

Hvordan utdanne, rekruttere og beholde menn i omsorgsykker?



Rapport for Nordisk ministerråd ved Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Skrevet av Rannveig Svendby, KILDEN, Oslo.

Leveret 31.01.2013

Alle illustrasjonsfoto: Colourbox.no



Innholdsfortegnelse

Bakgrunn for denne rapporten	s. 4
Likheter og forskjeller mellom de nordiske landene	s. 4
Hvorfor er det viktig med menn i omsorgssektoren?	s. 5
Hindringer for å rekruttere menn til omsorgsykker	s. 6
To eksempler å ta lærdom av	s. 7
Innspill og råd til politiske myndigheter og andre beslutningstagere	s. 9
Forslag til fremtidig forskning	s. 11
Liste over deltagerne på seminaret	s. 12
Kilder	s. 14

Bakgrunn for denne rapporten

Under det danske formannskapet i Nordisk ministerråd ble det initiert et arbeid om menn og rekruttering til omsorgsykker som resulterte i den forskningsbaserte erfaringsoppsamlingen *Nordiske mænd til omsorgsarbejde* (2011) med tilhørende web-portal "Skift job – ikke køn" (se <http://www.skiftjob.dk>).

Det norske formannskapet fulgte opp dette arbeidet med det nordiske seminaret *Menn i omsorgsykker*. Seminaret ble avholdt på Voksenåsen kultur- og konferansehotell 27.-28. november 2012. Der deltok nordiske forskere på feltet og representanter fra nordiske arbeidslivsorganisasjoner. De delte erfaringer og diskuterte initiativer og strategier for å rekruttere og beholde menn i omsorgsykker og omsorgsfag. Seminaret hadde som overordnet mål å diskutere hvordan man i dag tilrettelegger – og hvordan man i fremtiden kan tilrettelegge enda bedre – for menn i omsorgsykker, og dermed for et mer likestilt arbeidsmarked i Norden.

På oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i Norge dokumenterer KILDEN informasjonssenter for kjønnsforskning faglige innspill fra seminaret i denne rapporten. I enkelte tilfeller blir innspillene supplert med informasjon fra *Nordiske mænd til omsorgsarbejde*. Dette markeres med referanser. Ut over disse er materialet som fremkommer i denne rapporten fra diskusjoner, erfaringsutvekslinger og gruppearbeid blant deltagerne på seminaret.

Likheter og forskjeller mellom de nordiske landene

De nordiske landene – Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige – har flere likhetstrekk. Alle har et kjønnssegregert arbeidsmarked, de har hatt relativt få tiltak for å rekruttere menn til yrker med stor kvinnemajoritet, og tiltakene som er gjennomført har bare unntaksvis hatt positive resultater.

Det trekkes ofte frem som en underfundighet at de nordiske landene, som er blant verdens mest likestilte, har det fellestrekket at de er preget av sterkt kjønnsstradisjonelle og segregerte yrkesvalg i forhold til andre og mindre likestilte land i Europa. Slike utslag på statistikken kommer blant annet av at det er høy kvinnelig arbeidsdeltagelse i de nordiske landene. Nordiske kvinner jobber i yrker som har høy kvinneandel i de nordiske landene, men som utføres av *menn* i europeiske land som ikke har tradisjon for at kvinner er i lønnsarbeid.

På 1980-tallet viste studier at de nordiske landene toppet statistikken over kjønnssegregerte arbeidsmarked i Europa. Selv om situasjonen fortsatt er kritisk, kan det bemerkes at Norden ikke lenger har *det mest* kjønnssegregerte arbeidsmarkedet sammenlignet med tidligere studier.

Andelen menn i omsorgssektoren i de nordiske landene kan vanskelig sammenlignes direkte. Det kommer blant annet av at de ulike landene har forskjellige fagtradisjoner, jobbkategorier og utdanningskrav. Det er likevel mulig å slå fast at andelen menn i yrker med høy kvinnemajoritet er lav i *alle* de nordiske landene, skjønt det er en del variasjoner fra sted til sted, som for eksempel disse:

Tilsynelatende er Norge det land, der har den høyeste andel af mænd indenfor både ældre- og hjemmepleje og på børnepasningsområdet, mens Island umiddelbart har den laveste andel af mænd indenfor sygepleje, og Finland den laveste andel af mænd indenfor børnepasningsområdet (Helms & Nielsen, 2011, s. 33).

Strategier som har blitt brukt for å rekruttere menn til omsorgsykker varierer også noe i de ulike landene. I Sverige har man for eksempel forsøkt å fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ved bruk av aktiv kvotering av menn direkte inn i de aktuelle utdannelsene (Helms & Nielsen, 2011, s. 37). I Danmark og Norge har det blant annet vært sterke diskurser om "maskulin omsorg" og barns og eldres rett til og behov for menns tilstedeværelse:

Disse argumenter er ofte fremført af professionelle, der sikrer legitimiteten, gennem benyttelsen af magtfulde pædagogiske diskurser, som fx udviklingspsykologiske argumenter om drenges feminisering i institutionerne og deres behov for 'mandlige' identifikationsobjekter (Helms & Nielsen, 2011, s. 38).

Det understrekes at disse diskursene også kritiseres i forskningskretser, men det er et poeng at argumenter om "maskulin omsorg" ser ut til å fungere i de nevnte landene. De har en bred folkelig oppslutning som understøttes av menns økte omsorgsdeltagelse, for eksempel gjennom fedrekvoten i Norge.

Seminardeltagerne slo fast at de nordiske landene er like nok til å lære av hverandre – og forskjellige nok til å få utbytte av å utveksle erfaringer.

Hvorfor er det viktig med menn i omsorgssektoren?

- o Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norden er med på å fastholde og begrense den enkeltes mulighet i yrkeslivet – og skaper et mindre fleksibelt arbeidsmarked. Det har innflytelse på forskjeller i arbeidsinntekt, karriere og dermed på graden av likestilling og velstand i samfunnet. Satsingen på et likestilt samfunn hvor menn og kvinner deltar på lik linje, er også en sentral faktor i utviklingen av en bærekraftig velferdsstat.
- o Den internasjonale finanskrisen i 2008 medførte nedskjæringer, konkurs og avskjedigelser i mange virksomheter. Krisen rammet spesielt industri og bygg- og anleggsbransjen, som er områder med høy mannsandel. Rekruttering av menn til omsorgssektoren er ett mulig tiltak for å motvirke arbeidsledighet blant menn. Dette er særlig aktuelt ettersom befolkningsprognosene viser at det vil bli utfordrende å møte behovet for arbeidskraft i omsorgssektoren i Norden de kommende årene. Et mer likestilt arbeidsmarked med økt rekruttering av menn til omsorgsykker vil kunne møte dette behovet.
- o Det bør tilstrebes at omsorgssektoren gjenspeiler befolkningen, slik at for eksempel barn i barnehage eller eldre menn og kvinner på eldresenter, møter et mangfold av mennesker i sin hverdag. Rekruttering av menn til omsorgssektoren vil bidra til dette berikende mangfoldet.

Hindringer for å rekruttere menn til omsorgsykker

Det er en rekke faktorer som i dag hindrer rekruttering av menn til omsorgsykker eller som medvirker til at menn ikke blir værende i omsorgssektoren. Følgende fire punkter trekkes frem som særlig relevante:

1. *Kjønnede kampanjer og læreverk*

Rekrutteringskampanjer og skolebøker er ofte rettet mot jenter og kvinner. Dette er spesielt tydelig i bruk av illustrasjoner og fotografier i utdanningskampanjer og læreverk. En konsekvent bruk av jenter og kvinner gjør at gutter og menn allerede fra starten får signaler om at omsorgssektoren er kvinners arena. Videre vil menn som velger utradisjonelt ofte utelukkende møte lærere og forelesere som er kvinner. Dette bidrar til å kjønne feltet ytterligere – og kan sees som en mulig grunn til at menn som i utgangspunktet er interessert i et omsorgsykke likevel ender som avhoppere.

2. *Omsorgssektorens organisering*

Det er en feilslutning å gå ut i fra at menn alene finner omsorgssektoren lite attraktiv. Man ser tilløp til en flukt fra omsorgsykker på generell basis, for også kvinner finner i økende grad sektoren mindre attraktiv. Stadig flere nordiske kvinner vender sektoren ryggen til fordel for en akademisk karriere. Det er i dag først og fremst kvinner fra arbeidsklassen og/eller kvinner med minoritetsbakgrunn som søker seg til omsorgssektoren, og da særlig kommunal sektor. Dette gjelder især eldre- og hjemmepleie. Sykepleie og pedagogiske fag har et noe mer differensiert rekrutteringsgrunnlag.

Høy kvinneandel og kjønnsstradisjonelle verdier reproducerer en organisering i omsorgssektoren som



samlet sett og over lang tid har bidratt til å lukke feltet for menn. Deltidsstillinger, lav lønn og dårlig kompensasjon for helge- og overtidarbeid er avgjørende aspekter. De skjulte premissene er at kvinner som går inn i feltet har en samboer som tjener betydelig mer enn dem, slik at omsorgsarbeideren kan jobbe deltid og ha yrket som en "attåtnæring". Dette imøtekommer behovet til kvinner som ønsker å påta seg ekstra forpliktelser med hus og barn på hjemmefronten, men vil trolig kollidere med menns forståelser av et godt og passende arbeid. Det er oppsummert lite sannsynlig at menn vil gå inn i feltet så lenge grunnpremissene er som i dag.

3. Fordommer og stereotypier

Menn som velger kjønnsutradisjonelt står i fare for å bli rammet av fordommer og stereotypier. Forskningen på feltet er begrenset, men erfaringene som finnes viser at menn som begynner på omsorgsutdannelser eller jobber i omsorgsykker – i motsetning til deres kvinnelige kollegaer – er svært bevisste på negative fordommer som omgir menn i yrker med stor kvinnemajoritet. Innholdet i fordommene mot menn i omsorgsykker varierer. Eksempelvis kan de gå ut på at kollegaer finner "feil" ved mennenes jobbmetoder eller at de gir mennene kjønnsutradisjonelle – og til tider faglig irrasjonelle – oppgaver, som snekring og vedlikehold.

Mennene kan også bli møtt med antydninger om at deres arbeidsvalg betyr at de ikke er heterofile. Mannlige barnehageansatte er spesielt utsatt for alvorlige fordommer, for eksempel at foreldre bekymrer seg for at menn som jobber i barnehager muligens kan være pedofile og derfor trenger spesiell bevoktning.

4. Fravær av mannlige kollegaer

Et arbeidsmiljø med høy andel kvinner i forhold til menn kan føre til at menn kvier seg for å søke seg til omsorgsykker fordi de risikerer å bli den eneste mannen på arbeidsplassen.

To eksempler å ta lærdom av

1. Barnehageprosjektet – rekruttering av menn til norske barnehager

I 1990 var det 1700 menn ansatt i norske barnehager. I 2009 hadde antallet steget til 8400. Dette er en femdobling av mannlige barnehageansatte; et faktum som setter Norge i en særstilling både i nordisk og europeisk sammenheng. Det er foreløpig lite forskning som kan forklare veksten i antallet mannlige barnehageansatte, men følgende punkter trekkes frem som mulige grunner:

- Stort behov for arbeidskraft i barnehagene på grunn av en kraftig utbygging av hele sektoren og høy arbeidsledighet blant menn.
- Adgangen til arbeid har ikke nødvendigvis krevd utdanning og dette har skapt en lett rekrutteringsvei.
- Den norske tradisjonen med å trekke menn inn i likestillingsarbeidet. Dette har

samspilt med en rekke tiltak. Et av dem er fedrekvoten, som har bidratt til å legitimere menns omsorg mot barn og aksept for argumentet om behovet for “maskulin omsorg”.

- Fra 1997 har barnehagemyndighetene opprettholdt målsettingen om minst 20 prosent menn i barnehagene. Langsiktighet fra ansvarlige politiske myndigheter og brede, målrettede tiltak for å bedre kjønnsbalansen i barnehagene fra 2004 og framover, har hatt effekt. Både ildsjeler og aktører i politikk, forskning, utdanning, formidling og praksis har vært viktige pådrivere.
- Menn som selv jobber eller har erfaring med arbeid i barnehager har bidratt til å rekruttere flere menn.
- Ansatte i noen barnehager har fungert som lokale aktivister for å få inn flere menn, og politiske myndigheter har lyttet til opinionen.
- Menn har vist et initiativ til å ta skrittene inn i barnehagene.
(Punktene er fra Norfjell & Nielsen, 2011, s. 82-109)

2. Trondhjemsprosjektet – rekruttering av menn til norsk helsetjeneste

Et norsk prosjekt som pågikk i 2010-2012 hadde som mål å rekruttere 20 menn uten tidligere erfaring fra omsorgssektoren til sykehjem og hjemmetjeneste etter åtte ukers praksis. Det kom inn totalt 266 søknader til stillingene. Den store pågangen førte til at prosjektet ble utvidet og 69 søkere ble plukket ut til å gjennomføre praksisen. Ved sluttevalueringen oppga 57 av søkerne at de ønsket å ta helsefaglig utdanning.

Prosjektleder Frode Rønsberg trekker frem følgende punkter som grunner til de gode rekrutteringsresultatene:

- Utdanningsmodellen som ble brukt i prosjektet var tilpasset voksne. Den var komprimert, forutsigbar og økonomisk gjennomførbar.
- Praksis ble vektlagt.
- Det ble jobbet strategisk og langsiktig med å gjøre menn i helsevesenet til en merkevare. Prosjektet ble frontet med en egen logo og en rekke produkter som klær, kopper, luer osv.
- Informasjon om menn i helsevesenet har vært lett tilgjengelig på nettet via prosjektets hjemmeside, som jevnlig oppdateres med nyheter som er aktuelle for menn i omsorgsykker, relevante linker og så videre.
- Mannlige rollemodeller har blitt synliggjort på hjemmesiden.
- Prosjektet ble frontet i sosiale medier.
- Strategisk reklame for utdannelsen ble utplassert i bybildet kort tid før søknadsfristen til opptak utløp.
- Prosjektlederen har informert om prosjektet gjennom utstrakt foredragsvirksomhet og førstehåndserfaringer fra menn med positive erfaringer fra sektoren har blitt videreformidlet.

Innspill og råd til politiske myndigheter og andre beslutningstagere

Hvordan rekruttere menn til omsorgssektoren? Hvordan beholde dem der? Og hvordan overkomme hindringene som finnes?

1. Det bør lages en databank og løpende kunnskapsoppsamling over alle prosjekter som er gjennomført på feltet. Det finnes i dag ingen oversikt over hva som foreligger av kunnskap. Dette fører til at samme type prosjekter gjentas fordi det er ukjent at de er utført tidligere. I tillegg blir kunnskapsgrunnlaget tynnere enn det ville vært dersom aktørene hadde hatt muligheten til å bygge videre på hverandres arbeid og lære av hverandre.
2. Det nordiske samarbeidet på dette feltet bør styrkes. Erfaringer hittil har vist at samarbeidet er fruktbart. Det er et stort potensial for produktiv kunnskapsutvikling.
3. Det bør jobbes med å utvikle utdanningskampanjer og læreverk som inkluderer menn i tekst, illustrasjoner og fotografier. Dette vil synliggjøre at omsorgssektoren er en arena for både kvinner og menn. I rekrutteringskampanjer er det viktig å vise menn og kvinner i mange ulike situasjoner på arbeidsplassen. Man bør også ta utgangspunkt i at ungdom har ulike måter å tilegne seg informasjon på. Data og sosiale medier er populært blant denne gruppen og kan med fordel brukes som virkemidler i rekrutteringen.
4. Det bør tilstrebes et større kjønnsmangfold blant foreleserne som studentene møter i studieløpet. Det er særlig viktig med mannlige rollemodeller i den første fasen av studiene for å hindre at menn blir avhoppere.
5. Det bør settes inn tiltak for å motarbeide stereotypier og fordommer mot menn i omsorgsykker. Det kan skje gjennom kunnskap og refleksjoner om betydningen av kjønn i fag og praksis, på arbeidsplasser og institusjoner. Eksempelvis kan det kastes lys over tradisjoner og fordommer som kjønnsdelte arbeidsmarked springer ut fra.
6. Flere mannlige ansatte på samme arbeidsplass kan se ut til å redusere risikoen for frafall.
7. Bedre arbeidsvilkår i helse- og omsorgssektoren er et avgjørende premiss for å rekruttere flere menn til omsorgsykker. Dette innebærer både høyere lønn, bedre grunnbemanning, kompetanseheving og flere heltidsstillinger. En endring fra deltids- til heltidsstillinger kan vekke motstand. Det bør likevel gjennomføres slik at heltidsstillinger blir normen i omsorgssektoren, som andre steder, og slik at arbeidstagerne ikke tvinges til å jobbe deltid dersom de vil jobbe heltid. Det understrekes at god helse, omsorg og oppvekst skal sikres gjennom en sektor som er attraktiv for moderne arbeidstakere – *både* kvinner og menn.
8. Det bør være en vedvarende og strategisk satsning for å endre

kjønns sammensetningen i omsorgssektoren. Tidligere erfaring viser at det ikke holder med et kort til mellomlangt perspektiv. Det bør legges vekt på langsiktighet – og på å inkludere mange ulike aktører og initiativer.

9. Det bør åpnes opp for positiv særbehandling for å øke rekrutteringen av minoritetsgrupper når personer er likt kvalifisert. Det kan eksperimenteres med hvordan kvotesystemet bør legges opp – så lenge systemet blir godt og fornuftig begrunnet. Det må utvises stor sensitivitet for å unngå diskriminering. Kvotering av menn til omsorgsfag bør for eksempel følges opp med kvotering eller andre tiltak rettet mot kvinner i andre fag.
10. Trondhjemsprosjektet ble utgangspunkt for konstruktiv debatt på seminaret. Det er ingen tvil om at prosjektet har vært vellykket som rekrutteringsarena. Samtidig var det innvendinger fra flere forskere om at rekrutteringsstrategiene kan virke forsterkende på allerede kjønne mønstre ettersom strategiene i høy grad er basert på stereotypiske forestillinger om å “være mann”, for eksempel ved bruk av blått og konkurranser med radiobiler. Synliggjøring av mangfoldet innad i kategorien menn ble etterlyst. Det ble videre påpekt at det ikke bør settes i gang kampanjer som kun har til hensikt å utfordre fordommene om menn i sektoren, for eksempel ved å fronte mannlige omsorgsarbeidere som fremstår som lite omsorgsfulle. Dette vil være lite hensiktsmessig med tanke på at det er ønskelig å nå menn som vil jobbe med omsorg på daglig basis.
11. Det er viktig å øke både kunnskap om kjønn og kunnskap om omsorgssektoren. Sektoren bør profesjonaliseres. Kunnskap kan gjøre at ansattes kjønn blir mindre synlig fordi det er kompetansen som vektlegges på arbeidsplassen. Kunnskap er viktig for å heve status og kvalitet i sektoren.
12. Kortere praksis som introduserer menn til omsorgsyirket kan være et godt tiltak, for eksempel i – eller som alternativ til – militærtjeneste, eller i løpet av grunnskole og videregående.
13. Det bør legges til rette for at man kan videreutvikle seg i sine stillinger ved for eksempel å ta videre- og etterutdanning, slik at det er gode og reelle karrieremuligheter i sektoren.
14. Det er mange positive verdier ved omsorgsyirker som gjør at folk velger bransjen. Disse verdiene bør fremsnakkes.
15. Forskning på feltet bør prioriteres.
16. Språket i omsorgssektoren bør avkjønnes, for eksempel ved at kjønnsspesifikke titler som helsesøster (norsk) og sjuksköterska (svensk) blir kjønnsnøytrale.
17. Nordiske velferdsløsninger bør settes på agendaen. Dels er de nå i ferd med å utarmes i Norden – og dels kan de være et svar på globale problemer. Her er det ikke er snakk om eksempelvis den svenske eller den norske modellen, for alene står de for svakt. Det siktes til *den nordiske modellen*.

Forslag til fremtidig forskning

- Det er behov for oppfølging av gjennomførte studier på feltet.
- Deltakende observasjon og aksjonsforskning bør i økende grad bli tatt i bruk som forskningsmetoder i stedet for kun å fokusere på spørreundersøkelser og intervju. Førstnevnte er særlig relevant i forskning på ungdommer. Slike forskningsmetoder får ofte frem annet enn selvfølgelige svar. Det understrekes samtidig at det er viktig å utarbeide god statistikk på feltet.
- Det er behov for å dreie perspektivet fra yrkesutøverne til klientene, da brukerperspektivet ofte mangler i forskningen.
- Det trengs undersøkelser om integrasjonen av menn i avdelingene. Viktige spørsmål er for eksempel om gruppe- eller klikkdannelse er et reelt problem, spesielt i overgang mellom studier og yrke? Når føler folk seg inkludert og ekskludert? Hva skaper de integrerende og de ekskluderende arbeidsmiljøene?
- Det er behov for å kartlegge hva som vil være fordelene med rekruttering av menn, for eksempel for pasienter/barn og for arbeidsmiljøet generelt.
- På mange sykehus er studenter vikarer, men de blir ikke nødvendigvis leger og sykepleiere. Forskning på studentenes oppfatninger av arbeidsplassene er av spesiell interesse fordi de kan ha andre oppfatninger av menn og kvinner i yrket enn det man vanligvis finner.
- Det er behov for å inkludere flere forskningsretninger enn likestillingsforskning slik at temaet blir belyst fra flere vinkler. Videre bør kjønnsanalysen kobles til andre sosiale kategorier, som etnisitet og klasse. Det trengs en overgripende analyse av hvordan omsorgssektoren er i bevegelse.
- Det er behov for forskning som undersøker hva som får kvinner og menn til å forlate sektoren – og hvilke kvinner og menn som finnes i sektoren i dag. Det er også viktig å forske på hva som får disse gruppene til å bli værende.
- Det bør undersøkes hvordan strukturer i utdannelser og yrker med høy manns- eller kvinneandel skaper ulike grunnlag for kvalifisering, deltagelse og frafall. Er det de samme mekanismene som får minoriteter til å hoppe av? Hva er erfaringene til innvandrermenn i sektoren?
- Nordisk materiale og nordiske analyser etterlyses. Her er komparasjon et sterkt og viktig verktøy. Det er behov for nordiske undersøkelser og forskergrupper – ikke kun samarbeid og sammenlikning av nasjonale studier.
- Det bør undersøkes hvordan utdannelsene i omsorgssektoren er kjønnet.
- Det bør forskes på hva eksotifisering av menn i omsorgsykker fører til. Er det farlig på sikt eller en naturlig overgang til en ny “normal”?

Liste over deltagerne på seminaret

FRA NORGE

Helge Svare	Arbeidsforskningsinstituttet
Runar Bakken	Høgskolen i Telemark
Hege Gjertsen	Nordlandsforskning
Terje Olsen	Nordlandsforskning
Frode Rønsberg	Trondheim Kommune
Ole Bredesen Nordfjell	Reform - ressurscenter for menn
Marit Aarbakke	KUN Senter for kunnskap og likestilling
Anne Solsvik	Helsedirektoratet
Hanne Mensner Lerstang	Kommunenes Sentralforbund
Jo Cranner	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard	UNIO
Jan Asker	Finansnæringens Arbeidsgiverforening
Synnøve Konglevoll	LO
Kristin Vik	YS

FRA DANMARK

Steen Baagøe Nielsen	Roskilde Universitet
Marie-Louise Holm	Universitetet i Linköping
Kenn Warming	Institut for menneskerettigheder
Rasmus P Hansen	Københavns Universitet
Nanna Højlund	FOA Fag og Arbejde

FRA SVERIGE

Marie Nordberg	Karlstads universitet
Christian Eidevald	Högskolan för lärande och kommunikation
Niclas Järvklo	Stockholms universitet
Per Ekstrand	Röda Korsets Högskola
Maria Hampusgård	Linköpings kommun
Bo Rogalin	Linköpings kommun
Ann Georgsson	Kommunal

FRA ISLAND

Tryggvi Hallgrímsson
Jón Aðalbjörn Jónsson

Icelandic Centre for Gender Equality
The Icelandic Nurses' Association

FRA FINLAND

Peter Peitsalo
Jan Wickman

Miessakit association
Åbo Akademi

ARRANGØRENE

Arni Hole
Jorun Hjertø
Peter Ussing
Heidi Braaen

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet



Kilder

Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet (2012): *Nordisk ministerråds seminar Menn i omsorgsykker*, 27.-28. november. Voksenåsen kultur- og konferansehotell, Norge.

Helms, Stine & Nielsen, Steen Baagøe (2011): "DEL 1 Finanskrisens arbeidsløshed som udgangspunkt for rekruttering af mænd til kvindefag." Steen Baagøe Nielsen (red.), I: *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*, 18-71. VELPRO – Center for Velfærd, Profession of Hverdagsliv, Roskilde Universitet.

Norfjell, Ole Bredesen & Nielsen, Steen Baagøe (2011): "Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager?" Steen Baagøe Nielsen (red.), I: *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*, 82-109. VELPRO – Center for Velfærd, Profession of Hverdagsliv, Roskilde Universitet.