

OMSORGSKRISEN HANDLER OM KØN

Notat, oktober 2022

KVINFO

Der mangler personale til en række vigtige jobs i den offentlige sektor. Det handler blandt andet om sygeplejersker til hospitalerne, SOSU'er til pleje af ældre samt pædagoger til daginstitutioner. I dette notat ser KVINFO nærmere på manglen på de tre faggrupper, i et kønsperspektiv.

Da optaget på de videregående uddannelser for 2022 blev offentliggjort i juli, stod det klart, at der var sket et fald i optaget af studerende på en række af de store velfærdsuddannelser. Faldet skyldes ikke mangel på studiepladser, men mangel på ansøgere til uddannelserne. En analyse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet viser, at der på de fire uddannelser folkeskolelærere, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver samlet set er optaget 1.929 studerende færre end 2019¹. Det svarer til et fald på 14 pct. Størst fald har der været på sygeplejerskeuddannelsen, der er gået tilbage med 19 pct., hvilket svarer til 711 færre optagne end i 2019². Ifølge Dansk Sygeplejeråd kommer Danmark til at mangle 6.000 sygeplejersker i 2025³, og et faldende optag er derfor ikke gode nyheder.

Optaget på pædagoguddannelsen er faldet med 623 personer (13 pct.) fra 2019-2022. Ifølge en analyse fra Kommunernes Landsforening (KL) vil der i 2030 mangle omkring 3.000 pædagoger, hvis der skal være samme andel af pædagoger i forhold til børn og samtidig tages højde for indførelsen af minimumsnormeringer⁴.

Det er ikke kun inden for sygeplejerske- og pædagogområderne, at der er udsigt til personalemangel i fremtiden. En af de helt store udfordringer ligger inden for SOSU-området. Ifølge KL vil der i 2030 mangle 16.000 SOSU'er⁵. Her spiller især den demografiske udvikling en rolle. Frem mod 2030 bliver der i Danmark knap 150.000 ekstra 80+årige, hvoraf mange vil have brug for pleje⁶. For at matche den udvikling skal der ifølge KL uddannes omkring 8.000 nye SOSU'er hvert år, hvilket vi ikke er i nærheden af. For eksempel blev der i 2017 kun uddannet 5.200, og hvis der ender med at være færre uddannede, vil manglen blot blive endnu større.

Opsummeret, og med udgangspunkt i at der er tale om prognoser, ser det på nuværende tidspunkt ud til, at vi i fremtiden kan komme til at mangle:

- Sygeplejersker: 6.000 i 2025
- Pædagoger: 3.000 i 2030
- SOSU'er: 16.000 i 2030.

Der er ikke noget enkeltstående svar på, hvordan vi imødegår manglen på arbejdskraft i omsorgsfagene. Fra fagforeninger og også i den politiske debat bliver der sat fokus på, at løn og arbejdsvilkår skal forbedres for at tiltrække studerende til uddannelserne og for at fastholde personale.

Men hvad der sjældent tales om er, at krisen i meget høj grad handler om køn. I dette notat ser KVINFO nærmere på fire væsentlige temaer i omsorgskrisen, som hænger sammen med køn. Det er:

- (Ulige) Løn
- Arbejdsforhold og det hårde arbejdsmiljø

¹ Årsagen til sammenligningen mellem 2019 og 2022 er, at der grundet corona blev oprettet ekstra uddannelsespladser i 2020/21 og både optaget i 2020 og 2021 satte rekord.

² Uddannelses- og Forskningsministeriet (2022): *Optagelsen 2022 Velfærdsuddannelser (folkeskolelærere, pædagog, socialrådgiver & sygeplejerske)*

³ Dansk Sygeplejeråd (2021): *Mangel på sygeplejersker: Udfordringer og løsninger til politisk debat*

⁴ Kommunernes Landsforening (2022): *Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er*

⁵ Kommunernes Landsforening (2022): *Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er*

⁶ Kommunernes Landsforening (2022): *Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er*

- Det kønsopdelte uddannelsesvalg
- Deltidsarbejde og det hjemlige omsorgsarbejde.

Løn og køn

En af de store offentlige debatter pt. er lønnen i de kvindedominerede fag i den offentlige sektor. Blandt andet så vi sygeplejerskerne strejke efter overenskomstforhandlingerne i 2021, hvor især lønnen stod centralt. På bagkant af strejken nedsatte regeringen Lønstrukturkomitéen, der har til formål at se på lønninger i den offentlige sektor samt se på mulige ændringer⁷. Som det seneste har statsminister Mette Frederiksen sagt, at der er offentligt ansatte, der skal have mere i løn. Statsministeren har blandt andet lagt op til, at SOSU'erne skal have flere penge under deres uddannelse, primært for at tiltrække flere til uddannelsen⁸ og dermed forsøge at imødegå manglen på SOSU'er.

Hvis vi ser nærmere på værdisættelsen af arbejde i den offentlige sektor, har lønningerne udgangspunkt i et lønhierarki, som Folketinget indførte for over 50 år siden: Tjenestemandereformen fra 1969. Institut for Menneskerettigheder har i samarbejde med forsker Astrid Elkjær Sørensen analyseret tjenestemandereformens betydning for de kvindedominerede fag i dag. Nedenstående figur placerer lønnen for udvalgte faggrupper i den offentlige sektor i forhold til hinanden⁹.

⁷ Beskæftigelsesministeriet: *Lønstrukturkomité*

⁸ TV2 (2022): *Mette Frederiksen vil give sosu'er mere i løn under uddannelse*

⁹ Sygeplejersken (2021:1): *Lønhierarkiet i det offentlige*



Institut for Menneskerettigheder konkluderer på baggrund af analysen blandt andet, at lønhierarkiet for offentligt ansatte ikke har forandret sig synderligt siden tjenstemandsreformen af 1969. Endvidere konkluderer de:

*"Desuden har de kvindedominerede faggrupper i undersøgelsen generelt et lavere lønafkast set i forhold til uddannelseskrav end de mandsdominerede fag – både i 1969 og i 2019. Dette er endda blevet mere udtalt med tiden. På trods af at uddannelseskravene er steget, forbedrer de kvindedominerede faggrupper ikke deres position i lønhierarkiet fra 1969 til 2019. I enkelte tilfælde forværres positionen sågar, når man ser på deres lønplacering i forhold til uddannelseskravet. Dermed er deres placeringer i det statiske lønsystem tilsyneladende blevet mere ubegrundede med tiden"*¹⁰.

En sammenligning af lønnen mellem en nyuddannet sygeplejerske og en nyuddannet politibetjent viser, at den nyuddannede politibetjent tjener 25.809 kroner i startløn, mens den nyuddannede sygeplejerske tjener 25.114 kroner i startløn¹¹. Umiddelbart lyder lønforskellen måske ikke af meget. Men her er det vigtigt at tage med i betragtning, at uddannelsen til sygeplejerske tager over et år længere tid end uddannelsen til politibetjent. Dertil kommer, at den sygeplejerskestuderende må leve af SU gennem hele studietiden, mens

¹⁰ Institut for Menneskerettigheder (2020): KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE EN ANALYSE AF TJENSTEMANDSREFORMENS BETYDNING FOR HIERARKIET I OFFENTLIGE LØNNINGER FRA 1969 TIL 2019

¹¹ KVINFO, Henriette Laursen (2021) KVINFO: Kønsstereotyper fastholder løngabet mellem mænd og kvinder

politiuddannelsen veksler mellem SU i skoleperioderne og løn i praktikperioderne. Vi ser dette afspejlet i lønhierarkiet, hvor politibetjente ligger over sygeplejersker.

Hvis vi ser på medarbejdergrupperne internt, er der også tegn på manglende ligeløn mellem kvinder og mænd. En undersøgelse foretaget af VIVE og TeamArbejdsliv viser blandt andet, at selvom kommunerne i undersøgelsen har en forestilling om, at kvinder og mænd på SOSU-området er ens lønnet, er dette ikke tilfældet. Kvinders løn ligger i gennemsnit på mellem 96,3-97,6 pct. af mændenes løn. Lønforskellen skyldes primært, at mænd oppebærer et højere genetillæg end kvinderne – dvs. mænd i højere grad end kvinder har mulighed for at arbejde om natten¹².

En analyse foretaget af Københavns Universitet viser, at mænd oftere end kvinder bliver ledere inden for de kvindedominerede fag. Men når man sammenligner lønnen mellem mænd og kvinder i sammenlignelige lederstillinger, tjener mænd mest:

*"Mandlige ledere tjener konsekvent mere end kvinder i sammenlignelige lederstillinger. Forskellen er knap 2.600 kr. om måneden for skoleledere, knap 2.500 kr. for ledende sygeplejersker i regionerne og lige over 2.300 kr. for daginstitutionsledere. For kommunalt ansatte, ledende sygeplejersker er lønforskellen knap 1.000 kr. Det er især størrelsen på tillæg, der udgør forskellene. Men mændenes grundløn, især blandt skoleledere og til dels også ledere af daginstitutioner, er også større. Uanset hvilke ledere der er tale om, er det altså især tillæggene, der skaber lønforskellene mellem mænd og kvinder. Mænd får højere kvalifikationstillæg, funktionstillæg og andre tillæg end kvinder"*¹³.

Vi ser altså, at der er lønforskel både mellem faggrupper og internt i faggrupper, der er knyttet til køn.

Arbejdsmiljøet er hårdt

I dette afsnit ser vi nærmere arbejdsmiljøet blandt medarbejdere i omsorgsfagene. Det er en stor og mangeartet gruppe, der arbejder på en lang række forskellige arbejdspladser. Derfor er der tale om et kort overblik samt eksempler.

Samlet set er jobbene i omsorgsfagene hårde på en række fronter: Det kan være fysisk hårdt og emotionelt hårdt. Eksempelvis sætter Arbejdstilsynet i 2022 et særligt fokus på arbejdsmiljø i landets daginstitutioner på baggrund af Arbejdstilsynets erfaring og data om branchen, *"der viser, at ansatte på daginstitutioner kan være i risiko for at opleve følelsesmæssige belastninger, tidspres og at blive udsat for vold og trusler"*¹⁴.

Hvis vi vender blikket mod sundhedssektoren, ser vi også indikationer på et hårdt arbejdsmiljø. I 2015 gav Arbejdstilsynet 101 påbud for dårligt psykisk arbejdsmiljø på landets sygehuse. Det handlede blandt andet om stress blandt sygeplejersker. Det viser en aktindsigt, hvor Avisen.dk har gennemgået sagerne¹⁵. Efter et fald i påbud i 2017 steg de igen i 2018, hvor der blandt andet blev givet påbud i forhold til tidspres og arbejdsomængde¹⁶. Også Jyllands-Posten har fået aktindsigt i afgørelser fra Arbejdstilsynet i oktober 2019. Herfra lyder konklusionen, at *"Stor arbejdsomængde og tidspres på sygehusafdelinger på tværs af landet går ud over patienterne"*¹⁷.

At de her typer jobs er fysisk hårde, bliver tydeligt, når vi ser på tal for anmeldte arbejdsskader. I 2021 blev der anmeldt 63.662 arbejdsskader i Danmark – med en nogenlunde ligelig fordeling mellem mænd og kvinder blandt de, der anmeldte en arbejdsskade. Men her holder alle ligheder op. Mens de brancher med flest arbejdsskader for mænds vedkommende er Industri og Forsyning samt Bygge og anlæg, er det i hjemmepleje, plejehjem, daginstitutioner samt hospitaler, at kvinder kommer til skade, når de er på arbejde¹⁸.

¹² TeamArbejdsliv og VIVE (SFI) (2015): *Kønsmainstreaming af Overenskomst for social- og sundhedspersonale for KL og FOA og Kønsmainstreaming af generelle aftaler og overenskomster på HK og FOA- området*
¹³ Dansk Socialrådgiverforening (2022): *Kvindelige velfærdsledere tjener mindre end deres mandlige kolleger*

¹⁴ Arbejdstilsynet: *Brancherettet tilsyn i daginstitutioner*

¹⁵ Avisen.dk (2015): *101 påbud afslører: Stressbombe på landets sygehuse*

¹⁶ Denoffentlige.dk (2018): *Arbejdsmiljøet under pres: Flere påbud til hospitaler*

¹⁷ Jyllands-Posten (2020): *Tilsyn: Sygehuse er så pressede, at det går ud over patienterne*

¹⁸ Beregninger foretaget på baggrund af anmeldte arbejdsulykker fra Arbejdstilsynet

Branche	Antal arbejdsskader blandt kvinder 2021	Andel af samlede skader i 2021
Døgninstitutioner og hjemmepleje	9481	30%
Hospitaler	4623	15%
Daginstitutioner	4114	13%

Hvis vi ser på det samlede antal anmeldte arbejdsskader igen, så er døgninstitutioner, herunder plejehjem, og hjemmepleje uden sidestykke den branche med flest anmeldte arbejdsulykker – og kvinder står for langt de fleste ulykker.

En undersøgelse fra FOA, der er fagforening for blandt andet SOSU'er, viser blandt andet at:

- Fire ud af ti FOA-medlemmer plages af arbejdsrelaterede smerter.
- Hvert fjerde FOA-medlem har behov for smertestillende medicin for at kunne passe arbejdet.
- 60 pct. føler sig stressede.
- Halvdelen af FOAs medlemmer regner ikke med at kunne arbejde helt til pensionsalderen, og det mest udbredt hos de unge medlemmer¹⁹.

Ansatte i de nævnte faggrupper trækker sig også tidligere fra arbejdsmarkedet end andre grupper. For eksempel trækker pædagoger sig cirka et år tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end gennemsnittet af lønmodtagere. Ni ud af ti pædagoger i daginstitutioner vil blive længere i jobbet, hvis normeringerne bliver bedre²⁰. Vi ser også, at 21 pct. af de, der har søgt den såkaldte Arne-pension, kommer fra social- og sundhedsområdet²¹.

Der er altså både tale om et hårdt arbejdsmiljø for de ansatte og fare for, at det går ud over borgere og patienter. Ifølge lektor Susanne Ekman forventes det, at sundhedssystemet løser flere problemer ved at optimere og effektivisere. Det skriver hun i sin bog "Giftig gæld og udpint velfærd". Ifølge Ekman bliver der stillet højere krav, uden at der tilføres flere midler. Samtidig ændres fokus i arbejdet, hvor arbejdet med at samtale med patienter med behov for mental støtte og tryghed eller med ældre menneskers hygiejne nedprioriteres fordi:

*"Når systemet er afhængigt af at lege, at det kan mere, end det kan, sender vi regningen derhen, hvor det larmer mindst. Det gør det hos de udsatte uden stemme. Det bliver altså vores mest sårbare medarbejdere og vores mest sårbare velfærdsmodtagere, som betaler den højeste pris. Vi udnytter de unge og løst ansatte, eller dem med lav status på arbejdsmarkedet. Og vi forsømmer de udsatte patientgrupper. Kirurger fortæller mig f.eks., at de af ledelsen bedes nedprioritere de ældre, akutte hoftepatienter og i stedet fokusere på de unge, ambulante skulderpatienter, fordi førstnævnte ikke klager."*²²

Opgørelser over SOSU'ers opgaver og tidsforbrug viser, at de i 1970'erne havde tre timer til morgenrutinen med ældre. Det blev til 1,5 time i 1980'erne, og i 2022 er der omkring 15 minutter²³. Selvom der er flere SOSU'er og sygeplejersker i dag end i 1970'erne, er der til gengæld forholdsmæssigt langt flere ældre. Tilmed er behovet for pleje og hjælp til de ældre større i dag end for 40 år siden²⁴.

Samtidig med, at der altså er et presset arbejdsmiljø blandt andet på grund af en øget mængde arbejdsopgaver, er det tilmed svært at rekruttere til ledige stillinger. Blandt andet viser opgørelser, at knap

¹⁹ FOA: *Tilsyn: Sygehuse er så pressede, at det går ud over patienterne*

²⁰ BUPL (2022): *13 fakta om pædagogmangel*

²¹ Politiken (2021): *Sosu'er er de flittigste ansøgere om Arne-pensionen*

²² Politiken (2022): *Susanne Ekman: Vores velfærdssystem minder om finanssektoren, lige før finanskrisen ramte*

²³ A4 Ligestilling (2022): *Yildiz Akdogan: Gå til valg på at løse omsorgskrisen*

²⁴ Kommunernes Landsforening (2022): *Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er*

hver anden opslåede sygeplejerske-stilling ikke fører til ansættelse²⁵, og at hver anden gang en kommune forsøger at rekruttere en SOSU-hjælper, er det forgæves. Det manglende personale betyder blandt andet, at hospitaler og kommuner er nødsaget til at bruge vikarbureauer. Og netop vikarbureauer er en måde for sygeplejersker at få en højere løn og et mere fleksibelt arbejde.

Der er de senere år sket en stigning i andelen af sygeplejersker, der arbejder i det private. I december 2021 var 10 pct. af landets sygeplejersker ansat i den private sektor²⁶. Ifølge formand for Dansk Sygeplejeråd Grete Christensen har hver 10. sygeplejerske søgt arbejde i den private sektor, og hun forventer en stigning i andelen af sygeplejersker, der fravælger den offentlige sektor²⁷.

Det kønnede uddannelsesvalg

43 pct. af alle videregående uddannelser i Danmark har en skæv kønsbalance²⁸. Optaget i 2022 viser, at flere kvinder end mænd har ansøgt og er blevet optaget på en videregående uddannelse i 2022: 57 pct. af de optagede er kvinder, mens 43 pct. er mænd. På professionshøjskolerne, hvor man læser til sygeplejerske og pædagog, er 70 pct. af de studerende kvinder. På erhvervsuddannelserne er der en nogenlunde lige fordeling mellem kvinder og mænd, når vi ser på den samlede gruppe, men ni ud af ti elever på erhvervsskolerne går på en kønsskæv uddannelse²⁹. For eksempel udgør kvinder omkring 10 pct. på hovedforløbet Teknologi, byggeri og transport, mens drenge udgør omkring 13 pct. inden for området Omsorg, sundhed og pædagogik³⁰.

Omsorgsfagene er kvindefag. Det ses meget tydeligt, når vi ser på kønssammensætningen på uddannelserne. 92 pct. af de optagede på sygeplejeuddannelsen er kvinder. Det samme gælder for 74 pct. af de optagede på pædagoguddannelsen.

Tabel 1: Fordelingen mellem mænd og kvinder, pædagog- og sygeplejerskeuddannelse 2022 ³¹					
Uddannelse 2022	Mænd	Kvinder	I alt	Andel mænd	Andel kvinder
Pædagog	1.074	3.081	4.155	26%	74%
Sygepleje	264	3.059	3.323	8%	92%

På SOSU-uddannelserne var 86 pct. af de optagede i 2021 kvinder.

Mænd i omsorgsfag og kvinder i STEM og medicin

I dette afsnit ser vi nærmere på udviklingen i kønsfordelingen i omsorgsfagene samt udviklingen inden for nogle af de fag, der tidligere har være domineret af mænd, men hvor der i højere grad nu er kvindelige studerende.

Pædagog og sygeplejerske

Mens 17 pct. af de optagede på pædagoguddannelsen i 2000 var mænd, er 26 pct. af de optagede i 2022 mænd. Der er altså sket en udvikling i perioden. Dog er det værd at notere, at andelen af mænd på

²⁵ Danmarks Radio (2022): *Knap hver anden sygeplejerskestilling bliver slået op forgæves*

²⁶ Danmarks Radio (2021): *Flere sygeplejersker skifter til det private: 'Nu får jeg en løn, der matcher mine kompetencer*

²⁷ Danmarks Radio (2021): *Flere sygeplejersker skifter til det private: 'Nu får jeg en løn, der matcher mine kompetencer*

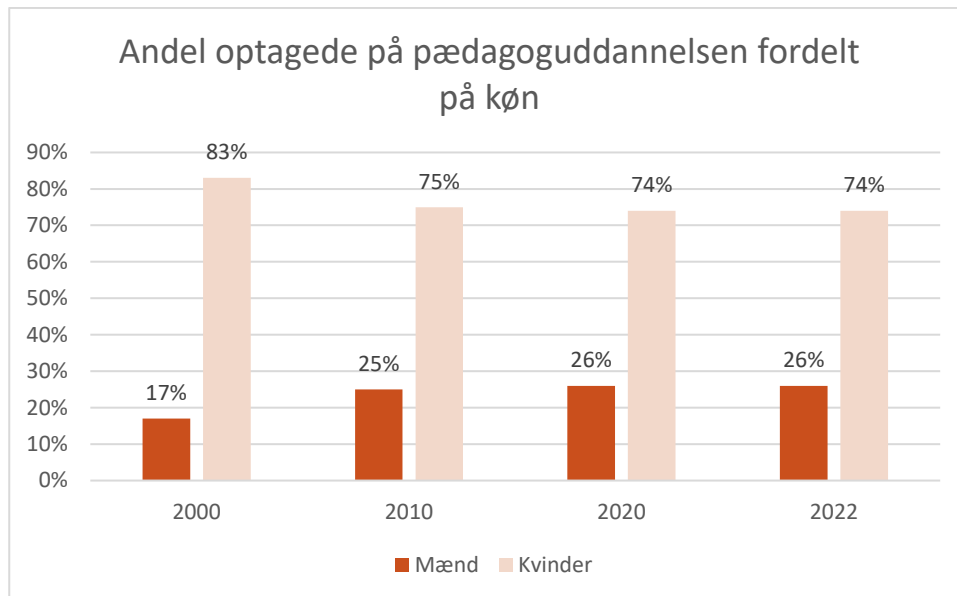
²⁸ Danmarks Akkrediteringsinstitution (2020): *Hvor kønt ser det ud?*

²⁹ Institut for Menneskerettigheder (2020) *Minoritetskøn på Erhvervsuddannelser*

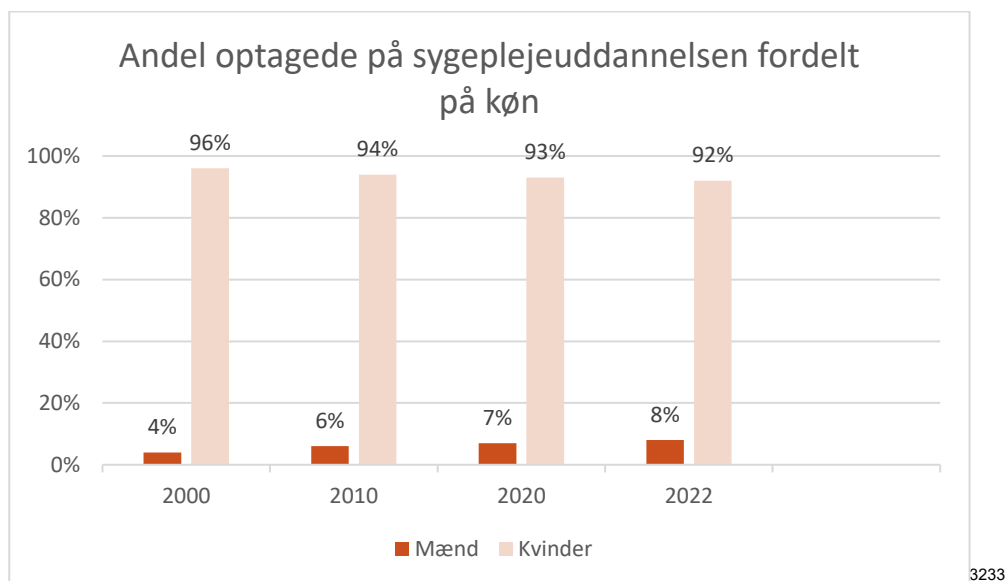
³⁰ Undervisningsministeriet (2017): *Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse*

³¹ Beregninger foretaget på baggrund af data for ansøgninger og optagne på de videregående uddannelser fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

pædagogstudiet synes at være stagneret siden 2010. Hvis vi ser på antallet af mænd, der læser til pædagog, blev der i 2000 optaget 978 mænd på pædagoguddannelsen, mens det var 1.080 i 2022.



På sygeplejerskestudiet var 4 pct. af de optagede i 2000 mænd og 8 pct. i 2022. Forholdsmæssigt er mændenes andel altså fordoblet, men i absolutte tal kan stigningen virke mindre imponerende: I 2020 blev 298 mænd optaget på sygeplejestudiet mens det i 2000 var 104 mænd.



Ifølge Dansk Sygeplejeråd udgør mænd omkring 3,5 pct. af den samlede sygepleje-arbejdsstyrke i Danmark, og der er et stort ønske om at øge andelen af mænd³⁴.

³² Beregninger foretaget på baggrund af data for ansøgninger og optagne på de videregående uddannelser fra Uddannelses- og Forskningsministeriet

³³ Beregninger foretaget på baggrund af data for ansøgninger og optagne på de videregående uddannelser fra Uddannelses- og Forskningsministeriet

³⁴ Dansk Sygeplejeråd: *Mænd i sygeplejen*

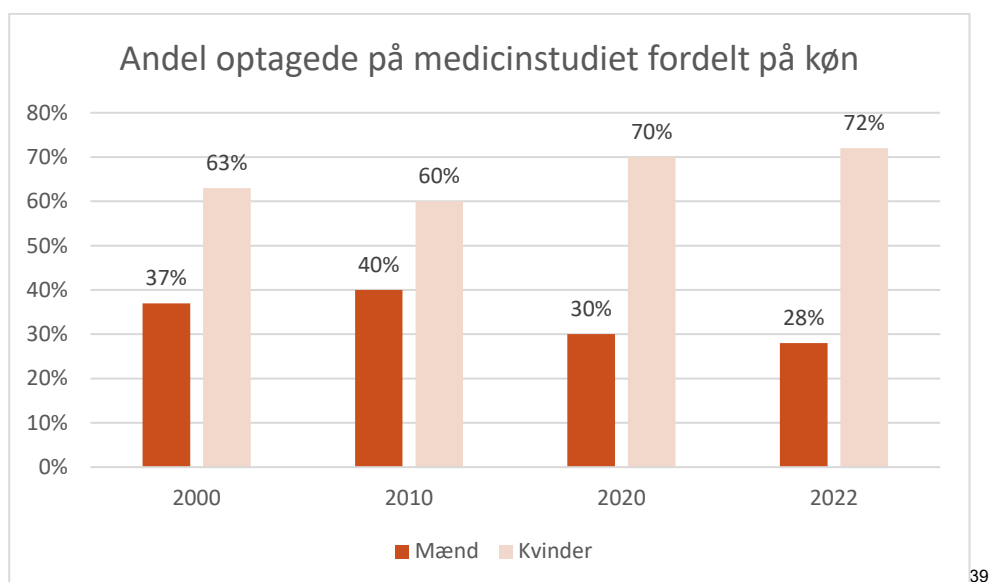
Medicinstudiet og STEM-uddannelser

Vi ser i den offentlige debat fokus på at få flere kvinder ind i STEM-fag³⁵. For eksempel konkluderer en række topledere i det danske erhvervsliv, at en fremtidig mangel på personale inden for STEM-fagene kan løses ved at få flere kvinder med³⁶. Derimod virker der til at være knap så meget fokus på at løse omsorgskrisen ved at få flere mænd til at vælge sygeplejefaget.

STEM-fagene har tidligere haft rekrutteringsvanskeligheder, når det kom til kvindelige studerende. Eksempelvis var der kun 18 pct. optagne kvinder på IT-uddannelserne i 2012 men 25 pct. i 2022. Sammenholdt med et øget optag på IT-uddannelserne i perioden, steg antallet af kvinder optaget på en IT-uddannelse fra 335 kvinder i 2012 til 841 kvinder i 2022. Der er altså tale om over en fordobling, når vi ser på antallet.

Ud over den overordnede fremgang i optagne kvindelige studerende på IT-uddannelser, er især IT-Universitetet lykkedes med at få flere optagne kvinder på deres uddannelser³⁷. I 2022 havde universitetet 38 pct. optagne kvinder på deres bacheloruddannelser. En stigning på seks procentpoint, hvis man blot sammenligner med det foregående år, hvor 32 pct. af de optagne var kvinder. Danmarks Tekniske Universitet (DTU) har ligeledes formået at få flere kvinder til at søge deres uddannelser³⁸.

Også på medicinstudier på de danske universiteter går udviklingen i retning af flere kvindelige studerende. Dels bliver der i det hele taget optaget flere studerende på medicinstudiet – fra 1.066 i 2000 til 1.760 i 2022 – og dels udgør kvinder en større andel af det samlede optag: Fra 63 pct. i 2000 til 72 pct. i 2022.



I 1969, hvor tjenestemandereformen blev vedtaget, var lægefaget mandedomineret. Men her er der altså sket et skift over årene, hvor der er nu er en overvægt af kvinder⁴⁰.

Trivsel på uddannelsesinstitutioner for det underrepræsenterede køn

Kønsfordeling på uddannelser har betydning for både trivsel og frafald på uddannelser. En undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder viser blandt andet, at elever på en erhvervsuddannelse, hvor de er en del af majoritetskønnet, i mindre grad falder fra, end elever på en uddannelse, hvor de udgør minoritetskønnet. For kvinder, der udgør kønsminoriteten, er der 74 pct. øget frafald set i forhold til deres mandlige studiekammerater, mens mænd, der udgør kønsminoriteten, har et 38 pct. øget frafald set i forhold til deres

³⁵ STEM er en fælles betegnelse for uddannelser, som vedrører *science, technology, engineering and mathematics*.

³⁶ Dansk Arbejdsgiverforening (2022): *Debatindlæg: FLERE KVINDER I INDUSTRIEN KAN FÅ OS BEDRE GENNEM KRISEN*

³⁷ Rehder, Lene (2022). *Flere kvinder end nogensinde før optaget på IT-Universitetets uddannelser*. ITU.

³⁸ Meister, Miriam (2022). *Fortsat flot optag til DTU's uddannelser*.

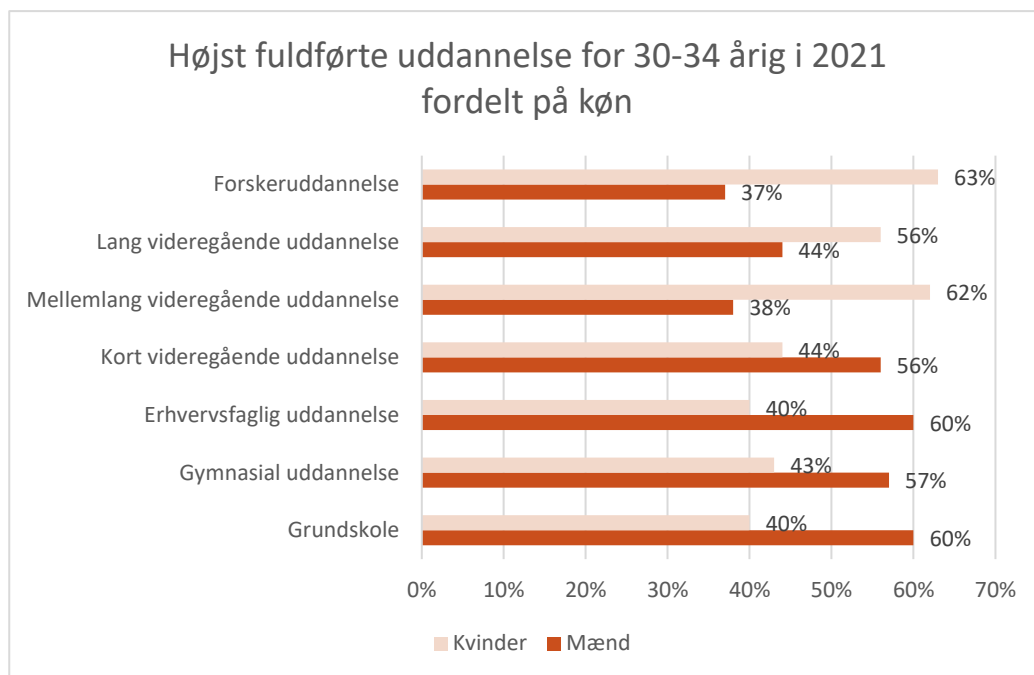
³⁹ Beregninger foretaget på baggrund af data for ansøgninger og optagne på de videregående uddannelser fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

⁴⁰ Institut for Menneskerettigheder (2020): *KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE*

kvindelige studiekammerater. Undersøgelsen viser også, at elevernes generelle trivsel på både skolen og i praktikvirksomheden påvirkes af at være minoritetskøn. Især kvinder oplever fokus på deres køn⁴¹.

Hvem skal uddanne sig til omsorgsfagene?

Vi ser altså, at kvinder stadig udgør den største del af studerende på uddannelser som pædagog, sygeplejerske og SOSU. Det samme gælder i øvrigt uddannelser som socialrådgiver og lærer. Samtidig ser vi også, at kvinder tager uddannelser inden for tidligere "mandefag" som medicin og IT. Hvis vi ser det samlede uddannelsesniveau i gruppen af 30-34 årige, ser vi markante kønsforskelle⁴².



43

Mens større andele af kvinder end mænd tager en videregående uddannelse, ser vi, at større andele af mænd tager en erhvervsuddannelse. Vi ser også, at mænd udgør 60 pct. af gruppen af personer, der har grundskolen som højest fuldførte uddannelse og 57 pct. af gruppen af personer, der har en gymnasial uddannelse som højest fuldførte uddannelse. Set i det her perspektiv, og med blik på at kvinder bevæger sig i retning af de lange videregående uddannelser, er der realistisk set ikke kvinder nok til uddannelserne inden for velfærdsområdet til at dække det fremtidige behov. Derfor er der behov for at tænke nye tanker: Hvordan får vi flere mænd til at søge ind på især sygeplejerske og SOSU-uddannelserne?

Historisk set var sygeplejerskeuddannelsen i udgangspunktet mere et kald end et erhverv: En sygeplejerske forventedes at være ugift, have sin bolig på hospitalet og arbejde op mod 14 timer i døgnet. Således havde de fleste sygeplejersker helt op til slutningen af 1950'erne såkaldt kost- og boligvang på deres arbejdsplads. Det var først med mangel på sygeplejersker i 1960'erne, at arbejdsgiverne i højere grad accepterede og imødekom de gifte sygeplejersker⁴⁴. Fra 1970 og til midten af 1990'erne blev der ikke længere talt om kald i sygeplejen⁴⁵.

I udgangspunktet var sygeplejefaget altså et fag for kvinder. Og det hænger tilsyneladende stadig ved – selv i dag, hvor faget er en professionsbacheloruddannelse på lige fod med for eksempel læreruddannelsen.

⁴¹ Institut for Menneskerettigheder (2020) *Minoritetskøn på Erhvervsuddannelser*

⁴² Årsagen til, at det giver mening at se på denne aldersgruppe er, at de har haft tid til at gennemføre en uddannelse efter folkeskolen, i de yngre aldersgrupper er der større sandsynlighed for, at ikke alle er påbegyndt eller har gennemført en uddannelse.

⁴³ Beregning fortaget på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

⁴⁴ Institut for Menneskerettigheder (2020): *KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE*

⁴⁵ Dansk Sygeplejeråd: *Sygepleje - kald eller profession?*

Andre lande har formået at skabe en bedre udvikling i andelen af mænd i sygeplejefaget: I Holland⁴⁶ og Italien⁴⁷ er mere end 20 pct. af sygeplejerskerne således mænd.

SOSU-uddannelserne blev oprettet i 1991 som en afløser for en række uddannelser som for eksempel plejer, hjemmehjælper, sygehjælper og plejhjemsassistent. Mens plejerne var en mandsdomineret faggruppe, hovedsageligt beskæftiget inden for psykiatrien, var sygehjælperne en stærkt kvindedomineret faggruppe, der hovedsageligt var beskæftiget i sygehussektoren⁴⁸. I dag er den samlede SOSU-uddannelse altså kvindedomineret.

Mens vi har set en positiv udvikling på nogle områder, ser vi også, at uddannelse i Danmark stadig er voldsomt kønsopdelt. Uddannelserne er således stadig i høj grad med til at genskabe et kønsopdelt arbejdsmarked⁴⁹. De unge vælger langt hen ad vejen kønstraditionelt – om end andre faktorer end køn også spiller en rolle, for eksempel socioøkonomisk baggrund og etnisk oprindelse⁵⁰.

Claus Holm, Institutleder på Danmarks institut for pædagogik og uddannelse, udtaler: *“Vi ved, at social arv og børns etniske eller kulturelle baggrund kan føre til lavere forventninger til eleverne, og der er også tale om en kønsarv, så spørgsmålet er her, hvordan vi kan skabe en større uddannelsesretfærdighed uanset baggrund og køn. Hvis du både er dreng, har anden etnisk baggrund og kommer fra en svag socioøkonomisk baggrund og opfører dig udisciplineret, så er der stor sandsynlighed for, at du bliver mødt med velmente, men for lave faglige forventninger i skolen og uddannelsessystemet.”* (Information, 2022)

Danske Professionshøjskoler, der er interesseorganisation for professionshøjskolerne, har netop udgivet en række anbefalinger til, hvordan man skal tiltrække flere studerende til pædagog-, sygepleje-, lærer- samt socialrådgiveruddannelserne, blandt andet på baggrund af det faldende optag i 2022. Anbefalingerne er inddelt i fire forskellige spor:

- Flere studenter fra det almene gymnasium skal vælge en sygepleje-, pædagog-, lærer- eller socialrådgiveruddannelse.
- Flere uddannelsesveje til at blive fagprofessionel – også senere i livet.
- Uddannelserne til sygeplejerske, pædagog, lærer og socialrådgiver skal være af højere kvalitet, end de er i dag.
- Flere karriereveje og bedre muligheder for faglig udvikling i arbejdet som sygeplejerske, pædagog, lærer og socialrådgiver⁵¹.

Danske Professionshøjskoler anlægger ikke en kønsvinkel på deres plan om at tiltrække flere studerende. Dette er bemærkelsesværdigt, idet kun 30 pct. af de studerende på professionshøjskolerne er mænd. Andelen af mænd på de fire uddannelser er:

- Sygepleje: 8 pct. mænd.
- Socialrådgiver: 15 pct. mænd.
- Pædagog: 26 pct. mænd.
- Folkeskolelærere: 38 pct. mænd.

⁴⁶ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8228223/#B1-ijerph-18-06224>

⁴⁷ RealMansWork (2012); *MALE NURSES WORLDWIDE*

⁴⁸ Institut for Menneskerettigheder (2020): *KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE*

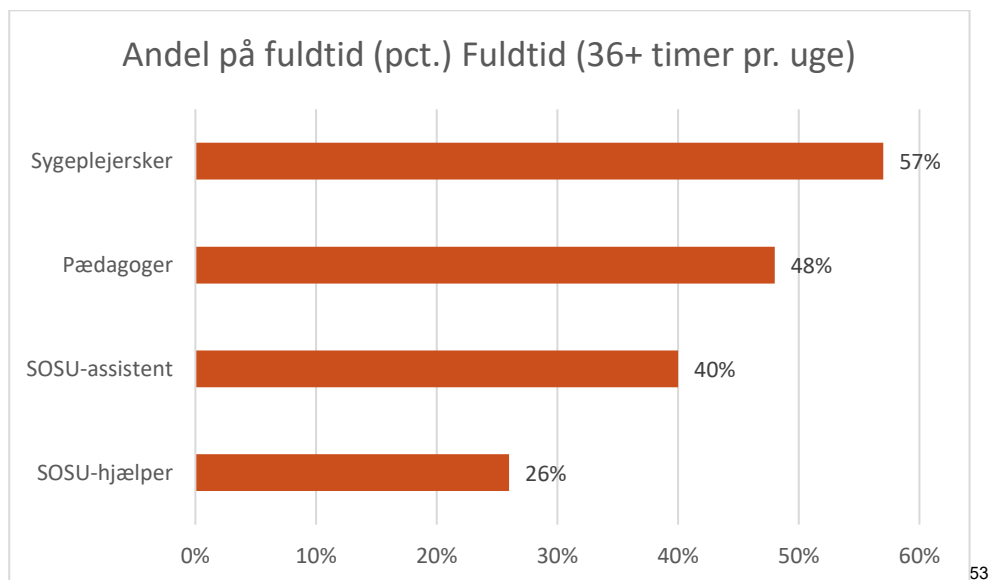
⁴⁹ Emerek, Ruth & Helle Holt (2008). Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. København. Socialforskningsinstituttet.

⁵⁰ Nielsen, Steen Baagøe & Sørensen, Aase Rieck (2004) *Unge valg af uddannelse og job - udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*: Roskilde Universitet

⁵¹ Danske Professionshøjskoler (2022): *Danmark mangler sygeplejersker, pædagoger, lærere og socialrådgivere*

Deltidsarbejde og omsorgsarbejde i hjemmet

Et ofte nævnt forslag til at løse problemet med manglende personale i dele af den offentlige sektor, er, at få flere ansatte til at arbejde på fuldtid. Hvilket også er et konkret forslag fra Dansk Arbejdsgiverforening⁵². Når man ser på andelen af deltidsansatte fordelt på en række forskellige fag, giver det umiddelbart god mening at få flere til at arbejde fuldtid.



Når vi ser på deltidsansatte blandt disse faggrupper i den offentlige sektor, er det væsentligt at bide mærke i, at det både dækker over medarbejdere, der selv har valgt at arbejde på deltid, samt medarbejdere, der er tvunget til at arbejde på deltid af deres arbejdsgivere. For eksempel viser en analyse, at 11 pct. af de deltidsansatte i den offentlige sektor gerne vil arbejde mere, men de kan ikke få et job på fuldtid. Konkret drejer det sig om cirka 22.000 deltidsansatte i det offentlige, som udtrykker ønske om at få flere arbejdstimer⁵⁴.

For dem, der frivilligt arbejder på deltid, handler det i høj grad ofte om private årsager og arbejdsmiljøet. En undersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd viser for eksempel, at 40 pct. af de deltidsansatte ikke kan få deres arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen på fuldtid. Nedenstående tabel viser årsager til nedsat tid blandt sygeplejersker.

⁵² Dansk Arbejdsgiverforening (2022): *STORT POTENTIALE FOR AT ØGE ARBEJDSUDBUDET BLANDT DELTIDSANSATTE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR*

⁵³ Dansk Arbejdsgiverforening (2022): *STORT POTENTIALE FOR AT ØGE ARBEJDSUDBUDET BLANDT DELTIDSANSATTE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR*

⁵⁴ Arbejderen (2022): *FH: Når 22.000 deltidsansatte i det offentlige gerne vil arbejde mere, så lad dem dog*

Hvorfor er du på nedsat tid? (Sæt gerne flere krydser)

Helbredsmæssige årsager	14 pct.
Faktorer i mit fysiske arbejdsmiljø	6 pct.
Faktorer i mit psykiske arbejdsmiljø	9 pct.
Kan ikke få mit arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen	40 pct.
Jeg kan ikke få fuld tid	10 pct.
Andet	41 pct.
Ved ikke	1 pct.

Kilde: SATH 2018, DSR Analyse. Respondenterne har haft mulighed for at sætte flere krydser, hvorfor procenterne ikke samlet giver 100.

En kvalitativ analyse foretaget af VIVE og TeamArbejdsliv viser, at nogle kvindelige SOSU'er vælger deltidsarbejde fremfor fuldtid af hensyn til familie og børn⁵⁵. Dette understøttes af en undersøgelse, der viser, at 74 pct. af de adspurgte social-, sundheds- og ældrechefer i mindre grad eller slet ikke oplever en efterspørgsel blandt medarbejderne for at gå op i tid. Det handler her også dels om private årsager og dels om hårdt arbejde⁵⁶.

Hos pædagogerne er flertallet af de deltidsansatte på selvvalgt deltid, og især hos kvinderne er det af hensyn til familie og privatliv⁵⁷. Formand for BUPL, Elisa Rimpler, forstår pædagogernes valg, men mener, at det i høj grad er lønmæssige strukturer og kønskulturelle mønstre i samfundet, der tvinger pædagogen på deltid.

"For mig at se kan pilen ligeså godt pege på pædagogens partner, når man derhjemme skal finde ud af, hvem der skal gå på deltid. Men det er altid pædagogen, der sendes på deltid. Blandt andet fordi det oftest er kvinden i forholdet, der går på deltid, og vi er jo et fag med 80 procent kvinder. Ansaret for hjem og børn bærer desværre stadig præg af det traditionelle kønsmønster."

Videre siger hun:

*"For også økonomisk at få familielivet til at gå op, er det typisk den lavest lønnede, der sendes på deltid – og pædagoger ligger stadig nederst i løn-kaste-systemet. Derfor er BUPL's kamp for alles ret til fuldtidsstillinger også en kamp for ligestilling til kvinder og højere løn til pædagoger. Hvis vi pædagoger fik mere i løn ville pædagogens valg af deltids- eller fuldtidsstilling være mere frit, og det kunne ligeså godt være vores mænd, der tog barslen og gik ned i tid."*⁵⁸

Når børn, familie og privatliv er årsager til, at kvinder i de her fag ikke vælger at arbejde fuldtid, bliver det relevant at sætte fokus på, at danske kvinder (stadig) udfører en større del af arbejdet i hjemmet, end mænd gør⁵⁹. Rockwool Fondens undersøgelse af danskernes tidsforbrug fra 2018 viste, at kvinder i gennemsnit bruger 3,28 timer dagligt på husholdningsarbejde, mens mænd i gennemsnit bruger 2,34 timer. Omvendt bruger mænd i gennemsnit 4,09 timer på arbejdsmarkedet, mens kvinder i gennemsnit bruger 3,19 timer.

Set i det perspektiv vil det være relevant at se på kønsarbejdsdelingen i hjemmene, hvis det skal være realistisk at forvente, at mange kvindelige offentligt ansatte skal arbejde flere timer. Hertil kommer, at flere sygeplejesker i interview i forskellige medier fortæller, at de vælger deltid, fordi de mener, deres arbejdsmiljø

⁵⁵ TeamArbejdsliv og SFI (VIVE) (2015) *Kønsmainstreaming af generelle aftaler for KL og Forhandlingsfællesskabet*

⁵⁶ Kristeligt Dagblad (2022); FOA: *Fuldtid i stedet for deltid skal sikre sosu-hænder nok*

⁵⁷ BUPL (2017): *Pædagoger tvinges på deltid: Det rammer også pensionen*

⁵⁸ BUPL (2017): *Pædagoger tvinges på deltid: Det rammer også pensionen*

⁵⁹ Lederne (2021): *Kvinder tager stadig den største tårn i hjemmet: Det spænder ben for kvindernes karriereudvikling*

er hårdt⁶⁰. Ifølge formanden for Dansk Sygeplejeråd vil det da også kræve et bedre arbejdsmiljø, hvis flere skal arbejde på fuld tid⁶¹, hvilket understøttes af en undersøgelse blandt sygeplejersker:

Hvad kan få dig op i tid? (Sæt gerne flere krydser)

En større økonomisk gevinst (højere løn/højere tillæg)	48 pct.
Et bedre arbejdsmiljø (f.eks. mindre travlhed, lavere arbejdspress, kollegial opbakning)	30 pct.
Større indflydelse på planlægning af vagtskema/arbejdstid	20 pct.
Andet	7 pct.
Ikke noget af ovenstående	37 pct.

Spørgsmålet er ét blandt flere emner i en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne af Dansk Sygeplejeråds medlemspanel den 26. september – 5. oktober 2018. Det blev kun stillet til deltagere, der har angivet, at de har en ugentlig arbejdstid på under 37 timer, og som ikke, hvis de selv kunne bestemme, i dag ville arbejde flere timer om ugen. Kilde: DSR Analyse og MEGAFON, oktober 2018.

Alt i alt er der ingen lette løsninger på omsorgskrisen, men det kræver at se på nogle af de strukturer omkring uddannelsesvalg, løn, arbejdsvilkår og familie, vi har i Danmark.

Konklusion

Rekrutteringsudfordringer til fag som sygeplejerske, pædagog og SOSU'er er bredt anerkendte på tværs af politiske skel. Det samme er de udfordringer, som personalemanglen giver i kommuner og regioner. KVINFORMENER, at løsningen på udfordringerne skal søges ved at se bredt på disse professioner i et kønsperspektiv. For det første er løn et vigtigt element, som der skal arbejdes med. Det kan gøres gennem et opgør med indplaceringerne i tjenestemandsskemaet fra 1969 og med udgangspunkt i ligelønsloven, hvor der står, at der skal gives lige løn for lige arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi.

For det andet er arbejdsforholdene hårde, og der er risiko for nedslidning af de ansatte. En gennemgang af anmeldte arbejdsskader for 2021 viser, at den branche, hvor flest kommer til skade på arbejde, er døgninstitutioner, herunder plejehjem, og hjemmepleje, og at det er kvinder, der er udsat for langt de fleste ulykker. Også hospitaler og daginstitutioner er steder, kvinder kommer til skade på arbejde. Et tredje spørgsmål er, hvordan vi får nok sygeplejersker, pædagoger og SOSU'er i fremtiden uden at rekruttere flere mænd? Svaret er, at det gør vi ikke. Mens vi ser erhvervslivet aktivt italesætte, at der er brug for kvinder inden for STEM-fagene for at løse fremtidig personalemangel, så mangler et tilsvarende perspektiv for at få flere mænd inden for omsorgsfagene.

Et fjerde væsentligt element er debatten om at få flere offentlige ansatte til at arbejde fuldtid i stedet for deltid. Men da rigtig mange og især kvinder inden for de nævnte professioner, vælger deltidsarbejde med henvisning til familie og privatliv, er vi nødt til at se på kønsarbejdsdelingen i hjemmene, hvis det skal være en realistisk løsningmodel for omsorgskrisen. Kvinder står stadig for en større andel af omsorgsarbejdet i familierne, og der er derfor en større gruppe deltidsansatte i den offentlige sektor, for hvem det ikke er attraktivt eller muligt at arbejde fuldtid.

KVINFORMENER ser altså fire udfordringer, der skal arbejdes med for at løse omsorgskrisen:

- Højere løn
- Bedre arbejdsmiljø

⁶⁰ Danmarks Radio (2018): *Mange sygeplejersker arbejder stadig på deltid og Avisen.dk* (2019): *Sygeplejerske til Ellen Trane: Fuldtid? Det bliver uden mine glade hænder!*

⁶¹ Sygeplejersken (2018:13): *Fuldtid kræver bedre arbejdsvilkår*

- Et mindre kønnet uddannelsesvalg
- Bedre fordeling af omsorgsarbejde i hjemmet.

Samtidig er det nødvendigt at tænke køn ind i disse og andre løsningsforslag for at gøre dem effektive.

Anbefalinger

På baggrund af denne analyse har KVINFO en række anbefalinger til forskellige aktører: Regeringen, kommuner og regioner samt professionshøjskoler og erhvervsskoler.

Et forpligtende samarbejde om en fremtidssikring af omsorgsfagene

Udfordringerne i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i omsorgsfagene kræver et kontinuerligt samarbejde mellem de relevante partnere.

KVINFO anbefaler, at regeringen:

1. Indgår et forpligtende samarbejde med regioner, kommuner og de relevante faglige organisationer om en fremtidssikring af tilgangen til velfærdsuddannelserne, og samtidig også arbejder med fastholdelse af personale i professionerne. Fokus skal være på at sikre bedre løn og arbejdsvilkår, men også på at skabe en bredere rekruttering til fagene.
2. Afsætter midler til forskning i værdisættelsen af omsorgsarbejdet i den offentlige sektor.
3. Fortsætter med at afsætte midler til, at Arbejdstilsynet sætter fokus på arbejdsmiljøet i omsorgsfagene, både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det er væsentligt, at Arbejdstilsynet i højere grad end i dag integrerer et kønsperspektiv i deres arbejde.
4. Sætter midler af til udvikling og udbredelse af hjælpemidler og velfærdsteknologi, så ansatte i omsorgsfagene aflastes fysisk.
5. Opretter en pulje, som professionshøjskoler og erhvervsskoler kan søge til projekter, der har til formål at øge en mere ligelig fordeling af køn på skolernes uddannelser.
6. Sikrer at Danmarks Akkrediteringsinstitution og Danmarks Evalueringsinstitut inddrager et kønsperspektiv i deres arbejde med kvalitetssikring og evaluering af uddannelser.

Et aktivt arbejde for at få flere drenge og mænd til at vælge omsorgsfag

Set fra KVINFOs perspektiv er det en nødvendighed, at få flere mandlige studerende, hvis optaget skal øges tilstrækkeligt på velfærdsuddannelserne. Der er ganske simpelt ikke kvinder nok til velfærdsprofessionerne, samtidig med at der er konkurrence om kvinder inden for andre brancher som for eksempel STEM-fagene⁶².

KVINFO anbefaler, at professionshøjskolerne og erhvervsuddannelserne:

1. Skaber viden om kønsfordelingen på uddannelserne; for eksempel undersøger barrierer for, at mænd søger ind på omsorgsuddannelser, samt trivsel og frafald på de kønsskæve uddannelser.
2. Arbejder aktivt med en bedre kønsblanding på uddannelserne i omsorgsfagene. Der kan for eksempel hentes inspiration fra IT-Universitetet og DTU, samt indhente erfaringer fra udlandet – mere specifikt de lande, der har haft succes med en mere ligelig kønsfordeling i omsorgsfagene.
3. Arbejder aktivt med trivsel for studerende af det underrepræsenterede køn, for eksempel gennem mentorordninger på uddannelserne.
4. Sikrer sig, at studiemiljøerne beskytter studerende af det underrepræsenterede køn gennem et chikanefrit miljø.

KVINFO anbefaler, at regeringen:

1. Sikrer at der i grundskolen arbejdes aktivt med at forebygge et kønsopdelt uddannelsesvalg bl.a. ved hjælp af:
 - a. Gennemgang og revidering af grundskolens fagmål og trinmål for at sikre, at køn og ligestilling skrives ind i relevante fag.
 - a. En pulje til at udvikle og udbyde efteruddannelse til både skolens faglærere, pædagogiske personale samt skoleledelse, så de får pædagogiske og didaktiske metoder til at fremme

⁶² Danske Professionshøjskoler (2022): *Danmark mangler sygeplejersker, pædagoger, lærere og socialrådgivere*

- ligestilling og nedbryde kønsstereotyper samt at forankre arbejdet i organisatorisk og ledelsesmæssigt.
- b. Revidering af uddannelse og efteruddannelse for uddannelses- og studievejledere så de indeholder viden om køn og ubevidste bias og gør studievejlederne i stand til at vejlede uden at lade sig begrænse og styre af stereotype forventninger køn.
2. Styrker undervisningsmiljøloven, så det forpligter uddannelsesinstitutioner til at sikre et chikanefrit miljø, ligesom det i dag gælder på arbejdspladser. Det bør også fremgå, at undervisningsmiljøvurderingen skal indeholde spørgsmål om chikane og seksuel chikane.

Fokus på sammenhæng mellem deltidsarbejde og omsorgsarbejde i hjemmet

At ændre kønsarbejdsdeling i familier er en af forudsætningerne for, at kvindelige medarbejdere i omsorgsfagene kan påtage sig at arbejde flere timer i deres professionelle omsorgsarbejde. Dette er selvsagt ikke let at ændre på. Der er allerede tiltag som en bedre fordeling af barsels- og forældreorlov, der med tiden kan ændre arbejdsdelingen i hjemmene. Et fokus på ligeløn er også vigtigt.

KVINFO anbefaler kommuner og regioner at understøtte dette arbejde ved at:

1. Undersøge barrierer for, at medarbejdere i omsorgsfagene går fra deltid til fuldtid, herunder undersøger og handler på kønsforskelle i barrierene.
2. Understøtte, at mandlige medarbejdere tager deres del af forældreorloven, barns sygedage mm.
3. Sørge for, at lønpolitik i kommuner, regioner og institutioner sikrer ligeløn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi. Det kan blandt andet ske ved at undersøge udmøntning af lokale lønforhandlinger, tillæg mm.
4. Sætte fokus på fastholdelse af ældre medarbejdere, for eksempel gennem særlige seniorordninger inden for omsorgsfagene.

Referencer

A4 Ligestilling (2022): Yildiz Akdogan: *Gå til valg på at løse omsorgskrisen*

Arbejderen (2022): *FH: Når 22.000 deltidsansatte i det offentlige gerne vil arbejde mere, så lad dem dog*
<https://arbejderen.dk/fagligt/fh-naar-22-000-deltidsansatte-i-det-offentlige-gerne-vil-arbejde-mere-saa-lad-dem-dog/#qsc.tab=0>

Arbejdstilsynet: *Brancherettet tilsyn i daginstitutioner*
<https://at.dk/brancher/daginstitutioner/brancherettet-tilsyn/>

Avisen.dk (2019): *Sygeplejerske til Ellen Trane: Fuldtid? Det bliver uden mine glade hænder!*
https://www.avisen.dk/sygeplejerske-til-ellen-trane-fuldtid-det-bliver-u_534622.aspx

Avisen.dk (2015): 101 påbud afslører: Stressbombe på landets sygehuse
https://www.avisen.dk/101-paabud-afslorer-stressbombe-paa-landets-sygehus_318360.aspx

Beskæftigelsesministeriet: *Lønstrukturkomite*
<https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/loenstrukturkomit%C3%A9/>

BUPL (2022): *13 fakta om pædagogmangel*
<https://bupl.dk/politik-og-presse/maerkesager/13-fakta-om-paedagogmangel>

BUPL (2017): *Pædagoger tvinges på deltid: Det rammer også pensionen*
<https://bupl.dk/boern-unge/nyheder/paedagoger-tvinges-paa-deltid-det-rammer-ogsaa-pensionen>

Danmarks Akkrediteringsinstitution (2020): *Hvor kønt ser det ud?*
https://akkr.dk/wp-content/files/akkr/Til-web_Hvor-k%C3%B8nt-ser-det-ud.pdf

Dansk Arbejdsgiverforening (2022): *Debatindlæg: FLERE KVINDER I INDUSTRIEN KAN FÅ OS BEDRE GENNEM KRISEN*
<https://www.da.dk/politik-og-analyser/uddannelse-og-kompetencer/2022/flere-kvinder-i-industrien-kan-faa-os-bedre-gennem-krisen/>

Dansk Arbejdsgiverforening (2022): *STORT POTENTIALE FOR AT ØGE ARBEJDSUDBUDET BLANDT DELTIDSANSATTE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR*
<https://da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2022/stort-potentiale-for-at-oege-arbejdsudbuddet-blandt-deltidsansatte-i-den-offentlige-sektor/>

Danske Professionshøjskoler (2022): *Danmark mangler sygeplejersker, pædagoger, lærere og socialrådgivere*
<https://danskeprofessionshoejskoler.dk/wp-content/uploads/2022/10/Danske-Professionshoejskoler-Rekrutteringsudspil.pdf>

Danmarks Radio (2022): *Knap hver anden sygeplejerskestilling bliver slået op forgæves*
<https://www.dr.dk/nyheder/regionale/sjaelland/knap-hver-anden-sygeplejerskestilling-bliver-slaaet-op-forgaevs>

Danmarks Radio (2021): *Flere sygeplejersker skifter til det private: 'Nu får jeg en løn, der matcher mine kompetencer*
<https://www.dr.dk/nyheder/indland/flere-sygeplejersker-skifter-til-det-private-nu-faar-jeg-en-loen-der-matcher-mine>

Danmarks Radio (2018): *Mange sygeplejersker arbejder stadig på deltid*
<https://www.dr.dk/ligestil/indland/mange-sygeplejersker-arbejder-stadig-paa-deltid>

Dansk Socialrådgiverforening (2022): *Kvindelige velfærdsledere tjener mindre end deres mandlige kolleger*
<https://socialraadgiverne.dk/kvindelige-velfaerdsledere-tjener-mindre-end-deres-mandlige-kolleger/>

Dansk Sygeplejeråd (2021): *Mangel på sygeplejersker: Udfordringer og løsninger til politisk debat*
<https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/mangel-paa-sygeplejersker-udfordringer-og-loesninger-til-politisk-debat>

Dansk Sygeplejeråd: *Mænd i sygeplejen*
<https://dsr.dk/politik-og-nyheder/det-mener-dsr/maend-i-sygeplejen>

Dansk Sygeplejeråd: *Sygepleje - kald eller profession?*
<https://dsr.dk/dshm/sygeplejens-historie/dansk-sygeplejersaads-historie/sygepleje-kald-eller-profession>

Denoffentlige.dk (2018): *Arbejdsmiljøet under pres: Flere påbud til hospitaler*
<https://www.denoffentlige.dk/styrelser/gaester/arbejdsmiljoet-under-pres-flere-paabud-til-hospitaler>

Emerek, Ruth & Helle Holt (2008). *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København. Socialforskningsinstituttet

FOA: *Tilsyn: Sygehuse er så pressede, at det går ud over patienterne*
<https://www.foa.dk/raad-regler/arbejdsmiljoet/tr-arbejdsmiljoet/fysisk-arbejdsmiljoet-tildisvalgt/nedsidning-tildisvalgt>

Institut for Menneskerettigheder (2020): *KVINDEFAG I HISTORISK SKRUVETVINGE EN ANALYSE AF TJENESTEMANDSREFORMENS BETYDNING FOR HIERARKIET I OFFENTLIGE LØNNINGER FRA 1969 TIL 2019*
https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Rapport_Tjenestemand_tilg%C3%A6ngelig.pdf

- Institut for Menneskerettigheder (2020) *Minoritetskøn på Erhvervsuddannelser*
https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Minoritetsk%C3%B8n%20p%C3%A5%20erhvervsuddannelser_tilg%C3%A6ngelig.pdf
- Jyllands-Posten (2020): *Tilsyn: Sygehuse er så pressede, at det går ud over patienterne*
<https://jyllands-posten.dk/indland/ECE11934986/tilsyn-sygehuse-er-saa-pressede-at-det-gaar-ud-over-patienterne/>
- Kommunernes Landsforening (2022): *Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er*
<https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2022/2022-2/om-bare-8-aar-kan-vi-mangle-16000-sosu-er/>
- Kristeligt Dagblad (2022); FOA: *Fuldtid i stedet for deltid skal sikre sosu-hænder nok*
<https://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/foa-fuldtid-i-stedet-deltid-skal-sikre-sosu-haender-nok>
- KVINFO, Henriette Laursen (2021) *KVINFO: Kønsstereotyper fastholder løngabet mellem mænd og kvinder*
<https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/kvinfo-koensstereotyper-fastholder-loengabet-mellem-maend-og-kvinder>
- Lederne (2021): *Kvinder tager stadig den største tørm i hjemmet: Det spænder ben for kvindernes karriereudvikling*
<https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/kvinder-i-ledelse/kvinder-tager-stadig-den-stoerste-toern-i-hjemmet>
- Nielsen, Steen Baagøe & Sørensen, Aase Rieck (2004) *Unges valg af uddannelse og job - udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*: Roskilde Universitet
- Meister, Miriam (2022). *Fortsat flot optag til DTU's uddannelser*.
<https://www.dtu.dk/nyheder/alle-nyheder/fortsat-flot-optag-til-dtus-uddannelser?id=136a03bd-d32f-4e45-bfd5-c23ea2baf1a5>
- Politiken (2021): *Sosu'er er de flittigste ansøgere om Arne-pensionen*
<https://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/art8541034/Sosuer-er-de-flittigste-ans%C3%B8gere-om-Arne-pensionen>
- Politiken (2022): *Susanne Ekman: Vores velfærdssystem minder om finanssektoren, lige før finanskrisen ramte*
<https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art8822054/Vores-velf%C3%A6rdssystem-minder-om-finanssektoren-lige-f%C3%B8r-finanskrisen-ramte>
- RealMansWork (2012); *MALE NURSES WORLDWIDE*
<https://realmanswork.wordpress.com/2012/05/05/male-nurses-worldwide/>
- Rehder, Lene (2022). *Flere kvinder end nogensinde før optaget på IT-Universitetets uddannelser. ITU*. <https://www.itu.dk/Om-ITU/Presse/Nyheder/2022/Optag-2022>
- Sygeplejersken (2021:1): *Lønhierarkiet i det offentlige*
<https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2021-1/loenhierarkiet-i-det-offentlige>
- Sygeplejersken (2018:13): *Fuldtid kræver bedre arbejdsvilkår*
<https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2018-13/fuldtid-kræver-bedre-arbejdsvilkaar>
- TeamArbejdsliv og VIVE (SFI) (2015): *Kønsmainstreaming af Overenskomst for social- og sundhedspersonale for KL og FOA*
<https://vpt.dk/sites/default/files/3519.275.pdf>
- TeamArbejdsliv og VIVE (SFI) (2015): *Kønsmainstreaming af generelle aftaler og overenskomster på HK og FOA- området*
<https://vpt.dk/sites/default/files/3519.275.pdf>
- TeamArbejdsliv og SFI (VIVE) (2015) *Kønsmainstreaming af generelle aftaler for KL og Forhandlingsfællesskabet*
<https://vpt.dk/sites/default/files/3519.252.pdf>
- TV2 (2022): *Mette Frederiksen vil give sosu'er mere i løn under uddannelse*
<https://nyheder.tv2.dk/politik/2022-09-17-mette-frederiksen-vil-give-sosuer-mere-i-loen-under-uddannelse>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2022): *Optagelsen 2022 Velfærdsuddannelser (folkeskolelærere, pædagog, socialrådgiver & sygeplejerske)*
<https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/2022/notat-3-velfaerdsuddannelser.pdf>
- Undervisningsministeriet (2017): *Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse*
<https://www.regeringen.dk/aktuelt/publikationer-og-aftaletekster/rapport-fra-udvalget-om-ligestilling-i-dagtilbud-og-uddannelse/>