tidligere inn, for eksempel i barnehager og barneskoler.
- Foreldrene bør trekkes mer aktivt inn i rådgivingen. Deres råd er ofte avgjørende for guttenes endelige valg.
- Gi guttene og foreldrene et bedre og bredere erfaringsgrunnlag for valget, for eksempel gjennom økt bruk av bedriftsbesøk, hospitering, karriere veiledning mm.
- På ungdomsskolen har få av guttene yrkesvalget klart for seg. Det er viktig å tenke på arenaer senere i guttenes utdanningsløp hvor en kan rekruttere dem, som for eksempel i Saniteten i militære, toppidrettsmiljøer og Røde Kors.

Innhold

Hva kan kommunene gjøre for å få flere unge menn og innvandrere til å velge kommunal helse – og omsorgstjeneste	i
Sammendrag	i
1 Innledning.....	3
1.1 Bakgrunn	3
1.2 Forskningsmetode	4
1.3 Metodiske muligheter og begrensinger	6
2 Hva sier guttene om valgene de tar og rådgivingen de har fått.....	8
2.1 Hva betyr mest for guttenes valg?	8
2.2 Hva sier guttene om den rådgivingen de har fått?	9
2.3 Hva sier guttene om helse- og omsorg?.....	10
3 Hva sier rådgiverne?.....	11
3.1 Hva består rådgivingen av?	11
3.2 Hva sier rådgiverne om hvorfor menn ikke velger helse- og omsorg?	14
4 Hva mener de mannlige universitetslektorene og studentene på sykepleien UiA er avgjørende for at menn i større grad skal velge helse- og omsorg.....	14
4.1 Tre historier om hva som ble avgjørende for at valget falt på sykepleien?.....	15
5 Status om kommunens arbeidsgiveri og hva som må gjøres for å rekruttere guttene og innvandrerne	17
6 Hva med innvandrerne og helse- og omsorg?	18
7 Anbefalinger	20
Litteraturliste.....	21

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Kommunene trenger mer arbeidskraft i årene som kommer. Presset på kommunale tjenester vet vi blir stort, spesielt som følge av «eldrebølgen», eller «eldreveggen» som noen heller vil kalle den fordi det ikke er en utfordring som reduseres i overskuelig fremtid. Den demografiske utviklingen tilsier at vi vil få langt flere eldre som trenger tilsyn og omsorg og færre i de yngre generasjonene til å utføre disse oppgavene (kilde: Statistisk sentralbyrå). Utfordringen vet vi blir ekstra stor i kommunal helse- og omsorgssektor. KS Agder arbeider for å være forberedt på denne problematikken, blant annet gjennom prosjektet #drømmejobben.

I samarbeid med KS Agder, og en rekke kommuner, har Agderforskning (nå NORCE) gjennomført et studie som setter fokus på:

- hvorfor ikke flere unge menn vurderer helse- og omsorgsyrkene som en interessant yrkeskarriere
- hvilke refleksjoner de gjør seg rundt disse yrkene
- hva de mener må til for at de skulle vurdere dem som interessante

I tillegg har vi utfordret våre informanter til å reflektere rundt hvordan en kan rekruttere flere innvandrere til helse- og omsorgsyrkene, men denne tematikken har ikke fått like stor fokus i dette delstudiet.

Studiet er basert på en intervjuundersøkelse bestående av intervjuer med ungdom som står i reelle valgsituasjoner. Disse intervjuene ble supplert med en fokusgruppe blant universitetslektorer og mannlige studenter på sykepleierstudiet ved Universitetet i Agder (UiA). Samtidig er perspektivene til arbeidsgiverne i kommunal sektor ivaretatt gjennom to fokusgrupper i kommunale personalnettverk i Lister og Østre-Agder.

Norge har et kjønnssegregert arbeidsmarkedet (se for eksempel Kitterød og Teigen, 2018; Østbakken, Reisel, Schøne og Barth, 2017; Halrynjo og Teigen, 2016; Reisel og Teigen, 2014; Mathiesen, Buland og Bungum, 2010). Tiden synes overmoden for handling når det kommer til å arbeide for å motvirke den kjønnssegregering som vi finner i norsk utdannings- og arbeidsmarked. Dette er spesielt aktuelt når det gjelder menn i helse og omsorg.

I dag er det flere jenter enn gutter som tar lengre utdanning, men det er fremdeles slik at jenter i stor grad velger pedagogiske fag, helse- og sosialfag, mens guttene velger naturvitenskapelige og teknologiske fag. Sammenlignet med andre land har Norge et svært kjønnsdelt arbeidsmarked. Kun 22 prosent av ingeniørstudentene i Norge er jenter (kilde: SSB/Statistikkbanken). Gjennom prosjektet «Jenter og teknologi» har NHO i samarbeid med andre ønsket å øke antallet jenter i teknologi- og realfag på alle nivå. Barne- og likestillingsdepartementet har støttet prosjektet og barne- og likestillingsministeren sier til NRK at: *ofte velger jenter og gutter ut i fra de forventningene de har rundt seg og at det derfor er viktig at begge kjønn velger etter evner og interesser* (NRK, 5.4.2016). Men det har ikke vært samme fokus på menn som velger tradisjonelt, og hvordan man skal få dem til å tenke utradisjonelt, som for kvinner. På grunn av denne skjevheten kan en utilsiktet effekt av denne type kampanjer bli at færre menn vil velge tradisjonelle kvinneyrker. En refleksjon; Når man fremstiller unge kvinner som velger for eksempel realfag som utradisjonelle, at de tar en spennig valg, sier man samtidig til alle jentene som velger typiske kvinneyrker, som sykepleier eller helsefagarbeider, at de er litt kjedelige og trygghetssøkende. Hvordan fremstiller vi da unge menn som velger helse- og omsorgsfag, og hva tenker guttene selv rundt det valget de skal ta? Vi utfordret fokusgruppen innen sykepleien på UiA om dette og lærdommen kan være at en skal tenke godt gjennom hvordan en velger å selge et budskap slik at man unngår negative utilsiktede effekter.

I media ser vi jevnlig oppslag med kritikk av helse- og omsorgstjenesten i kommunene, for eksempel fra innbyggere/grupper av innbyggerne. Det handler ofte om tjenester de ikke får eller kvaliteten på tjenester. Det hender også at ansatte er ute å uttaler seg kritisk om sin arbeidsgiver, for eksempel i forbindelse med lønnskampanjer, deltid/heltidsdebatten osv. Det skal være en stor åpenhet rundt kommunenes virksomhet. Det er ønsket og nødvendig fordi kommunene er en offentlig virksomhet som skal levere tjenester til og på vegne av sine innbyggere og da er åpenhet rundt tjenestekvalitet og arbeidsvilkår viktig. Det er imidlertid mer uvanlig og langt sjeldnere at en opplever dette i privat sektor. Denne ubalansen kan være med å påvirke hvem som ønsker å søke arbeid i kommunal sektor. Det er derfor viktig å ha kunnskap om unge menns forestillinger når det kommer til valg av utdanning og arbeid.

1.2 Forskningsmetode

Agderforskning (NORCE) har gjennomført sju individuelle intervjuer med gutter i tiende klasse fordelt på tre ungdomsskoler på Agder. Det er ingen presise retningslinjer for hvor

store utvalgene i kvalitative studier skal være. Det er ofte de finansielle og tidsmessige rammene som setter en grense for hvor omfattende datainnsamlingen kan bli. I en ideell verden er det mer riktig å avslutte datainnsamlingen når man synes å oppnå lite ny informasjon for hvert nytt intervju, observasjon eller liknende (Thagaard, 2009). Siden prosjektet er eksplorativt, er ikke målet å skaffe generaliserbare data, men komme på spor av interessante funn som kan danne grunnlag for videre arbeid.

De tre skolene er spredt i regionen. En skole ligger i innlandet, en i Kristiansand-regionen og en i Arendals-regionen. Intervjuene er tatt etter at elevene har hatt individuell samtale med skolens rådgiver (eller i alle fall hatt tilbud om slik samtale), men før de skal søke videregående skole. Det er de tre rådgiverne som basert på kriterier fra forskerne har valgt ut informantene. Slike kriterier var bakgrunn og etnisitet (geografi, kjønn og alder er allerede ivaretatt). Det er alltid en fare for at utvalget kan bli skjevt når det ikke trekkes tilfeldig, men det var grunn til å tro at noen av elevene ville vegre seg, og at en forespørsel av en kjent voksenperson på skolen var en fornuftig fremgangsmåte. Tilgangen på informanter var tilstrekkelig. Vi oppfatter at det ble en god miks i gruppen. Fem av guttene er etnisk norske og elevene har foreldre i et spekter av yrker. I intervjuene nærmer vi oss hvilket valg de har gjort, rådgivningen de har fått, hva de tenker om helse- og omsorgsyrkene, og hvorfor de eventuelt ikke velger disse.

Disse intervjuene ble supplert med intervjuer av skolens rådgivere (3). Der fokuserte vi blant annet på hvordan de ulike studieretningene/program blir presentert, hva de mener er de viktigste årsakene til at unge menn/innvandrere ikke velger helse- og omsorgsyrker i større grad og hva de mener er de viktigste tiltakene skolen/kommunen kan sette i verk for å rekruttere flere unge menn/innvandrere til denne sektoren.

De individuelle intervjuene ble gjennomført med én forsker tilstede. Det ble tatt notater under alle intervjuene. Lydopptak ble ikke benyttet fordi erfaring har vist at uerfarne/uprofesjonelle informanter ofte vegrer seg for å snakke fritt når en tar opptak sammenlignet med håndskrevne notater. Når vi noterer kan vi også si hva vi skriver ned og slik trygge dem på hva som tas med videre. Det tar også tid å skrive, noe som gir naturlige pauser for refleksjon og ofte ytterligere suppleringer til det som allerede er sagt.

Det ble benyttet en semi-strukturert guide. Forslaget til intervjuguide ble sendt til kvalitetssikring hos referansegruppen i #drømmejobben. Vi hadde noen forhåndsskrevne spørsmål, men i stor grad forsøkte vi å la informantene komme med innspill og vinklinger som ledet til tema som ikke var del av intervjuguiden. Vi holdt oss derfor ikke strengt til rekkefølgen i intervjuguiden, men fylte inn med spørsmål, dersom det var behov eller informanten selv ikke kom inn på temaet. Intervjuene med ungdommene var av kortere varighet (ca 30 minutter) enn med rådgiverne (1 time +).

Selv om funnene ved en slik intervjuundersøkelse må tolkes kvalitativt og ikke kan kvantifiseres, så gir intervjuene en dypere forståelse for de temaene som ble reist. Forskerne har kommet frem til kunnskap som har relevans ut over de personene som er intervjuet. For eksempel viser det seg at ungdommene legger vekt på mange av de samme tingene når de skal beskrive og forklare hvorfor helse- og omsorgsyrkene ikke er noe for dem, eller hvordan de mener rådgivningen kan styrkes.

I tillegg til personlige intervjuer ble det gjennomført tre fokusgrupper. En fokusgruppe ble foretatt på sykepleierstudiet ved UiA hvor mannlige universitetslektorer og studenter var med. Der kretset diskusjonen rundt hvilke faktorer som fremmer og hemmer menn i helse- og omsorg sett fra deres ståsted, hvordan de opplever kontinuitet og frafall i ulike deler av utdanningsløpet og hva som kan være særlig virkningsfullt for å bidra til større andel menn (og innvandrere) i utdanning og jobb/praksis og etter deres mening hvilke suksesskriterier en burde ta tak i. To fokusgrupper ble videre gjennomført med kommunenes personalnettverk i Lister og Østre-Agder, hvor personalsjefene/HR-sjefene i kommunene, eller deres stedfortredere, var representert. Fokus ble satt på kommunenes arbeidsgiver- og rekrutteringspolitikk, hva de gjør for å sikre et større mangfold i helse- og omsorgsyrkene. Spesielt ble de utfordret på hva de mener er årsaken til at menn svikter kommunal helse- og omsorgssektor og hvorfor en ikke lykkes med å få flere mennesker med innvandringsbakgrunn inn i disse yrkene. Ved fokusgruppene ble det etter positivt samtykke benyttet båndopptak i tillegg til notater.

1.3 Metodiske muligheter og begrensinger

I intervjuene er vi ute etter å gå i «dybden» heller enn i «bredden». Kvantitative undersøkelser vil i stor grad ha forhåndsutformede spørsmål, slik at respondentene ofte har liten eller ingen mulighet til å komme med innspill eller sine perspektiver. Siden vi ønsker å nettopp forstå

bakgrunnen for de unge guttenes valg og rådgivernes refleksjoner rundt temaet er kvalitativ metode mer egnet. Vi er ikke ute etter å si noe om hyppighet og omfang. Funnene må derfor ikke tolkes i et kvantitativt perspektiv.

Selv om funnene ikke kan kvantifiseres, får vi gjennom denne metoden en dypere forståelse for hva som driver guttenes valg. Vi ønsker å forstå de sosiale relasjonene våre informanter inngår i og hva som eventuelt skjer der som påvirker deres utdanningsvalg. Hva som påvirker guttenes valg, hvem som er viktigst for valget og hva de vektlegger som blir avgjørende for det endelige valget av utdanning, er spørsmål vi forsøker å finne svar på. Neste steg er å finne svar på hvordan disse spørsmålene fortøner seg fra rådgivernes perspektiv og i hvilken grad kjønn er tema i rådgivingen.

Vi har kommet frem til kunnskap som har relevans ut over de personene vi har intervjuet. Det viser seg i at informantene legger vekt på mange av de samme tingene når de skal forklare hvorfor de velger som de gjør eller hva de mener er bestemmende for unge gutters perspektiver. Mange av perspektivene stemmer med hva en har funnet i tidligere forskning (for eksempel Mjaavatn, i prosess; Mathiesen mfl. 2010). Samtidig som nye ting blir synlige for oss.

Hensikten med fokusgrupper som metode er at man skal få et datamateriale som kan si oss noe om hvilke forestillinger deltakerne har omkring et utvalgt tema. Vi får også anledning til å følge meningsutvekslinger og argumentasjon mellom deltakerne. En fokusgruppe vil selvsagt ikke samsvare fullt ut med sosiale sammenhenger hvor slike temaer vanligvis diskuteres, men fokusgruppe som metodisk tilnærming vil likevel gi oss muligheten til innblikk i deltakernes forestillinger gjennom deres fortellinger og argumentasjon (Morgan, 1998, 1997; Repstad, 2007).

2 Hva sier guttene om valgene de tar og rådgivingen de har fått

2.1 Hva betyr mest for guttenes valg?

Dagens ungdommer har tilgang på mye informasjon gjennom mange informasjonskanaler.

Om de ikke leser papir aviser og ser på nyhetssendingene på TV, benyttes internett og sosiale medier i stor utstrekning. De synes å være reflekterte. De besitter ganske mye nyttig informasjon, spesielt på områder som interesserer dem og som de søker opp selv. På den andre siden oppgir enkelte at det er vanskelig å orientere seg i all informasjon som er tilgjengelig. Det underbygger fortsatt behov for en bred rådgiving, som i mindre grad er styrt av elevene og deres interesser. Kanskje er muligheten for å «styre unna» informasjon for stor.

Guttene forteller at en god del tid av rådgivningen og «Utdanningsvalg» (UTV-faget¹) ble brukt til skille mellom studiespesialiserende retning og yrkesfaglig retning. Det stemmer også med hva rådgiverne forteller selv. Når vi treffer dem er det bare to av elevene som på intervjuetidspunktet vet hvilket yrke de skal velge, begge i den yrkesfaglige retningen. Fire er usikre på yrke, og sier de derfor vil velge studiespesialiserende. En uttaler:

«Jeg velger studiespesialiserende, da holdes alle dører åpne»

En av guttene vet ikke hva han vil bli eller hva han skal velge.

Ut fra det rådgiverne forteller kan det synes som at mye av tiden til veiledning går på program/linjevalg, søkedatoer og hvordan en går frem, og at det er mindre tid til å fokusere på mangfoldet i yrker en kan velge mellom. Det kan være behov for å øke innslaget av yrkespresentasjoner i sin bredde. Flere av guttene synes heller ikke klare til å fokusere på yrkesvalget nå. Det kan bety at kommunene bør tenke over om det finnes arenaer på et noe senere tidspunkt i guttenes utdanningsløp hvor kommunen kan forsøke å rekruttere dem.

Guttene vi intervjuet opplever at de står fritt i sine valg. Likevel når de snakker om hva de tror de kan tenke seg av yrke går det langs ganske tradisjonelle linjer. Det tyder på at de mest sannsynlig vil velge tradisjonelt hvis ikke noen vil overbevise dem om noe annet. Det

¹ Faget «Utdanningsvalg» ble introdusert gjennom læreplanendringene i Kunnskapsløftet. Læreplanen for faget ble revidert fra og med skoleåret 2015/2016. Et mål med faget er å styrke elevenes grunnlag for å velge rett i videregående skole og dermed redusere omvalg og frafall. Faget skal bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring. Se tabell 1 for når UTV-faget er gitt i de tre skolene vi har undersøkt i dette studiet.

kommer også tydelig frem i samtalen, at selv om de opplever å kunne velge selv, gir familien, i hovedsak foreldrene og eldre søsken, ganske klare råd. Når alt kommer til alt hører de unge på sine foreldre, og slik kommer familiens råd til å bety svært mye for utdannings-/yrkesvalget. En av guttene sier:

«En velger som far. Det er ofte slik det går»

Helt ny og landsdekkende forskning (Mjaavatn og Frostad, 2018) peker på at venner betyr mye for de unges valg, mer enn familien. Vår studie underbygger at både familie og venner har stor betydning. Mens familiens rolle er ubestridt, synes venner å bety mer for de usikre fordi det er lett å velge skolen de fleste av de du kjenner skal gå på.

2.2 Hva sier guttene om den rådgivingen de har fått?

Våre informanter gir svært varierte tilbakemeldinger på rådgivingen de har fått i (8) 9 og 10. klasse, jfr. tabell 1 nedenfor. Enkelte husker ganske lite av hva rådgivingen har bestått av. Guttene beskriver at det er gitt rådgiving i niende og tiende klasse, en skole har også være inne på tema i åttende. I niende synes undervisningen å være knyttet til UTV-faget og arbeidsuka. I UTV-faget har de arbeidet med oppgaver. På en av skolene har en brukt mye tid på at alle elevene lager en presentasjon av et yrke som de skal legge frem for klassen. De andre skolene har droppet det fordi det tok forholdsmessig mye av tiden i faget. Noen av guttene er usikre på hva UTV-faget har gitt dem, mens andre synes det har hjulpet dem. Uansett synes de fleste å ha et positivt forhold til faget. En forteller:

«UTV-faget er gøy, kan slappe av, får ikke karakterer».

Det opplyses at det er kontaktlærer som har hovedansvaret for UTV-faget i skolene vi har besøkt.

Det er ganske likt det skolene har av karriereveiledning. Et flertall synes rådgivingen har hjulpet dem, mens et mindretall ikke synes de har fått nok informasjon. En forteller:

«Usikker. Mangler opplysninger. Forstår ikke dette med fagbrev. Har ikke fått nok informasjon»

Det guttene likevel er enige om er at de ønsker et bredere erfaringsgrunnlag, for eksempel mer informasjon om utdanningsvalg og yrkesmulighetene, hospitering i virksomheter og

bedriftsbesøk (ute og inn i skolen). Selv om ungdommen besitter mye informasjon og er flinke til å reflektere over informasjonen de besitter, synes det likevel som de vet ganske lite om arbeidslivet, og ikke minst de yrkesmulighetene som ligger der. En av elevene uttrykker:

«Vi bør ha mer om utdanningsvalg og yrker i timene. Hospitering hadde hjulpet mer enn rådgiving.»

Felles for alle guttene er at de synes den individuelle veiledningen er viktig. Noen trygges i valget de har tatt, andre har fått hjelp til å orientere seg på veien:

«Blitt tryggere. Vet mer om veien jeg må ta»

I samtalen gis praktisk informasjon om søkedatoer, veier man kan gå, skoler en kan velge. En snakker også mye om personlige egenskaper, hva en liker og hvor en har sine styrker. Rådgiver ønsker å se hver enkelt elev og styrke dem i sitt valg.

I tillegg til rådgivers aktiviteter bruker de unge nettet mye. Det vises til nettsider/tester som Vilbli.no, Yvalg.no og Vaf.no. Et par av guttene baserer seg nesten utelukkende på informasjonen de har funnet her eller testene de har tatt her, og har hatt et heller lavt engasjement i andre rådgivningstilbud. Rådgiverne anbefaler også elevene å bruke disse nettsidene.

2.3 Hva sier guttene om helse- og omsorg?

Generelt sett har elevene vi intervjuet gode ting å si om helse- og omsorgssektoren. De kjenner alle mange jenter som skal velge denne retningen. Guttene sier det er viktige yrker, man trenger mange i disse yrkene og det gir trygghet for arbeid. Mens flertallet også synes det høres gøy ut å arbeide i denne sektoren, til og med litt tøft hvis man tenker på en ambulansesjåfør eller et redningsteam, synes mindretallet at det virker kjedelig. En av guttene sier:

«Det er mer moro med hvordan en motor fungerer enn kroppen.»

En annen mener det er sosialt krevende:

«Jeg er ikke så sosialt flink. Jentene er flinkere sosialt.»

Ingen av guttene vi intervjuet sier de vurderer helse- og omsorgsyrkene. En årsak er lav status. Guttene mener at helse- og omsorgsyrkene gir enda lavere status for menn enn for kvinner. En

annen årsak er lav lønn. Flere av guttene nevner i lønsspørsmålet den utstrakte bruken av deltid som negativ. Vanskeligheten med å få en full stilling som nyutdannet gjør sektoren liksom ikke helt relevant for guttene som ser for seg karriere og et løp som hovedforsørger i en eventuell familiefremtid. Når en i tillegg vet at et slikt valg i dagens kjønnssegregerte arbeidsmarked, vil være et utradisjonelt valg og for noen et vanskelig valg, faller selv guttene med interesse for området av. En sier:

«En kan bli mobbet for slikt.»

Guttene er ulike i forhold til bakgrunn og interesser. Men de fremstår likevel svært samstemte i at for gutter gjelder det å gjøre karriere, de ønsker fulle stillinger og fortrinnsvis høy lønn. Dette gjelder generelt, men i enda sterkere grad i et yrkesvalg som de og mange i samfunnet rundt dem mener bryter med kulturer og de forventninger som stilles til dem som menn.

3 Hva sier rådgiverne?

Rådgiverne i ungdomsskolene mener det er sterke forventninger i samfunnet til hvilke yrker gutter og jenter skal velge. Et kjønnssegregert arbeidsmarkedet ble understreket ved flere av intervjuene, men samtidig er kjønn lite fremme i veiledningen i ungdomsskolen i følge rådgiverne. Det er derfor lite som taler for at en systematisk arbeider for å motvirke en slik utvikling. Dette støttes av forskning på feltet (se for eksempel Mathiesen, Buland og Bungum, 2010).

De tre rådgiverne er lærerutdannede med lang erfaring innen undervisning på ungdomsskolenivå. Rådgiverrollen utgjør 50 % stilling hele året på den største skolen, 40 % på den mellomstore skolen, og 20 % i perioden august til mars i den minste. I disse stillingsandelene ligger mer enn karriereveiledning.

Alle rådgiverne er helt avhengig av et godt samarbeid med kontaktlærerne som i disse skolene tar store deler av undervisningen i UTV-faget. I to av skolene har man også sosiallærere som rådgiverne samarbeider med. Karriereveiledningen er det utelukkende rådgiverne som har ansvar for det.

3.1 Hva består rådgivingen av?

Tabell 1 viser en grov oversikt over alle aktivitetene som rådgiverne oppgir når de blir spurt om hva rådgivingen/karriereveiledningen består i. Ved å studere tabellen ser vi at selv om

skolene velger noe ulik rekkefølge på aktivitetene er det et ganske likt opplegg de gir. Likevel, litt skreddersøm gis også. For eksempel: den mellomstore skolen har en yrkesmesse hvor det er foreldrene som presenterer sine yrker etter modell fra Skien, og den minste skolen har muligheter til/og legger opp til flere bedriftsbesøk enn de andre to større skolene.

Oppsummert synes det som at mest tid går med på skolen til UTV-faget, hvor en arbeider med karriereplan, søknader, CVer, presentasjoner, fagartikler om yrker, ser filmer, tar tester på nettet og ikke minst får informasjon om programområdene og lokalt/regionalt arbeidsmarked. I tillegg kommer den individuelle (eller gruppevise) veiledningen. Alle elevene skal ha tilbud om en samtale, men enkelte får både to og tre samtaler ved behov.

Det legges også opp til aktiviteter utenfor skolesettingen som: yrkesmesse, bedriftsbesøk og «Arbeidsuka». Likevel, når elevene skal si hva de savner mest, er det informasjon om yrker/yrkesmulighetene, hospitering ute i virksomheter/bedrifter og virksomhets/bedriftsbesøk, herunder både offentlige og private. Det blir fort veldig tradisjonelt når en skal rigge bedriftsbesøk, en produksjonsbedrift og en tjenesteyter (begge privat sektor). En av skolene har ikke hatt økonomi til bedriftsbesøk siste årene på grunn av transportkostnadene.

Tabell 1 viser en oversikt over de aktivitetene som rådgiverne oppgir å ha gjennomført. Det er en omfattende liste. Samtalene med rådgiverne viser likevel at det er ganske begrenset hvor dypt en kan gå inn på hvert enkelt tema/område. Hvor mye tid som brukes på det enkelte linjevalget eller programfaget styres i noen grad også av elevenes interesser. Når det gjelder bedriftsbesøk er et for eksempel vanlig å velge en industrivirksomhet og en tjenesteyter. Det gir i liten grad muligheter til å få frem spennet av næringer og bransjer, og de mulighetene som ligger lokalt og regionalt arbeidsmarked.

Tabell 1: En oversikt over de aktivitetene som rådgiverne oppgir å ha gjennomført

	Stor ungdomsskole	Mellomstor ungdomsskole	Liten ungdomsskole
8. klasse	Ingen aktiviteter oppgitt	- UTV-faget (ved rådgiver) 1 time i uka. Jobber med boka: «Min fremtid» - Et besøk på en arbeidsplass	Ingen aktiviteter oppgitt
9. klasse	- UTV-faget (ved kontaktlærer) 1,5 time i uka. - Yrkesmesse (9. klasse inviteres med sammen med 10ende klasse) - Åpen skole (frivillig for 10 ende klasse) - 2 bedriftsbesøk (en produksjonsbedrift, en tjenesteyter)	- UTV-faget (ved rådgiver). 1 time i uka. Informasjon programområdene. -Hospitering videregående skoler, 1.2 dager. -Arbeidsuke. Elevene lager CVer, søknader. - Foreldremøte.	-UTV-faget (ved kontaktlærer). 1 time i uka. Lager karriereplan. Presenterer ett yrke for klassen. - Hospitering videregående skole, 1 dag.
10. klasse	- UTV-faget (ved rådgiver august – februar, kontaktlærer ut året. 1,5 time i uka. Informasjon programområdene. - Arbeidsuke - Yrkesmesse - Hospitering videregående skoler, 1-2 dager - Individuell veiledning (evnt.gruppe)	- UTV-faget (ved kontaktlærer). 1 time i uka. Prosjekt: «Hva vil du bli når du blir stor?» - Fagartikkel om et yrke. - Yrkesmesse (ved foreldrepresentasjoner) - Hospitering videregående skoler, 1-2 dager. - Utdanningsmesse - Foreldremøte - Individuell veiledning	. UTV-faget (ved kontaktlærer. 1 time i uka. -Hospitering videregående skole, 1 dag. - Hospitering næringsliv - Rådgiver holder møte med 10 klasse. Div. informasjon, linjer/søknad/regionalt arbeidsmarked - Yrkesmesse - Foreldremøte - Individuell veiledning (evnt gruppe)

På spørsmålet om dagens tilbud er tilstrekkelig svarer rådgiverne at de opplever å ha for få timer til rådgiving. De opplever å være helt avhengige av kontaktlærers innsats og interesse i UTV-faget og samfunnsfag, men opplever at den varierer veldig. Generelt sett mener de også at det er satt av alt for lite ressurser i skolene til besøk av bedrifter og virksomheter.

Rådgiverne ønsker ikke bare å reise ut, men også at virksomheter kommer til skolen og presenterer seg. Ikke minst gjelder dette kommunene selv, som glimrer med sitt fravær i «egne skoler»

Rådgiverne peker videre på at foreldrene er lite inne i karriereveiledningen i dag og at de kanskje burde trekkes inn på en mer aktiv måte, fordi foreldrenes råd betyr mye for de unges endelige valg.

3.2 Hva sier rådgiverne om hvorfor menn ikke velger helse- og omsorg?

Rådgiverne mener årsaken til at guttene i liten grad velger helse- og omsorgsfag er kulturelt betinget og mangel på mannlige rollemodeller fra helse- og omsorgsyrkene. En av rådgiverne forteller:

«Mange kommer med refleksjakka på og lurert på når de kan begynne å jobbe.»

Rådgiverne mener samfunnet, og derfor også guttene, henger igjen i tradisjonelle yrkesvalg og mønsteret om mannen som hovedforsørger. Karriere, høy status og lønn tillegges enda sterkere vekt blant guttene enn jentene når de velger yrker. Riktig eller uriktig, guttene har den oppfatning at kommunal sektor ikke har rammebetingelser som kan gi en god karriereutvikling, høy status og/eller høy lønn, sier rådgiverne. Hva foreldrene sier betyr også mye for ungdommen, mener de, og i arbeidet med å få flere elever til å velge utradisjonelle valg er det viktig å også arbeide inn mot foreldrene.

4 Hva mener de mannlige universitetslektorene og studentene på sykepleien UiA er avgjørende for at menn i større grad skal velge helse- og omsorg

Universitetslektorene og studentene er helt samstemte – en må starte å arbeide med det kulturelle. Det er kun en måte å gjøre det på, det er å starte tidlig med å påvirke barn- og unges holdninger. En av studentene sier:

«Vi må snakke med barna fra de er små. Til nå har vi ikke lekt med tanken engang.»

Informantene forteller at i dag er identiteten til en sykepleier knyttet til noe kvinnelig, en hevder:

«Du må være kvinne for å være ordentlig sykepleier.»

Det er store utfordringer knyttet til omsorgsbegrepet også. Universitetslektorene tenker da på måten det undervises/illustreres på, for eksempel ved bruk av kvinnelige eksempler på omsorg og bruk av kvinnelige rollemodeller. Våre studenter underbygger dette ved å fortelle at de følte de måtte tilpasse seg, ikle seg kvinnelige egenskaper da de startet på sykepleien. Først året på sykepleien kalte de hverandre for «søster», senere er de blitt mer bevisste og kaller hverandre «bror»

Universitetslektorene beskriver det de opplever som sterke krefter (les profesjoner, fagforeninger) for at kvinner skal rekrutteres til sykepleien. Det betyr at en også må jobbe internt med kvinnene som i ulike roller og posisjoner representerer sykepleiestudiet. Det handler da ikke bare om rekrutteringsarbeidet, men også kultur og arbeidsmiljøet på sykepleien. De mannlige studentene trives godt på studiet, men legger ikke skjul på at de blir behandlet annerledes enn sine kvinnelige medstudenter:

«Vi blir dullet med.»

«Hvis vi blir sendt ut for å gjør noe alene, har vi én hengende etter oss for å sjekke at vi gjør det riktig. Det gjør de ikke med [kvinnelig medstudent] som også er sendt ut alene.»

Universitetslektorene vet at det kan være vanskeligere for menn å finne seg til rette på studiet, at man ikke treffer «sine» like lett. Samtalene, i for eksempel lunsjen, kan oppleves ekskluderende, selv om det ikke er slik ment. Frafallet på studiet er lavt og regnes ikke som noe problem. Frafallet er imidlertid litt høyere for menn enn kvinner. Universitetslektorene mente at når flere menn rekrutteres til studiet, og vi får flere mannlige lektorer og veiledere vil disse utfordringene kunne reduseres. Det vil også bli lettere for mannlige sykepleiere å utgi seg for å være nettopp sykepleiere, enn i dag.

4.1 Tre historier om hva som ble avgjørende for at valget falt på sykepleien?

Mannlig student A:

Har alltid hatt lyst til å bli lege eller sykepleier. Valgte derfor helse- og sosial på videregående. Det var et sikkert valg med fagbrev, om en ikke skulle komme videre på sykepleien. Det er helsedelen som interesserer. Ønsker å bli Helsebror på videregående skole eller på helsestasjon. Kommunal omsorgssektor virker lite tiltrekkende. Gjennom sommerjobber og praksis har en fått se at grunnbemanningen er for lav og de ansatte er slitne. Det virker ikke motiverende på en student. Studenten er opptatt av 100 prosent stilling.

Mannlig student B:

Gikk toppidrett på videregående. Var usikker på veien videre. Fikk arbeide i kommunen, snakket med pasientene. Syntes det var både hyggelig og interessant. Valgte sykepleien. Vektla mulighetene for jobb og at man er ettertraktet som mann. Interessene går mest mot helse, idrett, anatomi og rehabilitering. Drømmen er å bli alpin redningsmann, men har

gjennom to år på sykepleien sett alt en kan jobbe med. Ser i dag kommunen som en arena for å bygge kunnskap og erfaring. Som student har han ekstrajobb innen psykiatri og akutt sykepleie. Full stilling er helt avgjørende fra start.

Mannlig student C:

Skulle bli bygningsingeniør. Gjennom rekrutten i militæret kom tanken om å komme seg i Saniteten. Saniteten opplevde han som ekstremt lærerikt og det gav mestringsfølelse. Sykepleiestudiet med praksis opplever han som veldig interessant og at det gir et hav av muligheter. I starten av studiet fokuserte han på akutten, raske avgjørelser, som i forsvaret. Nå er han blitt mer glad i mennesker og tenker at kommunal helse- og omsorgssektor er veldig aktuelt.

Noen få interessante ting vi skal ta med videre: Vi ser at to av tre har brukt flere år for å velge. De var mer voksne før de tok valget helt ut. Det kan bety at litt eldre gutter er mer modne til å ta tøffe valg. En av informantene sier:

«Kunne ikke tatt dette valget i ungdomsskolen. Det er for langt fra normen.»

En er drevet av interesser helt fra barndommen av og har hele tiden visst hvilken vei han ville gå. Alle tre er i utgangspunktet drevet mer mot helsedelen av utdanningen enn omsorg, og praksis i kommunen/militæret har vært avgjørende for to av dem.

Universitetslektorene er opptatt av en bør rekruttere menn i riktig alder til disse yrkene. Sykepleie er ofte ett tøft yrke. De mener sykepleien heller ikke er egnet for folk som sliter i utgangspunktet. Det er lite egnet som egenerapi.

5 Status om kommunens arbeidsgiveri og hva som må gjøres for å rekruttere guttene og innvandrerne

I fokusgruppene med personalnettverkene fra Lister og Østre-Agder fokuserte vi på hvordan rekrutteringsprosessene er i kommunene og hvordan en arbeider for å sikre et mangfold i helse- og omsorgstjenestene. Personalsjefene uttrykker at det er et problem at andelen menn er lav. Likevel har verken politikerne eller kommunenes administrasjon gjort det å rekruttere flere menn til en uttalt policy. Kampen i kommunene har frem til i dag først og fremst vært å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft og da synes kjønn å være likegyldig, hevdes det.

I følge våre informanter ønsker man mannlige søkere, men de finnes ikke/eller svært få på søkelistene. De mener det må utdannes flere og at en for å klare det må starte tidlig på grunnskolenivå med å motvirke det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet vi har. Her mener de rådgiverne har en svært sentral rolle.

Kommunene må også gjøre seg attraktive, være flinkere til å markedsføre kommunalsektor, stillingene og mulighetene i forhold til kompetanseheving. Men det er mer uklart hvem som skal gjøre det. En personalsjef sier:

«Ingen tar rollen for å gjøre dette attraktivt. Vi har for mye å gjøre.»

Det må også bygges kultur for fremsnakking av egen arbeidsplass. I dag er det for mye nedsnakking, mener både studentene vi har intervjuet (som har hatt praksis i kommunene) og arbeidsgiver. En informant forteller:

«Vi hadde i en anledning en presentasjon av en hjelpepleier som sier at de ikke må finne på å starte i kommunen.»

Det skaper et dårlig omdømme og motiverer verken nyutdannede eller andre til å søke stillingene. I dag taper kommunene kampen om guttene. Sykehusene og psykiatrien trekker de få som finnes, hevder våre informanter. Likevel, det synes ikke som om det i rekrutteringssammenheng gjøres noe ekstra i kommunene for å snu utviklingen:

«Vi finner frem den gamle annonsen uten å tenke over det. Vi har mye å gjøre, men det mangler en holdning, generelt og for mulighetene som ligger der.»

Imidlertid fokuseres det nå sterkere på heltidskultur i flere Agder-kommuner.

Personalnettverkene er helt samstemte i at det er veien å gå, både for å sikre tilstrekkelig

arbeidskraft og god kvalitet i tjenestene. Ikke minst, skal guttene komme til kommunal sektor må vi lykkes med å skape en heltidskultur, noe disse to sitatene illustrerer:

«Vi må få inn mannsperspektivet i diskusjonen om deltid.»

«Vi har ikke hele stillinger. Ville ikke anbefalt det for noen. Ikke mine egne barn.»

Personalsjefene nevner også andre tiltak de tror kan være en gulrot, som langvakter og fleksiturnus. Både i arbeidet med heltidskultur og turnus må en samarbeide tett med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte sitter på nøkkelen til å «godkjenne» endring i turnus. I dag er det ofte eldre kvinner som sitter i disse posisjonene. Det kan være en utfordring. Blir noen av disse spørsmålene nasjonal politikk, vil klimaet for å arbeide med disse tingene endre seg over natta, mener personalsjefene.

6 Hva med innvandrerne og helse- og omsorg?

I dette studie har hovedfokus vært på menn i helse. Men vi har også hatt med spørsmål om hvordan vi kan øke andelen innvandrere i helse og omsorg, til rådgiverne, og i fokusgruppene med sykepleien UiA og de kommunale personalnettverkene.

Våre informanter peker på at innvandrerne representerer ulike kulturer. I mange kulturer er man vant til å ta vare på sine eldste og det faller lett å arbeide innen helse- og omsorg. I andre kulturer har man kanskje vanskeligere for å akseptere at en trenger utdanning for omsorgsyrkene, en rådgiver forteller:

«Deres foreldre forstår ikke at en må utdanne seg for å ta hånd om de eldre. Det gjelder også enkelte andre yrkesfag, som malere. Det blir du etter 2 timer i Kosovo.»

Ifølge våre informanter burde det være mulig å rekruttere innvandrere til helse- og omsorgsyrkene. Det må likevel ifølge våre rådgivere gjøres en innsats for å få barn av innvandrere til å velge helse- og omsorg. Her er samarbeid med foreldrene viktig. Mange av innvandrerne er svært ambisiøse og vektlegger utdanning sterkt. Ofte skal barna deres bli lege, advokat, ingeniør, etc. Fagbrev er lavstatus i mange kulturer. For å endre disse holdningene må det en bevisst karriereveiledning til og per i dag er ikke dette prioritert.

Flaskehalsen for mange innvandrerne er språk. Vi får høre flere historier om dårlige erfaringer med innvandrere på grunn av for dårlig språkkunnskaper. Blant annet hevdes det at man har

erfaringer fra flere kommuner med at språket forverres etter endt introduksjonsprogram og de kommer ut i praksis. Derfor er språkopplæring gjennom arbeidstrening svært viktig. Flere av personallederne peker på at hvis innvandrerne bare snakker norsk i praksis får de ikke nok øvelse. De må snakke norsk hjemme og i andre sosiale settinger også. Kanskje trenger en å tenke litt utradisjonelt, som i et par av kommunene som har flerkulturelle aftener, språkkafé mm. Det bør også gjøres et arbeid inn på studiene/arbeidsplassene i forhold til hvordan en møter dem som har allerede har tatt valget. I forbindelse med å integrere flere innvandrere i kommunal helse- og omsorgssektor se for eksempel Eide, Homme, Karlsen og Lundberg (2017) og Bjerck, Røhnebak, Eide og Andersen (2018).

7 Anbefalinger

I tabell 2 presenterer vi aktuelle fokusområder/tiltak/satsinger for å arbeid for flere menn i helse- og omsorgsyrkene i kommunene. I oversikten har vi i noen grad tatt med gode forslag som våre informanter har spilt inn, delvis er de utmeislet på basis av kunnskapen som dataene har gitt oss.

Tabell 2: Forslag til tiltak/satsinger

Overordnet nivå/KS	Rådgivning grunnskole	Rekruttering/ gjennomføring utdannelse	På arbeidsplassen
<p>Arbeidsvilkår som i andre yrker:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heltidsstillinger - Turnus. Andre løsninger, som Fleksiturnus, langvakter mm - Styrke - lærlingesatsingen, kvote for menn? - Lønn <p>Lag policy/strategisk satsing mot kjønnssegregert arbeidsmarked</p> <p>Forstå problematikken som et kulturelt og sosialt fenomen</p> <p>Partssammensatt samarbeid</p> <p>Merkevarebygging av kommunal sektor/helse- og omsorg i kommunene</p> <p>Bruk av rollemodeller i vid forstand (veiledere studier, undervisningsmaterieill, fagblader, reklame etc)</p>	<p>Kursing rådgiverne (regi KS/Sykepleiestudiet</p> <p>Styrke rådgivingsressursen</p> <p>Kjønn og etnisitet inn som dimensjon i rådgivingen</p> <p>Tidligere inn i grunnskole/barnehage</p> <p>Sterkere involvering av foreldrene</p> <p>Gi elevene (og foreldrene?) sterkere og bredere erfaringsgrunnlag for valget, for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunene inn i egne skoler - Hospitering i kommunene - Rekrutteringspatruljer - Karriereveiledning 	<p>Kjønnspoeng ved opptak</p> <p>Flere rekrutteringsarenaer: for eksempel militæret, Røde kors, Idrettslinjer/miljøer</p> <p>Redusere hindringene ved valget/trygge guttene, for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nøytral ordbruk - Tydeligere rollemodeller i undervisning, studier - Mannlige veiledere - Praksis med menn - Studiegrupper menn - Sosiale tiltak for menn - Omsorg 	<p>Temahefte om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan møtes menn/innvandrere? - Bevisstgjøring, endre strukturer internt (virkelige endringer vs festtaler) <p>Likestilte rammevilkår kvinne-dominerte yrker og mannsdominerte yrker, for eksempel tilgang bil, pc etc.</p> <p>Tariffavtaler prioriterer kvinner. De må gjøres kjønnsnøytrale.</p>

Litteraturliste

Bjerck, M. Røhnebæk, M., Eide, T.H. & Andersen, T. (2018). *Motivasjon og hindre for inkludering av flyktninger. Et dypdykk i arbeidsgiverperspektivet*. ØF-rapport, 2/2018.

Eide, H.M.K., Homme, A., Karlsen, M.A. & Lundberg, K. (2017). *The social Care Sector as Arena for Integration: A fast and Easy Way to Stable Employment for Refugees and Immigrants*. Tidsskrift for velferdsforskning, 04/2017, volum 20.

Halrynjo, S. & Teigen, M. (2016). *Likestilling i framtidens arbeidsliv?* I: Teigen, M. & Halrynjo, S. (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk. ISBN 978-82-05-49601-9. Kapittel 15: 299 – 309

Kitterød, R.H. & Teigen, M. (2018). *Bringing Managers Back I: Support for Gender-Equality Measures in the Business Sector*. Nordic Journal of Working Life Studies. 8: 155- 175

Mathiesen, I.H, Buland, T. & Bungum, B (2010). *Kjønn i skolens rådgiving – et glemt tema?* Rapport A13924. Trondheim: Sintef.

Mjaavatn, P.E. & Frostad, P. (2018). *Det er veldig sann at det er et valg for livet*. Trondheim: Ntnu. FoU i praksis, vol.12(1).

Morgan, D.L. (1998). *The focus group guidebook*, California: SAGE publications

Morgan, D.L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*: Sage Publications Inc. Thousand Oaks.

Reisel, L. & Teigen, M. (2014)(red.). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal.

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Østbakken, K.M. Reisel, L., Schøne, P. & Barth, E. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet idet norske arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport nr.9.