

# Ett kärringjobb med mjuka frågor, känslor och sånt

- En kvalitativ studie av män i ett kvinnodominerande yrke

Av

Admir Omanovic och Nina Jusufovic

---

Socialhögskolan

Lunds Universitet

Vt-12



Handledare: Anders Östnäs  
Examinator: Susanna Johansson

# FÖRORD

Tack till **Anders Östnäs**.

Tack för vägledningen under den tid som vi har jobbat på denna studie. Dina ord - "*to the bitter end*" har varit som en energidryck för oss under dessa månader, som vi har tagit en klunk av dag in och natt ut.

Tack till Er **socionomstudenter**.

Tack för att Ni valde att stanna kvar någon timme extra efter avslutad skoldag, även om det var en fredag, för att dela med er av era tankar och åsikter.

Tack till Er **yrkesverksamma**.

Tack för att Ni fann er tid till att klämma in oss två i era fullspäckade scheman och det varma mottagandet på er arbetsplats.

Tack **ALLA**, för att Ni har gjort denna studie genomförbar.

# ABSTRACT

Authors: Admir Omanovic and Nina Jusufovic

Title: A granny job with soft issues, feelings and stuff - A qualitative study of men in a female-dominated profession

Tutor: Anders Östnäs

Assessor: Susanna Johansson

The purpose of this study was to examine how professional social workers and students in social work education relates to and understands the idea that social work is considered feminine. Another aspect considered in this study is how the widespread predominance of women in social work can be explained. The study was also used for comparison with previous research in the area. We have used theories in gender and masculinity in order to illustrate society's view of what is considered male or female in the choice of profession. We have also remarked on the gender-divided labor market and gender equality in social work. The study was conducted in qualitative manner, based on six semi-structured interviews with four professional social workers and two social work students. Two of the professional social workers are working in addiction treatment, the remaining two as financial assistants. The two students had just finished their second semester of social work education and would begin their third. The collected material generated themes from which we made our analysis are; masculinity, femininity, sex, careers, power and autonomy, education, barriers, opportunities, expectations, other.

Our results show that men choose a career in social work when they want to work with people and that the choice of education is not based in the desire to combine social work training with other training, nor because it was their only option. However, what is considered to be another great reason why men seek out social work is the possibility of a short career ladder. In the educational choices, companion circuits have been proved to be of great importance as these have helped to bring the prospective student closer to the training content and the profession's work. Furthermore, the men in the study do not consider that they're going against the general perception of masculinity as the concept is based on past history. Finally, the respondents agreed that social work should be made more equal, but that the focus should not be to equalize the gender segregation in the workplace based solely on gender, but that the skills and experience should take precedence.

Keywords: men, women, gender, masculinity, social work, female-dominated profession

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

1. INLEDNING	s.1
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	s.1
1.2 SYFTE	s.3
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	s.3
1.4 AVGRÄNSNINGAR	s.4
2. SOCIONOMUTBILDNINGEN	s.4
2.1 SOCIONOMERNAS ARBETSMARKNAD	s.5
2.2 EN DELAD ARBETSMARKNAD	s.6
2.3 JÄMSTÄLLDHET	s.7
3. TIDIGARE FORSKNING	s.8
3.1 MAN OCH SOCIONOMUTBILDNING	s.8
3.2 MAN OCH SOCIONOMYRKET	s.9
4. METOD	s.10
4.1 URVAL	s.12
4.1.1 INTERVJUPERSONER	s.12
4.2 ANALYSARBETET	s.13
4.3 METODENS TILLFÖRLITLIGHET	s.14
4.4 ARBETSFÖRDELNING	s.16
4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	s.17
5. TEORETISKA ASPEKTER	s.19
5.1 GENUSTEORI	s.19
5.2 MASKULINITET	s.20
6. ANALYS	s.23
6.1 PRESENTATION AV INTERVJUPERSONER	s.23
6.2 VARFÖR UTBILDA SIG TILL SOCIONOM?	s.24
6.3 MASKULINITET	s.28
6.4 JÄMSTÄLLDHET INOM SOCIALT ARBETE	s.31
7. SLUTDISKUSSION	s.33
8. REFERENSER	s.36
9. BILAGOR	s.39

9.1 BILAGA 1	s.39
9.2 BILAGA 2	s.41
9.3 BILAGA 3	s.43
9.4 BILAGA 4	s.45
9.5 BILAGA 5	s.47

# 1. INLEDNING

I detta första kapitel har vi för avsikt att ge Dig som läsare en övergripande bild över vilket syfte vi har med vår studie. Vi kommer att beskriva vilka problemområden den undersökande studien har, vilka frågeställningar som vi har utgått från, samt på vilket sätt vi har valt att avgränsa oss.

## 1.1 PROBLEMFÖRMULERING

Efter tre och ett halvt år på socionomutbildningen så har vi märkt att antalet män framför skolbänken är minimal i jämförelse med kvinnor. Vid utbildningens start år 2009 var det sexton män närvarande under den första dagen, av sammanlagt 85 stycken antagna. Allt eftersom skulle det visa sig att den låga siffran tunnades ut av olika anledningar; vissa insåg direkt att de hade valt fel utbildning, andra valde att påbörja en annan. I skrivandes stund är det endast sju män kvar i klassen, av ursprungliga sexton.

Det är dock inte endast på högskolenivå som våra erfarenheter visar på att männen är underrepresenterade framför skolbänken. Redan under gymnasieperioden kunde vi se en skillnad i könsfördelningen mellan män och kvinnor, där både de yrkesförberedande samt studieförberedande programmen präglades av en kraftig könsuppdelning. I rapporten *Kvinnor och män i högskolan*, menar Högskoleverket (2008) på att valet av program under gymnasietiden följer ett givet (?) traditionellt mönster där kvinnor i stor utsträckning väljer att läsa barn- och fritids-, hantverks- och omvårdnadsprogrammen medan män väljer bygg-, el-, energi, fordons- och industriprogrammen (Högskoleverket, 2008 s. 16). Man kan fundera kring om valen till gymnasieutbildning sker av egen fri vilja eller om det är samhällssynen som gör valet åt oss. Vad som anses vara manligt och kvinnligt är subjektivt, men nog kan samhället spela en stor roll då det är en påtryckande faktor där vi människor dagligen exponeras för reklam i tidningar, teve, radio och internet där män och kvinnor visas upp i, eller inbjuds till, miljöer som allmänheten anser är typiskt manliga och kvinnliga. Daniel Ekman påpekar i sin bok *En mans bok*, att det endast räcker med att slå upp orden *manlig* och *kvinnlig* i en synonymordbok för att den allmänna synen på ovan nämnda ska framträda. Att vara manlig karaktäriseras av drag som djärv, rakryggad, kraftig, ädel, modig, tapper, kaxig, stolt etc. medan det manligas motsvarighet är det kvinnliga; öm, omtänksam, moderlig, mjuk, veklig, tjejig etc. Ekman menar därför på att även något så simpelt som en synonymordbok speglar de traditionella ideal och förväntningar som är förknippade med kvinnor och män

(Ekman 1995 s. 134). Man skulle kunna säga att den allmänna synen på vad som uppfattas som manligt är handlingar som präglas av styrka där konsekvenserna av det egna handlandet ska leda till uppfyllelse av egna satta personliga mål medan synen på vad som anses vara kvinnligt är handlingar präglade av attribut som omsorg och gemenskap, där kvinnan ska tänka på andra i första hand, på sig själv i andra. Skulle man då kunna se detta som ett nytt fenomen som har uppkommit på senare tid, kan man fråga sig. Nej, redan under Sokrates tid, därefter under bibelns tid, hade man en åsikt om vad manligt och kvinnligt var för någonting och även där ansågs kvinnan vara den motsatta mannen, om än även skapat av denne;

*”Då lät HERREN Gud en tung sömn falla på mannen, och när han hade somnat, tog han ut ett av hans revben och fyllde dess plats med kött. Och HERREN Gud byggde en kvinna av revbenet som han hade tagit av mannen, och förde henne fram till mannen. Då sade mannen: Ja, denna är nu ben av mina ben och kött av mitt kött. Hon skall heta maninna, ty av man är hon tagen.”* (Bibeln, första moseboken 2:15)

Skulle dessa allmänna skapelser av vad som anses vara manligt respektive kvinnligt kunna vara anledningen till att, och därmed även svaret på varför, män och kvinnor följer det traditionella mönstret i sina utbildningsval? För att samhället föser oss i den riktning som vi är menade till att följa? Kanske. Det låter vi vara osagt då det är en fråga som är av viss oväsentlighet för denna studie, men ändå av en sådan vikt att det bör nämnas och funderingar därför lyftas. För att återvända till Högskoleverkets rapport, så visar den att kvinnor presterar bättre än män i gymnasieskolorna varför kvinnor i högre utsträckning även erhåller behörighet till universitets- och högskolestudier. Könsuppdelningen blir vidare tydlig av att fler kvinnor än män har fortsatt till högskolestudier inom tre års tid efter avslutad gymnasieutbildning (Högskoleverket, 2008 s. 16). Detta är, som inledningsvis nämnt, ingenting som har gått oss obemärkt förbi. År 2009 började vi läsa på socionomprogrammet på Campus i Helsingborg. Innan studiestart visste vi om att kvinnodominansen på utbildningen var stor, men vi hade ingen riktig kunskap kring hur stor uppdelningen kunde vara mellan män och kvinnor. Redan första dagen märktes det att männen skulle vara underrepresenterade då cirka sexton av åttiofem antagna var män. Allt eftersom tiden gick och föreläsningarna sprang om varandra, började inte bara klassens antal att tunnas ut. Männen började bli färre och färre.

Kan man då dra den enkla slutsatsen om att socionomyrket är ett kvinnligt yrke? Ja, det beror på hur hårddraget man vill se det. Enligt Högskoleverkets (2009) rapport, *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*, så har det mellan åren 2003-2009 inte hänt så mycket med jämställdheten på utbildningen. År 2003 konstaterades det att socionom är ett yrke för kvinnor, vilket även visades år 2008 då det antogs mindre än 15 procent män på hälften av landets utbildningar. Högskoleverket menar på att yrket, med en så smal rekrytering som det faktiskt är, kommer att fortsätta vara ett kvinno- (dominerande)yrke en lång tid framöver (Högskoleverket, 2009 s. 40). Statistiska centralbyrån (2010a) har utfört en undersökning som visar på att kvinnor i allt större utsträckning gör entré på eftergymnasiala utbildningar som anses vara traditionellt mansdominerande och kommer att fortsätta göra detta ända fram till år 2030. Undersökningen visar även på att män inte ökar inom de traditionella kvinnodominerande utbildningarna i samma utsträckning, under samma tidsperiod (Statistiska centralbyrån, 2010a s. 7).

## 1.2 SYFTE

Studiens syfte är att undersöka hur yrkesverksamma socionomer samt studenter på socionomutbildningen förhåller sig till och uppfattar föreställningen kring att socialt arbete är någonting kvinnligt. En annan aspekt som behandlas i studien är hur den utbredda kvinnodominansen inom socialt arbete kan förklaras. Studien ska vidare användas som jämförelsematerial med tidigare forskning inom området.

## 1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR

- ✓ Av vilka anledningar vill män utbilda sig till socionom?
- ✓ Varför utbildar sig så få män till socionomer?
- ✓ Vad innebär maskulinitet inom socionomyrket?
- ✓ Hur ser kvinnorna på männen i ett kvinnodominerande yrke?
- ✓ Behövs det fler män inom socionomyrket?



## 1.4 AVGRÄNSNINGAR

Socionomutbildningen är en bred utbildning som ger studenterna kunskaper inom en rad olika arbetsområden såsom missbruk, kriminalitet, äldre-, handikapp- och barnomsorg, biståndsbedömning etc. Enligt Högskoleverket är de flesta utbildade socionomer verksamma inom socialtjänsten, varför vi har valt att avgränsa oss till socionomer inom ekonomiskt bistånd samt missbruksvård (Högskoleverket, 2003 s.15f). Det finns två anledningar till varför vi har gjort ovanstående avgränsningar; dels så menar Karin Kullberg (2006) i sin rapport, *Man hittar sin nisch*, att de vanligaste arbetsområdena inom socialtjänsten är arbete med bland annat missbrukare och ekonomiskt bistånd, dels för att det är inom socialtjänsten som majoriteten av utbildade socionomer påbörjar sin yrkesverksamma karriär, oavsett kön (Kullberg, 2006 s. 62).

Vidare menar Kullberg (2006) i sin lic-avhandling, *Hoppar MAN av – en studie av män som avbrutit socionomutbildningen i Lund*, på att de flesta män väljer att hoppa av socionomutbildningen i ett tidigt skede, närmare bestämt under eller efter första och andra terminen (Kullberg, 2006 s. 12, s. 26ff). Vårt val av att intervjua studenter som har avslutat andra terminen och ska påbörja sin tredje, grundar sig därför i Karin Kullbergs studie. Vår tanke är att vi genom intervjuer i detta skede ska, till skillnad från Kullberg, få en övergripande bild av männen och utbildningen av studenter som de facto har valt att fortsätta med sin utbildning.

## 2. SOCIONOMUTBILDNINGEN

I detta andra kapitel har vi för avsikt att beskriva socionomutbildningens innehåll samt vad de övergripande målen med utbildningen är. Vi kommer att beröra hur arbetsmarknaden ser ut för socionomer i dagsläget och i ett framtidsperspektiv, samt ge en kort inblick i hur den svenska arbetsmarknaden är uppdelad med fokus på kön.

Enligt Socialhögskolans utbildningsbeskrivning så är det övergripande målet med socionomutbildningen är att ge studenten möjlighet till att öka sitt medvetande angående egna attityder och värderingar gentemot andra då socialt arbete handlar om direktkontakt med andra människor som upplever vissa sociala och/eller personliga problem. Viktigt i yrkeslivet är därför att hålla en neutral hållningspunkt beroende på inom vilket yrkesområde man är verksam i. Den yrkesverksamma socionom ska tillsammans med den hjälpbehövande

medverka till förändring, vilket lägger stora krav på att studenten får goda kunskaper om människor och deras levnadsvillkor samt om samhällets resurser under sin utbildning.

Socionomutbildningen är en bred utbildning som omfattar 210 högskolepoäng, det vill säga en studieperiod på 3,5 år. Till följd av utbildningens bredd återfinns de utbildade inom flera områden på arbetsmarknaden. Med utgångspunkt i socialt arbete läser studenterna bland annat sociologi, psykologi, statsvetenskap, juridik och socialpolitik. Dessa ovan nämnda kurser kompletteras med färdighetsträning som exempelvis kommunikationsövningar och handledd socionompraktik ute på fältet. Dessutom ges föreläsningar av bland annat yrkesverksamma socionomer och brukar-/frivilliga organisationer, allt för att studenten ska få en större inblick i hur det yrkesverksamma fältet kan se ut (Socialhögskolan, Lunds Universitet).

Vid en studie gjord av Högskoleverket år 2003 framgick det att socionomer, utbildade som under utbildning, efterfrågade ”mer verklighetsanknytning” under studietiden. Detta innebär att det var en stor efterfrågan på föreläsare som hade en större anknytning till det verksamma fältet och på så vis kunde dela med sig av sina erfarenheter, än att föreläsarna till stor del skulle bestå av forskare som på senare tid mer har ägnat sig åt inom, än utförande utav, socialt arbete (Högskoleverket, 2003 s. 64f).

## 2.1 SOCIONOMERNAS ARBETSMARKNAD

Framtiden på arbetsmarknaden för socionomer ser väldigt ljus ut. Enligt Landstingsförbundet så låg tillgång och efterfrågan på god balans fram till år 2010, men att det sedan dess har uppstått en obalans. Därför kan man redan nu se att det råder brist på socionomer inom socialtjänsten och skola, där det alltså framförallt är socialsekreterare och kuratorer bristen berör. En bidragande orsak till den pågående bristen är ett ökat behov av hög personalomsättning samt hög sjukfrånvaro och pensionsavgångar framöver. Statistiska Centralbyrån har beräknat att det år 2020 kommer att råda brist på mellan 3 000 och 14 000 socionomer ute i det verksamma fältet (Högskoleverket, 2003 s. 18).

Enligt en studie gjord av Högskoleverket så fanns det år 2003 cirka 25 000 yrkesverksamma socionomer. Av dessa så arbetade ungefär 16 000 inom kommuner och landsting. Sammanlagt var åtta av tio socionomer kvinnor under denna tid (Högskoleverket, 2003 s.15).

Den ovan nämnda siffran har sedan ökat och år 2007 fanns det därför cirka 43 500 personer i Sverige som hade en erlagd socionomexamen, men endast 30 500 av dessa hade en tydlig koppling till socionomutbildningen i sitt yrke (Statistiska centralbyrån, 2010a s. 49).

Vidare undersökningar visar på att etableringsgraden hos socionomer ute på arbetsmarknaden är väldigt hög, där den mellan åren 1996-2000 låg på 65 procent, för att sedan öka till 75 procent. Undersökningen visar även på att etableringsgraden hos socionomer ökar för varje år som går, vilket innebär att flertalet av de nytexaminerade socionomerna lyckas med att hitta ett fast arbete inom endast ett år efter erlagd examen (Högskoleverket, 2003 s. 18).

I sin rapport, *Man hittar sin nisch*, refererar Kullberg till Lundström och Sunesson (2000) som hävdar att de flesta yrkesverksamma socionomerna är anställda av offentliga organisationer inom, vad de kallar, välfärdsstatens kärnområden. Dessa områden består av socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård samt kriminalvård (Kullberg, 2006 s. 44). Det vanligaste arbetsområdet för socionomer, 35 procent av de yrkesverksamma, är inom socialtjänsten som socialekreterare. Därefter följer socionomer som kuratorer, 18 procent, tätt följt av behandlingsassistenter. Kriminalvårdare, frivårdsinspektör, utredare etc. består endast av en eller två procent av de yrkesverksamma socionomerna (Högskoleverket, 2003 s. 56).

## 2.2 EN DELAD ARBETSMARKNAD

Karin Kullberg (2006) menar på att den svenska arbetsmarknaden är delad mellan män och kvinnor på olika sätt; dels det horisontella, vilket innebär att män och kvinnor finns inom olika arbetsområden, men även på det vertikala planet, att de finns på olika nivåer inom ett och samma arbetsområde (Kullberg, 2006 s. 29).

Andelen män inom den kommunala socialtjänsten uppnår till 7 procent men att detta dock inte enbart innefattar socionomer utan även övrig personal inom exempelvis barnomsorg, äldreomsorg och administration. Inom det största verksamhetsområdet för socionomer, socialtjänsten, så finns där endast 21 procent män (Kullberg, 1994 s. 12). Även om dessa siffror är daterade till år 1994 så har en markant ökning av männen inte skett. Detta kan diskuteras om varför det är så, varför vi kommer till att återkomma till detta i vår analys.

Man kan även ställa sig frågandes till vad det är som leder till en könsuppdelad arbetsmarknad men att komma fram till ett entydigt svar blir svårt då det finns en rad olika teorier kring hur man skulle kunna förstå sig på detta fenomen. En del forskare menar på att det är de biologiska skillnader mellan män och kvinnor som gör att ett visst kön lämpar sig bäst för ett visst arbete, medan andra menar på att det är de olika egenskaperna och förutsättningar som män och kvinnor besitter som gör att man väljer ett visst arbete (Kullberg, 2006 s. 292).

## 2.3 JÄMSTÄLLDHET

I Statistiska centralbyråns (2010b) rapport, *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*, beskrivs jämställdhet som ett begrepp som används i syfte till att visa att kvinnor och män delar samma makt till att forma samhället och därigenom sitt eget liv. För att detta ska anses vara uppnåbart förutsätter det samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden (Statistiska centralbyrån, 2010b s. 2)

Jämställdhetslagen (1991:433) trädde i kraft år 1991 vars ändamål var att ”[...] *främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).*” (SFS 1991:433). Lagen siktade alltså till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Den 1 januari 2009 ersattes Jämställdhetslagen med Diskrimineringslagen (2008:567) vars ändamål i 1 kap. 1§ lyder;

*”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”*  
(SFS 2008:567)

Som inledningsvis berättat så följer män och kvinnors utbildningsval ett traditionellt mönster, vilket bidrar till att vi i Sverige har en könssegregerad arbetsmarknad. På senare år har det dock skett en del förändringar vilket kan ses hos tidigare mansdominerade utbildningar som oftast förknippas med hög status, som läkare och jurister, där det nu är fler kvinnliga än manliga studenter. För de mer traditionella kvinnodominerande utbildningarna, exempelvis socionomutbildningen, är läget annorlunda. En förklaringsmodell till varför det är så få män som väljer en utbildning som är inriktad mot den sociala sektorn är att män som söker blir utkonkurrerade av kvinnorna på grund av sämre betyg (Högskoleverket, 2003 s. 43).

Problemet ligger nog inte i att många män söker men inte blir antagna, utan snarare i att män faktiskt drar sig ifrån att söka överhuvudtaget. Socionomutbildningen är i jämförelse med exempelvis läkare eller jurist, ett lågavlönat yrke men det är även ett, av samhället skapat, typiskt yrke med kvinnliga arbetsuppgifter (*ibid.*).

I Socialstyrelsens (2004) rapport, *Jämställd socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten*, har det gjorts en kartläggning av fördelningen mellan män och kvinnor på socialtjänstens verksamheter. I rapporten framgår det att huvuddelen av socialtjänstens personal består av kvinnor men att det är en lägre andel kvinnor än män ju högre befattningsnivå personalen har (Socialstyrelsen, 2004 s. 9).

Fördelningen mellan män och kvinnor inom socialtjänstens verksamhetsområden skiljer sig dock åt. Den största andelen kvinnor kan ses inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade där 90 procent av de som arbetar inom området är kvinnor. Detta kan jämföras med individ- och familjeomsorgen där män är betydligt vanligare, där kvinnorna utgör 78 procent av personalen (Socialstyrelsen, 2004 s. 32).

### 3. TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel om tidigare forskning så kommer vi att presentera studier som har gjorts av fil. dr. Karin Kullberg gällande män inom socialt arbete samt socionomutbildningen. Tidigare forskning kring mäns minoritetsställning inom socionomyrket lyser med sin frånvaro där Karin Kullberg anses, bland annat av vår handledare Anders Östnäs, som den ledande forskaren inom detta område.

#### 3.1 MAN OCH SOCIONOMUTBILDNING

I Karin Kullbergs (1994) D-uppsats, *MAN kan bli vad som helst – en studie av några årskurser manliga socialhögskolestuderanden och socionomer*, kommer författaren genom intervjuundersökningar fram till att majoriteten av män påbörjar sin socionomutbildning på grund av deras intresse av att arbeta med människor. En viktig iakttagelse gjord av Kullberg är dock att männen i hennes studie i första hand inte grundade sina val på att de ville arbeta med människor som hade problem utan att de istället fastnar för utbildningen för att de i slutändan väljer ”*människan istället för maskinen*” (Kullberg, 1994 s. 56).

Kullberg (2006) menar vidare på att den ovan nämnda anledningen oftast går hand i hand med ett stort inslag av slumpmässighet. Med detta menar författaren att en påbörjad socionomutbildning, framförallt bland yngre män, mer än sällan beror på om de kom in på sitt förstahandsval eller inte, som vanligtvis är psykologi-, läkar- eller en juristutbildning. Bland äldre män finns även där ett inslag av slumpmässighet, men inte i lika stor utsträckning. Istället anser äldre män att de har egna problem som de skulle vilja bearbeta med hjälp av utbildningen. Dessa problem medför därmed erfarenheter som de skulle vilja dela med sig av till andra, inte bara under utbildningen utan även under den yrkesverksamma karriären. En gemensam nämnare hos de yngre och äldre männen vad gäller yrkesval är, enligt Kullbergs studier, kamratkretsarna. Även om det har visat sig att äldre män påbörjar socionomutbildningen med större kunskap kring dess innehåll än deras yngre motsvarigheter, så har konversationer med släkt, vänner, yrkesvägledare etc. spelat en stor roll vid yrkesvalet i båda åldersgrupperna (Kullberg, 2006 s. 30ff, Kullberg, 1994 s. 57).

Kullberg (2006) har via sin intervjuundersökning även kunnat konstatera att män har en relativt neutral inställning till att det endast finns få manliga studenter i klassen och några ser hellre till det positiva med att vara i minoritet. Det positiva går dock hand i hand med det negativa vad gäller minoritetsställning i klassrummet, nämligen att man syns mer eller får större uppmärksamhet. Det positiva märks i att männen känner sig sedda på så vis att de tilltalas ofta av föreläsare och upplever en viss förväntan på sig att prestera, vilket de trivs med då de känner att de står ut ur den dominerande gruppen. Den negativa aspekten märks i att männen upplever sig som generaliserade, där förväntningarna ibland kan bli för mycket att hantera. Kullbergs resultat visar på att kritiken som ställs mot kvinnodominansen under utbildningens tid handlar om att män anser att de frågor som diskuteras får en slagsida mot sådant som är intressant för kvinnor. Diskussionerna upplevs därmed som kvinnliga, det vill säga att de består av för mycket ord och för lite väsentligheter. Detta bidrar till att utbildningen anses få en kvinnlig prägel och att männen därför får svårt att anpassa sig i den rådande miljön (Kullberg, 2006 s. 48).

### 3.2 MAN OCH SOCIONOMYRKET

Enligt Kullberg (2006) finns det olika teorier kring hur människor i minoritetsställning vad gäller kön uppfattas av, inte bara sina studiekamrater, utan även sina medarbetare. Hon refererar till Moss Kanter (1977) som menar på att män och kvinnor i minoritet blir vad hon

kallar ”tokens”. Tokens innebär att män och kvinnor i mindertal blir synliga men ses mer som symboler för det egna könet istället för individer, varpå deras egna och icke-stereotypa personlighet inte kommer fram. ”Tokenismen” är enligt Kanter könsneutral, varför män och kvinnor behandlas på samma sätt. Christine Williams (1995) ställer sig dock kritisk till detta och menar istället på att män i mindertal får en annan ställning än kvinnor i samma position, på så vis att de får uppskattning av kvinnorna för sina speciella förmågor då de exempelvis kan göra tunga lyft eller ordna med datorerna. Gällande de facto att män innehar en högre befattningsnivå än kvinnor, både inom exempelvis socialtjänst som socialnämnd, kan eventuellt förklaras med hjälp av Williams undersökning där resultaten visar på att männen upplevde det som att de blev pressade in på arbetsområden som ansågs lämpliga för män, vilket oftast visade sig vara områden som var lämpade för avancemang. Ytterligare en aspekt kan vara att männens karriär gynnades av att deras chefer var män varför de fick informella relationer, medan kvinnor i mans- som kvinnodominerande yrken oftast även de har manliga chefer varför detta kan vara ytterligare ett hinder för dem att avancera i sin karriär (Kullberg, 2006 s. 41ff, Socialstyrelsen, 2004 s. 9).

## 4. METOD

Till vår studie har vi använt oss utav en kvalitativ metod. I detta kapitel kommer vi att beskriva på vilket sätt vi har närmat oss valet av metodanvändning i studien, där vi bland annat har studerat de olika metodernas förtjänster och brister. Vidare beskriver vi hur konstruktionen av intervjuguiderna har gått till samt hur urvalet av intervjupersoner har sett ut. Avslutningsvis kommer vi även till att beskriva den kvalitativa metodens tillförlitlighet, våra etiska utgångspunkter samt tillvägagångssätt vid databearbetning.

Vårt syfte och dess frågeställningar handlar om att undersöka hur män upplever sin position inom ett kvinnodominerande yrke samt att ta reda på vad kvinnorna tycker och tänker om männen som är i minoritet. För att få svar på ovanstående frågeställningar har dessa varit i behov utav användandet av en kvalitativ utgångspunkt (Ahrne & Svensson, 2011 s. 16).

Vad som kännetecknar användandet av kvalitativa metoder är att man som forskare vill få ut en beräkning av olika faktorer såsom händelser, yttrande, smak eller beröring etc. i jämförelse med kvantitativa metoder där ålder, vikt, längd etc. är mer användbara. I den kvalitativa metodens olika faktorer finns det dessutom vissa sådana som kan vara svåra att uppfatta, till

exempel föreställningar, upplevelser, känslor etc. Dessa kan indirekt studeras genom att personen i fråga får tillfälle till att tala om sina upplevelser och beskriva dessa på sitt eget sätt (Ahrne & Svensson, 2011 s.12). Just faktorerna föreställningar, upplevelser och känslor anser vi har varit av stor vikt för vår studie då vi har velat få våra intervjupersoner att inte bara förmedla sin åsikt kring vissa berörda områden utan även försöka tänka sig in i hur deras arbetskamrater skulle kunna tänka.

En fördel med en kvalitativ metodanvändning är att man via intervjuer kommer nära det undersökande området, inte bara vad gäller miljö utan även de personer som ingår i själva undersökningen (Ahrne & Svensson, 2011 s. 17). På detta vis eftersträvar man en nära relation till personerna som ingår i undersökningen för att kunna få en bättre uppfattning av hur de upplever vissa situationer och förhoppningsvis se det med deras ögon. Utgångspunkten har legat på vad personerna har uppfattat som viktigt och betydelsefullt att tala vidare om, inte vi som forskare (Bryman, 2011 s. 371f). Vi har därför valt att utföra våra intervjuer på intervjupersonernas "hemmaplan" vilket vi hade en gemensam uppfattning om skulle göras att intervjupersonerna enklare kunde beskriva sina tankar och upplevelser för oss om de fick använda sig av sin omgivning för att ytterligare styrka sina utsagor genom exempel i den omkringgivande miljön.

I denna undersökning har semistrukturerade intervjuer använts då vi har velat hålla oss flexibla i intervjuprocessen (Bryman, 2011 s. 419). I en semistrukturerad intervju utgår man från en intervjuguide som är en lista med punkter/områden som ska beröras i intervjun. Fördelen med en semistrukturerad intervju är att man inte behöver vara bunden till att ställa vissa typer av frågor i en viss ordning, utan kan hoppa runt beroende på var intervjupersonen leder en under samtalet. Detta är ett tydligt exempel på situationer där vi har behövt vara flexibla i vår intervjuprocess. Det har visat sig vara viktigt att följa intervjupersonerna i deras riktning, det vill säga att fokusera på vad de upplever som viktigt under intervjuprocessen där vi behövde anpassa oss efter hur de tolkade våra frågor (Bryman, 2011 s. 415). Att hålla en sådan flexibilitet gjorde att vi fick svar på andra frågor, som är av stor vikt för studien men som vi inte hade fått med i den ursprungliga intervjuguiden. Därför kunde vi i efterhand lägga till dessa frågor för nästkommande intervjupersoner, då de första intervjuerna blev som en övning för oss innan vi riktigt hade kommit in i intervjuprocessen. Det ovan nämnda gjorde att vi intog intervjupersonernas perspektiv och tog med sådant som vi märkte var viktigt att beröra från deras håll sett och inte bara var låsta på våra förbestämda områden.



Vad vi behövde se upp med och vara vaksamma på var att våra frågeformuleringar, följdfrågor och vår respons till intervjupersonerna under våra intervjutillfällen, hölls så objektiva som möjligt. Vi ville inte på något sätt vrida och vända på den rena data som vi höll på att samla in via våra intervjuer genom att leda intervjupersonerna i en riktning annan än deras egen (Ahrne & Svensson, 2011 s. 21). Dock var vi väl medvetna om att, som Bryman uttrycker sig, det inte gick att vara en helt och hållet objektiv och opartisk betraktare av socialt liv (Bryman, 2011 s. 373).

## 4.1 URVAL

Vad gäller urval så brukar man bland annat tala om *målinriktat* eller *målstyrt* urval. Det handlar i mångt och mycket om att man som forskare vill hitta ett urval som är relevant för det man ska undersöka (Bryman, 2011 s. 434). Vi har till denna undersökning använt oss av ett målstyrt urval på så vis att vi har valt att rikta oss till hälften män och hälften kvinnor där fyra av sex intervjupersoner har varit yrkesverksamma och två av sex som nyligen har påbörjat sin socionomutbildning. Det är alltid svårt att veta hur många intervjuer man behöver göra vid en undersökning för att det ska ge en tillräckligt bred bild av det undersökande ämnet. Ett uttryck som används i sådana lägen är ”teoretisk mättnad”, som handlar om att man vid ett specifikt stadie i sin undersökning får in tillräckligt med data för att kunna använda det i sin studie. Man kan säga att fler intervjuer inte behöver göras om man anser att de som redan har utförts, räcker för att ge en klar och tydlig bild över det undersökande området. När det dock exempelvis handlar om jämförelser mellan olika grupper så behöver man göra en större mängd intervjuer (Bryman, 2011 s. 436). Till denna undersökning har vi som ovan nämnt valt att använda oss av sex intervjupersoner totalt, dels för att vi insåg att antalet räckte gott och väl för att täcka in våra undersökningsområden, men även för att ytterligare intervjuer hade tagit längre att utföra än vad vi hade på oss.

### 4.1.1 INTERVJUPERSONER

Till denna undersökning har vi intervjuat en manlig och en kvinnlig socionomstudent som är i ett tidigt skede av socionomutbildningen då det enligt tidigare forskning är under denna period som flest manliga avhopp sker (Kullberg, 2006 s. 12, s. 26ff). Till skillnad från Karin Kullberg så har vi inte haft någon möjlighet till att intervju studenterna som har valt att hoppa

av socionomutbildningen varför vi istället har valt att inrikta oss på de studenter som de facto har valt att fortsätta sin utbildning. Genom detta angreppssätt har vi haft en tanke om att fånga in vilka faktorer som påverkar de manliga studenterna till att fortsätta med sin utbildning genom en mans syn på valet samt hur en kvinna kan tänkas uppfatta de som antingen har hoppat av eller valt att fortsätta studera en kvinnodominerande utbildning.

Vidare har vi valt att intervjua en manlig och en kvinnlig biståndshandläggare inom ekonomiskt bistånd, samt en manlig och en kvinnlig socialsekreterare inom missbruksvården då de vanligaste arbetsområdena inom socialtjänsten är arbete med bland annat missbrukare och ekonomi samt då det är inom socialtjänsten som majoriteten av utbildade socionomer påbörjar sin yrkesverksamma karriär, oavsett kön (Kullberg, 2006 s. 62).

Till skillnad från tidigare forskning så har vi även här valt att ha ett annorlunda angreppssätt. Karin Kullberg (2006) refererar till Hauvung (2000) när hon motiverar sitt val av att endast innefatta kategorin män och utesluta kvinnor i sin studie;

*”Det var de manliga förskolelärarna som skulle studeras, inte i jämförelse med sina kvinnliga kollegor utan utifrån sig själva d.v.s. utifrån den uppfattning de kunde ha om sin arbetssituation.”* (Kullberg, 2006 s. 14, Hauvung, 2000 s. 16)

I vår studie har vi valt att inkludera både männens och kvinnornas syn på den utbredda kvinnodominansen inom socialt arbete. Anledningen till detta är då vi har velat höra båda könen syn på varför socialt arbete är så pass kvinnodominerat. Ytterligare så har vi haft en diskussion kring huruvida männens åsikter om deras arbetssituation antingen skulle kunna styrkas eller försvagas genom att få en överblick kring hur männen upplever sig bli behandlade av det kvinnliga könet samt hur kvinnorna upplever att de i sin tur behandlar männen. Vi har ansett att genom att inkludera båda könen i denna studie så kan vi få en mer rättvis bild av problemområdet.

## 4.2 ANALYSARBETET

Att spela in intervjuer för att få med intervjupersonens exakta ordalag har inneburit att transkriberingen har bestått av en stor textmassa. Detta har gjort att vi har behövt välja ut det som är väsentligt för vår studie och förbise det som inte är. Enklaste tillvägagångssättet för detta har varit att använda sig av kodning. Jönson (2010) refererar till Aspers (2007) och beskriver koder som ”en definition som forskaren skapar för att strukturera ett material”. Vad

man gör när man kodar är att man sorterar det transkriberade materialet utifrån, inte bara intervjufrågorna, utan även vissa valda kategorier eller begrepp som man anser vara av relevans att jämföra i de olika intervjuerna. Detta görs för att se ett samband i intervjuerna som man sedan kan använda för vidare analys (Jönson, 2010 s. 56f).

Vid kodningen av det transkriberade materialet har vi arbetat utifrån de teman som vi har ansett varit relevanta. Vid utformandet av vårt kodningsschema utgick vi ifrån våra personliga erfarenheter och intressen inom det berörda området, se bilaga 5. En sådan arbetsprocess under kodning kallas induktiv, det vill säga att vi som forskare har identifierat koderna i materialet, till skillnad från deduktiv kodning som mer rör sig om att diverse teoretiska begrepp översätts till koder. (Jönson, 2010 s. 169).

### 4.3 METODENS TILLFÖRLITLIGHET

Under våra semistrukturerade intervjuer så har vi använt oss av bandspelare som ett tekniskt hjälpmedel samt även fört anteckningar, som ett komplement. Användandet av bandspelare har visat sig vara till en stor fördel vid semistrukturerade intervjuer då det är av yttersta vikt att man fångar intervjupersonernas svar i deras egna ordalag, där speciella fraser och uttryck inte bör gå förlorade (Jönson, 2010 s. 420). Detta är något som skulle ha kunnat hända om vi endast hade använt oss av stödanteckningar. Problematiken som kan uppstå vid enbart användande av anteckningar är att man kan förlora sin lyhördhet gentemot intervjupersonen och dennes svar, varför följdfrågor kan komma att lysa med sin frånvaro. Följdfrågorna som uppstod under våra intervjuprocesser visade sig därför ha varit av stor vikt eftersom vi inte följde ett strikt frågeschema som vi kunde lita oss tillbaka på (*ibid.*).

De problem som även kan uppstå genom användandet av en bandspelare är att intervjupersonerna känner sig oroade över att deras ord kommer att vara inpräntade på ett band. Detta kan i sin tur medföra att de väljer sina ord och berättar endast det som de anser att vi och andra som kan ta del av studien vill höra (Jönson, 2010 s. 428f). Tekniska problem kan även uppstå i form av att batteriet tar slut, bandspelaren inte fungerar eller att intervjun blir otydlig på grund av en bullrig miljö (Jönson, 2010 s. 429). Detta är dock något som vi under våra intervjuer har kunnat förhindra genom att exempelvis ha valt en rätt miljö från början, men även kombinerat bandinspelning med stödanteckningar. Stödanteckningar har visat sig vara användbara om intervjupersonerna fortsätter att prata om ett intressant ämne, som är av vikt för studien, även när bandspelaren har stängts av (*ibid.*).

Inom forskning så är det viktigt att läsaren ska tro på det som står om den berörda studien, det ska med andra ord inge trovärdighet. För att säkerställa att hög kvalitet hålls i en studie så finns det vissa kriterier inom reliabilitet och validitet som måste uppfyllas. Reliabilitet innebär att en studie kan upprepas vid olika tillfällen, med samma tillvägagångssätt och på så vis resultera i samma resultat. Detta är dock en kriterie som är svår att uppfylla då kvalitativ forskning bland annat behandlar sociala miljöer i den utsträckningen att det är svårt att bibehålla samma miljö en lång tid efter varandra (Jönson, 2010 s. 352). Med andra ord är det svårt att replikera en tidigare gjord kvalitativ studie som består av semistrukturerade intervjuer. Vad vi har gjort för att säkerställa en hög kvalitet i vår studie är att som tidigare skrivet, använda oss av en bandspelare och kombinera det med att föra anteckningar över intervjuerna. Detta har vi gjort för att kunna fylla igen alla glapp som hade kunnat förekomma vid enbart förlitande på teknisk apparatur och den problematik som följer därmed. Vi valde att transkribera de inspelade intervjuerna direkt efter avslutad intervju, för att på så vis inte gå miste om något viktigt som skulle kunna försvinna i processen om vi hade väntat med transkriberingen tills alla intervjuer vore klara. Ett sådant scenario hade kunnat medföra att vi blev överrösta av textmassor och att tidsbristen hade gjort att vi skyndade på proceduren med transkribering och kodning för att hinna med vår deadline och därmed förbisett viktig analysdata (Jönson, 2010 s. 429).

Validitet handlar om huruvida man som forskare egentligen mäter det man säger sig vilja mäta (*ibid.*). Vi har utformat våra intervjufrågor på så vis att två eller fler frågor har berört samma ämne. Frågorna har varit snarlika varandra, dock formulerade på olika vis. Anledningen till detta är att vi ville försäkra oss om att intervjupersonerna svarar nästintill identiskt på en fråga som ställdes inledningsvis i intervjun, som när den ställdes avslutningsvis. Detta gjorde vi för att försäkra oss om att intervjupersonerna talade av erfarenhet och inte påhitt, men även för att försäkra oss om att vi inte skulle påverka personernas svar genom olika ställningstaganden. Risken med denna typ av tillvägagångssätt är att man som forskare tappar objektiviteten i undersökningen, då man leder intervjupersonen i en förutbestämd riktning.

Vi har i denna studie varit noga med att validiteten påvisas genom att ha varit extra tydliga i hur vi har gått tillväga med vår studie. Denna tydlighet är inte bara riktad mot dig som läser studien utan har även varit i studiens första skede där vi har tagit kontakt med våra

intervjupersoner. Det har varit av stor vikt att intervjupersonerna fått förklarat för sig vilket syfte vi har haft med vår studie, så att inga tveksamheter uppstod.

Då vi under våra intervjuer har bett intervjupersonerna att tänka tillbaka på sin studieperiod och sitt arbetsliv och på så vis försöka minnas antalet män på utbildningen, längd på arbete etc. så är vi väl medvetna om att allt inte behöver vara sanningsenligt. Ett selektivt minne innebär att en person bara minns det som han eller hon vill minnas, vilket kan ske både medvetet och omedvetet. Detta kan ha gjort att våra intervjupersoner har förträngt viss fakta och därigenom uppgett felaktiva svar vilket självklart försvårar en tillförlitlig jämförelse i studien. Detta är något som är oundvikligt vid användande av semistrukturerade intervjuer i en kvalitativ metodanvändning, men är ändå någonting som vi har varit väl medvetna om, att intervjupersonerna kan ha gett en mindre sanningsenlig bild av hur det faktiskt kan ha sett ut under deras studieperiod.

Aspers menar på att "låg reliabilitet per definition innebär låg validitet", det vill säga att en dålig mätning av det som man har för avsikt att mäta skall resultera i att man inte borde mäta någonting alls (Aspers, 2007 s. 253). Vi anser att vår reliabilitet är stark i nuläget på grund av de medel vi har använt oss utav, men det skulle säkert kunna göras bättre genom förfining för att ytterligare stärka reliabiliteten i en framtida studie liknande denna.

#### 4.4 ARBETSFÖRDELNING

Denna uppsats har två författare där arbetet har fördelats lika i största möjliga mån. Anledningen till varför vi menar "i största möjliga mån" är på grund av att kontakten med intervjupersonerna har varit ojämn då det har rört sig om ett ojämnt antal deltagare. En utav oss fick därför ta kontakt med fyra intervjupersoner, medan den andra tog kontakt med resterande två. Intervjuerna som sedan har utförts har inkluderat båda författarna där den ena har varit aktiv som intervjuare medan den andre har fört stödanteckningar under intervjuens gång för att säkerställa att inga data gick förlorad om de tekniska hjälpmedlen mot förmodan hade slutat fungera. Vartefter intervjuerna avslöste varandra, turades vi även om att byta roller på så vis att den som var aktiv intervjuare fick agera som någorlunda passiv med stödanteckningar. Vid de tillfällen där den mer passive intervjuaren upplevde att den behövde få svar av intervjupersonen på en fundering, hade den möjlighet att få ställa sin fråga för att på så vis visa sin delaktighet. Den passive intervjuaren hade sedan till uppgift att transkribera

intervjuerna, vartefter vi sedan tillsammans hjälptes åt med att koda det transkriberade materialet.

Vi har jämnt fördelat informationssökningen gällande teorier vartefter var och en av oss hade till uppgift att göra de insamlade teorierna användbara i studien. Detta medförde att vi arbetade på två olika håll, med olika delar av studien. Viktigt i ett sådant här läge blev att vi hade en god kommunikation sinsemellan och förde diskussioner kring vad som var av relevans för studien och vad som inte var det, för att på så vis föra studien i rätt riktning. För att sedan sammanfoga de olika delarna i studien till en enhetlig sådan, med avsikt att skapa en röd tråd igenom hela studien, fick en utav oss till uppgift att göra detta. Detta gjordes för att säkerställa att studien hade ett enhetligt innehåll rörande språk och utformning.

#### 4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN

I vetenskapsrådets forskningsetiska principer står det om fyra grundregler som man ska utgå ifrån när man utför sin forskning. Det första kravet som tas upp är *informationskravet*. Man måste ge information till de medverkande som är med i forskningen om exakt vad själva syftet med forskningen är. Till exempel så ska man tala om att forskningen kommer att finnas tillgänglig offentligt och att det är frivilligt för den medverkande att ställa upp (Vetenskapsrådet, s. 7). Vi har som tidigare nämnt valt att använda oss av intervjuer där vi har gett denna information som är ovan nämnd, det vill säga att vi har varit extra tydliga med syftet för forskningen och gett tydlig information om att slutmaterialet kommer att finnas tillgängligt offentligt, men helt avidentifierat.

*Samtyckeskravet* är ett annat krav där de som ska medverka ska ha rätt att själva bestämma över sitt deltagande. Om det är vid direkt medverkan till exempel vid intervjuer, så ska man alltid ha samtycke. Skulle det vara så att den som intervjuas bestämmer sig för att inte fullfölja medverkan så ska de ha rätt till att avsluta. Forskarna får lov att försöka få intervjupersonen till att ändra sig, mig inte i den grad att de till slut inte kan säga nej (Vetenskapsrådet, s. 9ff). Vi har haft hänsyn till, och haft i åtanke att intervjupersonerna skulle kunna komma fram till att ändra sig gällande sitt deltagande under processens gång på grund av olika anledningar. Detta hade vi informerat vederbörande om på förhand att det var okej. Vi stötte dock inte på några intervjupersoner som inte ville fullfölja intervjuprocessen. Hade det dock skett så hade vi frågade intervjupersonerna om anledningen till deras ändring,

och än en gång försäkrat dem om att all information skulle avidentifieras, vilket förhoppningsvis hade gjort att vi fortfarande kunde använda oss utav den insamlade data, dock under påhittade namn på intervjupersonerna.

*Konfidentialitetskravet* är det tredje kravet som säger att personuppgifterna i en studie inte ska vara tillgängliga för någon annan än de som gör arbetet. Det får inte på något sätt komma fram någon information som kan kännas obehaglig för den som i detta fall blir intervjuad. Man borde dessutom skriva under om en tystnadsplikt så att känslig information inte på något sätt får lov att föras vidare. Det som är viktigt att tänka på är, att även om man avidentifierar intervjupersonen så finns det chans att man trots det kan veta att det just är denna person det handlar om. Därför gäller det att avväga ifall viss information ska användas eller inte (Vetenskapsrådet, s. 12f). Det första vi gjorde på våra intervjuer var att skriva under en tystnadsplikt för att försäkra intervjupersonen om att känslig information stannar mellan oss, såsom för- och efternamn. Likaså såg vi till att vara noggranna med hur vi hanterade den data som vi fick in, vad gällde förvaring av materialet och överföringen mellan varandra då vi är två som har gjort forskningen tillsammans. När vi sedan hade sammanställt materialet så har vi varit noga med att dubbelkolla så att man inte kan identifiera personen på något sätt. Intervjupersonerna kommer att få ta del av sammanställningen innan studien blir en färdig slutprodukt, men skulle det finnas det något som tyder på att man kan identifiera personen är det extra viktigt att låta denne ta del av materialet flera gånger. På så sätt för man en dialog som gör att man undviker missförstånd.

*Nyttjandekravet* är det fjärde och sista kravet som säger att man inte får lov att använda forskningssvaren till någonting annat än just i forskningssyfte. Till exempel är det inte tillåtet att sociala myndigheter får använda sig av svaren även om det skulle vara till hjälp om det exempelvis handlar om vård i någon form (Vetenskapsrådet, s. 14). Givetvis har vi endast valt att använda den insamlade data till studien och ingenting annat, vilket vi har varit tydliga med att framföra till de som vi har intervjuat.

Utöver de fyra grundkraven finns det vissa rekommendationer som till exempel att de som blir intervjuade får läsa och ta del av extra känsliga delar för att se så att det är okej med dem. Likaså att de som gör forskningen frågar intervjupersonen om de vill ta del av den färdiga produkten i slutändan, samt visa hur de ska göra det (Vetenskapsrådet, s. 15). Precis som ovan nämnt så har vi valt att låta intervjupersonerna ta del av materialet i den utsträckning de

vill, och meddelat dem detta på förhand. Likaså är varje intervjuperson välkommen till att ta del av slutprodukten och information om hur de ska gå tillväga för att göra det har varit lättförståelig.

## 5. TEORETISKA ASPEKTER

I detta femte kapitel kommer vi att redogöra för de teoretiska begrepp som vi har haft som utgångspunkt i denna studie. Vi har haft ett grundläggande fokus på genusteorin där vi kommer att beröra innebörden och presentera kritiken kring genusvetenskapen. Vidare kommer vi att redogöra för maskulinitetens ursprung och därigenom även femininiteten.

### 5.1 GENUSTEORI

Genus har sitt ursprung i det latinska språket där det står för slag, sort, släkte och kön. I det svenska samhället hade begreppet könsroller använts flitigt fram till och med 1980-talet för att beskriva människans fria val gällande könstillhörighet. Enligt Yvonne Hirdman (2008) var det kvinnoforskare som introducerade begreppet genus i början på 1980-talet för att på något vis få en nystart då begreppet ansågs vara tomt men därigenom fyllt av nya möjligheter (Hirdman, 2008 s. 11f). Författaren menar att genus är ett bättre ord än könsroller då det inte fokuserar på, och därmed inte håller med om, att kvinnor och män har en fri vilja till att välja vissa roller och att dessa kan kastas av närhelst det passar dem. Istället menar författaren på att varje människa föds och därmed växer upp i ett genussystem som redan på förhand har bestämt vad som anses vara manligt och vad som anses vara kvinnligt. Det var av just denna anledning som genusbegreppet introducerades, då man menade på att det behövdes ett uttryck som skiljde sig från den biologiska betydelsen av kön (Hirdman, 2008 s. 12ff).

I *X,Y: om mannens identitet*, menar Elisabeth Badinter (1994) på att vi människor redan vid födsel kan fastställa om ett barn är en man eller kvinna enbart genom att titta på dess kön. Skulle detta inte räcka, det vill säga att tvivel fortfarande finns gällande könet, kan man ta genetiken till hjälp. Trots detta, menar Badinter, så dyker det fortfarande upp frågor om vad som är manligt respektive kvinnligt – vad är en man och vad är en kvinna? Dagligen kan vi komma i kontakt med människor som uppmanar andra att ”vara en man”, nästan som att det biologiska inte räcker till. Detta kan tolkas som att det maskulina inte är någonting som uppkommer vid en födsel utan att det är något som man måste jobba hårt för och kräver en



viss ansträngning för att vara. Något som faktiskt inte tycks krävas av kvinnan, för hur ofta i jämförelse mellan män och kvinnor, hör man någon uppmuntra en kvinna till att ”vara en kvinna”? (Badinter, 1994 s. 11).

## 5.2 MASKULINITET

Daniel Ekman (1995) skriver att det kan te sig vara relativt komplicerat att beskriva maskulinitet på ett enkelt sätt då männen är en heterogen grupp, det vill säga att de skiljer sig väldigt mycket åt. Mannen, anser han, är ”osynlig” i den mån att han är normen. Mannen är människan. Tänk bara på det engelska ordet för man och människa; *man*. Mannen har i urminnes tider både ansett sig själv stå över kvinnan men även fått det implementerat och slagkraftigt (Ekman, 1995 s. 40). När tidigare forskning och litteratur har diskuterat männen har huvudsakligen problem som män uppvisar, hamnar i eller drabbas av, tagits upp. Det kan röra sig om alltifrån missbruk, kriminalitet och våld till självmord och ensamhet, varför det har ansetts som typiska komponenter i manligheten, om inte *själva* manligheten (Ekman, 1995 s. 18). Det finns även kvinnor som uppfyller ovanstående kriterier men inte utgår vi ifrån att kvinnorna är en del av manligheten? Visserligen kan man tänka sig att en större andel av männen i jämförelse med kvinnorna återfinns i ovanstående problemområden, men bör trots det inte ses som en övergripande definition av det typiskt manliga då alla män är olika.

Beroende på från vilket håll man vill angripa definitionen av vad en man är, vare sig det är ur det psykologiska, biologiska, feministiska eller historiska perspektivet, så kvarstår det faktum att mannen inte bara är en del utav, utan också en produkt av samhället (Ekman, 1995 s. 21). I takt med att samhället förändras på ett eller annat sätt så förändras även männen. Eller om vi ser på det omvänt; förändras männen så påverkas även samhället till en förändring (Ekman, 1995 s. 39).

Egentligen har det ingen vidare betydelse om vem man frågar angående manlighet, då ordet har en viss innebörd för en grupp av människor medan samma ord har en helt annan betydelse för andra (Ekman, 1995 s. 23). Det är nämligen så att vi i det svenska samhället, och även i andra samhällen, är oerhört snabba med att generalisera människor, att lägga in dem i olika fack. Det borde egentligen inte ha någon betydelse om det rör sig om missbrukare, kriminella, män eller kvinnor, eftersom alla människor i grund och botten liknar

varandra, rent biologiskt. Att betrakta skillnaderna mellan framförallt könen som raka motsatser till varandra är en oerhört grov generalisering då det i själva verket finns fler likheter än olikheter könen emellan (*ibid.*).

Anledningen till varför man generaliserar andra och lägger dem i olika fack kan uttrycka sig i att människan fungerar som så att hon strävar efter att skapa ordning i det som liknar kaos, vare sig det rör sig om personliga åtaganden som arbete eller utbildning eller ens oförståelse kring saker och ting som man inte riktigt kan få ett grepp om. Att kategorisera människor, använda sig av stereotyper och selektiv varseblivning är viktiga mentala processer som används för att undgå total sinnesförvirring (Ekman, 1995 s. 33). Man bör dock ha i åtanke att selektiv varseblivning hindrar oss från att se sanningen om andra människor på grund av förutbestämda etiketter som vi redan har valt att tillämpa på dem. Att endast se det man vill se kan begränsa våra möjligheter till att *faktiskt se (ibid.)*.

Visst är det så att ingen man egentligen är den andre lik då det inte är möjligt att bära på exakt samma gener som någon traditionell man har burit på eller som nutidens män bär på. Kontentan av det hela visar på att maskulinitet och den manliga identiteten är i en ständig rörelse, en process, som gör att det inte kan tas för givet. Dagligen kan vi se män som jobbar hårt för att uppfylla den allmänna synen på maskulinitet vilket kan ställa en frågandes till om dagens män faktiskt har insett att dåtidens ”äkta” och ”genuina” manligheten faktiskt har gått förlorad någonstans i tiden (Ekman, 1995 s. 34). Det man med säkerhet kan säga angående maskulinitet är de facto att även om män är en heterogen grupp så har de en gemensam nämnare av stor vikt, nämligen att de är människor av det manliga könet (Ekman, 1995 s. 57).

Inom den sociologiska litteraturen har man lagt stor fokus på de förväntningar som riktas mot männen; de ska undvika allt som kan uppfattas som kvinnligt, vara konkurrens- och framgångsinriktade, visa prov på styrka och självförtroende samt vara djärva och aggressiva. Dessa förväntningar har sedan uppfattats som fullt naturliga och precisa varför de anses vara av god förklaring till definitionen av manlighet. Dock har man ändå valt att göra en skillnad mellan traditionell och modern manlighet. Vad som skiljer den moderna manligheten från den traditionella, med dess fysiska styrka och aggressivitet, är dess betoning på framgång och självbehärskning hos männen (Ekman, 1995 s. 71). För visst kan det vara så att historiska stereotyper och ideal har gjort att samhället har en förutfattad idé om hurdana män är och

hurdana de bör vara och förbiser därför de facto hurdana män verkligen är (Ekman, 1995 s. 57).

Vi kan tydligt se att generaliserbarheten har fortsatt och kommer att fortsätta i lång tid framöver. Massmedia finns överallt och informationen som de utsänder når oss i hemmet, på jobbet, under promenaden etc. Via massmedian sprids oändligt med bilder och värderingar, varför dessa påverkar våra handlingar och våra tankesätt. Reklamen i tidningar, i radio och på teve framställer män och kvinnor på olika sätt vilket stämmer väl överens med den traditionella synen på könsens olika roller. Förr i tiden, om än i viss mån även idag, framställdes maskulinitet i reklamer i direkt koppling till män i arbete, för att idag framställas mer och mer som objekt, såsom kvinnorna har framställt historiskt sett. Maskuliniteten har både sexualiserats och feminiserats. Dagens mansideal har med hjälp av massmedia tillåtits en förändring i den mån att män tillåts numera att vara mjuka, passiva och kroppsmedvetna. I reklamen förstås. Problematiken uppstår i att detta inte ännu har lyckats implementeras i samhället varför den traditionella synen fortfarande kvarstår hos vissa samhällsgrupper, unga som gamla. Dock kan det påstås att reklamens symbolspråk faktiskt har blivit mer jämlikt – maskuliniteten närmar sig femininiteten (Ekman, 1995 s. 92f).

För att visa hur snabbt bilden av mannen kan förändras i samhället kan man se att under 1930-talet så gav man i film, radio och teve ut en bild av mannen som den starke hjälten, för att sedan under 1980-talet bytas ut mot kroppsbehåring, aggressiv skäggstubb och kritstreckrandiga kostymer (maffia), som då skulle symbolisera den ”äkta” mannen. I dagens reklam, på framförallt teve, framställs mannen som minst lika fåfång som sina kvinnliga motsvarigheter (*ibid.*).

Frågan man kan ställa sig är hur pass mycket som finns kvar av den ursprungliga mannen, i dagens män. Den traditionelle mannen ansåg vara en jägare präglad av fysisk styrka och aggressivitet, annorlunda ser det dock ut idag. Visserligen existerar det säkert delar av ursprungsmannen i dagens män i den mån att det är ett mikroskopiskt arv som vi bär med oss idag. Dessa delar är dock svåra att få syn på då bilden av den tidiga mannen är diffus och därför uppkommer svårigheter i att identifiera och sätta fingret på vad som egentligen är en spegelbild av dåtiden (Ekman, 1995 s. 34).

## 6. ANALYS

I detta sjätte kapitel kommer vi att redovisa resultaten från vår datainsamling. Vi har valt att kombinera resultat- och analysdelen i denna studie under samma kategori av förhoppning att det ska vara tydligare och mer överskådligt för Dig som läsare. Rubrikerna på de olika temana är formulerade efter vår kodningsmall; *Varför utbilda sig till socionom? Maskulinitet och Jämställdhet inom socialt arbete*. Inledningsvis ger vi en kort beskrivning av de intervjupersoner som har deltagit i undersökningen vartefter vi kommer att använda oss utav direktcitrat från de olika intervjutillfällena för att föra Dig som läsare närmare studiens bas. Vi har avidentifierat våra intervjupersoner och hänvisar till dem med kön samt arbetsbefattning.

### 6.1 PRESENTATION AV INTERVJUPERSONER

- ✓ Manlig socionomstudent: 23 år gammal. Har innan socionomutbildningen arbetat som volontär i Danmark och Afrika under 14 månader. Har även arbetat på fabrik i ett år. Läser tredje terminen på socionomprogrammet på Campus Helsingborg.
- ✓ Kvinnlig socionomstudent: 25 år gammal. Har innan socionomutbildningen arbetat som bland annat au pair i ett år, haft sommarjobb på Kriminalvården och Polisen samt arbetat i tre år som industriarbetare. Läser tredje terminen på socionomprogrammet på Campus Helsingborg.
- ✓ Manlig socialsekreterare: 52 år gammal. Har tidigare arbetat som snickare i 10 år. Är utbildad behandlingsassistent och har arbetat inom socialt arbete i över 20 år, varav 6 år inom socialtjänsten.
- ✓ Kvinnlig socialsekreterare: 33 år gammal. Har tidigare arbetat som vårdbiträde. Är utbildad socionom sedan 10 år. Har efter sin socionomexamen läst kurser inom sexologi, arbetsrätt, missbruk och psykiatri parallellt med sitt jobb.
- ✓ Manlig biståndshandläggare: 29 år gammal. Har både innan och under socionomutbildningen arbetat som socialsekreterare i 2,5 år. Utbildad socionom sedan 5 år.

- ✓ Kvinnlig biståndshandläggare: 32 år gammal. Har tidigare arbetat inom frisöryrket i 2 år. Har arbetat inom socialt arbete i sammanlagt 8 år, varav 4 av dessa var som behandlingsassistent på ett HVB-hem för pojkar mellan 14-18 år.

## 6.2 VARFÖR UTBILDA SIG TILL SOCIONOM?

Då vi tidigare i denna studie har visat på att socialt arbete speglar utbildningarna på så vis att männens minoritetsställning gör sig påtaglig under båda skeenden, har vi velat undersöka av vilka anledningar män söker sig till en kvinnodominerande utbildning. Utifrån de intervjuer som vi har utfört kan vi se hur de manliga deltagarna uttrycker liknande anledningar till varför de har valt att utbilda sig till socionomer;

*”Jag tycker om att jobba med människor. [...] Jag känner att, alltså nu har jag testat att jobba med andra grejer också och det var bra, men det utvecklar inte mig som person och i möten med människor så känner man att man gör någonting. Jag gillar att möta nya människor och se hur olika människor fungerar”* (Manlig socionomstudent)

*”Definitivt för att jag ville jobba med människor. Jag ville göra skillnad helt enkelt, men samtidigt vet man inte vad för effekt ens arbete har, så därför blir det svårt att ha någon slags stolthet i det.”* (Manlig biståndshandläggare)

I enighet med Karin Kullbergs (2006) studie kring män som har valt att avbryta sin socionomutbildning i Lund, har vår undersökning visat på att intresset för människor och vilja att jobba med människor är det vanligaste skälet till att påbörja en karriär inom socialt arbete (Kullberg, 2006 s. 39).

Den manlige socialsekreteraren skiljer sig någorlunda från övriga två deltagare då han menar på att det mest var på grund av egoistiska skäl, då han framförallt ville ordna ett bättre arbete, som han valde att utbilda sig inom socialt arbete. Dock insåg han relativt snabbt att det inte handlade om honom, utan att det handlade om andra människor i första hand varför hans motivation till att bistå med hjälp åt andra ökade.

Vad vi har funnit intressant är att ingen av intervjupersonerna, varken de yngre eller äldre, nämnde någonting om att socionomutbildningen inte skulle ha varit deras förstahandsval vid val av utbildning. I Kullebergs (2006) studie visade framförallt de yngre männen tendenser på att ha sökt sig till psykologi-, läkar- eller en juristutbildning i första hand men att det i

slutändan blev en socionomutbildning på grund av bland annat för dåliga betyg från gymnasieperioden samt högskoleprovet (Kullberg, 2006 s. 30ff).

Då vi i studien även ville undersöka hur männens val kan uppfattas av deras medarbetare, likaså kurskamrater, ville vi se vad kvinnorna kunde tänkas tro att deras kollegor yrkesval kan ha grundat sig i;

*”Har man valt en utbildning på 3,5 år så gör man det för att man tycker om att jobba med människor. Jag tror inte att det här är en utbildning man väljer bara för att ha en utbildning, utan då finns det andra alternativ.”* (Kvinnlig socionomstudent)

*”Alltså, jag tänker att eftersom socialt arbete handlar om andra människor så borde det vara den största drivkraften hos alla som väljer att inleda en karriär inom det.”* (Kvinnlig socialsekreterare)

Alla intervjupersoner, förutom en, hade en uppfattning om att män rent generellt väljer att jobba inom socialt arbete på grund av att de vill jobba med människor samt då det är en bred utbildning med många olika arbetsområden. Anmärkningsvärt är att ingen av våra deltagare ansåg att socionomutbildningen som komplement till ett annat yrke, skulle vara ett vanligt skäl till varför män söker sig till utbildningen. Detta kan te sig vara relativt ovanligt då socionomutbildningen är en så pass bred utbildning att den innehåller många olika yrkesvägar och därmed även möjligheter till att använda kompetens inom andra yrkesverksamma områden. Detta går emot Williams (1995) undersökning som visade på att män söker sig till ett kvinnodominerande yrke då det är en språngbräda till en annan karriär än den de är utbildade till. Vad våra intervjupersoner dock har gemensamt är att de alla har utnyttjat de fördelar som deras utbildning har gett dem, i form av att de har jobbat inom diverse olika verksamhetsområden inom socialt arbete och inte enbart hållit sig fast vid en. Vad Kullbergs (2006) studier visar på är att män oftast lämnar socionomyrket ett, fyra och åtta år efter examen, men att det inte grundar sig på att de aktivt använder kompetens till att utvecklas inom andra arbetsområden på arbetsmarknaden. Istället visar hennes resultat på att män framförallt avslutar sin yrkeskarriär på grund av den låga lönen och låga status som yrket bär med sig (Kullberg, 2006 s. 59f).

Liksom visat i tidigare forskning av Kullberg, har även vi uppmärksammat att deltagarna hänvisar till vänner och anhörigas introduktion till det sociala arbetet samt uppmuntran från

berörda parter som en stor bidragande orsak till att de har valt att undersöka det sociala arbetsområdet och därigenom gjort ett val om att påbörja en karriär;

*”Jag har en kompis som också läser till socionom, så började han berätta mer och mer så blev jag mer intresserad. Så var det ju ganska naturligt val att det blev socionom.”*

(Manlig socionomstudent)

*”Min pojkväns mamma jobbar på familjehem, så det var i första hand genom henne som jag kom i kontakt med socionomyrket.”*

(Kvinnlig socionomstudent)

*”Jag hade träffat folk som jobbade med socialt arbete och det var väl där det hela började.”*

(Kvinnlig biståndshandläggare)

En viktig aspekt i beslutsfattandet och därmed också introduktionen till socialt arbete verkar enligt våra intervjuer ofta grunda sig i kontakt med någon person inom den närmaste kretsen som själv har erfarenhet inom området. Det kan, som ovan går att utläsa, röra sig om vänner som redan har påbörjat sin utbildning eller familjemedlemmar som är yrkesverksamma. Den manlige socialsekreteraren är den enda av våra intervjupersoner som inte uttryckte att han blev påverkad av anhöriga utan att han redan sedan innan hade en rätt så klar bild över de olika sociala problemområden i samhället, varför det låg till grund för hans yrkesval.

Då rapporter har visat på att män inom socialt arbete befinner sig på högre positioner än kvinnor, trots att de är färre till antalet, ville vi undersöka vad våra intervjupersoner hade för erfarenheter och tankar kring att män anses ha en enklare väg upp till chefsposition än kvinnorna inom samma yrke. Bland socionomstudenterna kan vi se att mannen är väl bekant med de rådande omständigheterna medan kvinnan snarare väljer att lyfta fram de facto att kvinnorna är fler till antalet och att de därför, rent statistiskt, borde ha en lika stor chans till en chefsposition som männen;

*”Ja alltså, det var en av de första sakerna man fick höra. [...] Det är ju inget negativt att, att det är så. Det är klart att det är ju någonting som sporrar en, faktiskt. Och just att man är man också, det underlättar väl gissar jag på. Det är i alla fall det man får höra om man lyssnar på hur snacket går.”*

(Manlig socionomstudent)

*”Nej, kanske inte just i det här yrket. Alltså överlag är det ju någonting som man hör, att allting ska vara sådär, lättare för män. Men kanske inte just här, här är det ju så kvinnodominerat så då tror jag att vi likväl kan ta en chefsposition som en man, det tror jag.”*

(Kvinnlig socionomstudent)

De yrkesverksamma har alla arbetat inom socialt arbete i minst fem år varför deras erfarenheter kring mäns karriärstege ger de en större insyn i hur det faktiskt ligger till;

*”Ja möjligheterna, det är ju att avancera snabbt. Alltså, det handlar ju mycket om personlighet också det är ju inte bara för att man är man. Men män kanske inte behöver jobba lika hårt som en kvinna i samma situation.”* (Kvinnlig biståndshandläggare)

*”Jag jobbade i receptionen med en manlig kollega och han sa att det förväntades av honom att han skulle vilja bli chef. Folk liksom räknar med att man ska vilja gå vidare, på ett annat sätt kanske än vad man gör med kvinnor.”* (Kvinnlig socialsekreterare)

*”Men sen ser det ju ut så överallt. Det är inget isolerat fenomen med socialt arbete. Fler män är chefer generellt, högre inkomster, fler toppositioner i samhället, politiskt, i näringslivet. Det är ju en spegling på resten av samhället också.”*

(Manlig socialsekreterare)

*”Alltså, jag vet inte om det är så enkelt. Jag kan inbilla mig att det nog var så förr. Vi kanske har lättare att få vissa tjänster. Överhuvudtaget är det lättare att få jobb som man eftersom vi är så underrepresenterade i yrket och man vill ha en någorlunda representativ personalstyrka.”* (Manlig biståndshandläggare)

De yrkesverksamma förnekar inte att det är av allmän uppfattning att män anses ha större möjligheter än kvinnor till att klättra uppåt i karriärstegen, men de betonar att det inte är någonting som man pratar högt om. Enligt flera av de yrkesverksamma anses det mer vara en regel än ett undantag, fast en outtalad sådan. Intervjupersonerna tror inte att anledningen till varför män söker sig till socialt arbete är för att få en kortare väg till en chefsposition, utan att den huvudsakliga anledningen är att de vill jobba med och hjälpa människor i en utsatt position. Däremot, förnekar de inte att möjligheten till en chefsposition mycket väl kan vara en av de vanligare anledningarna, såsom det var för en av de manliga intervjupersonerna.

Den manlige biståndshandläggarens antaganden i ovanstående citat angående mäns enkla karriärstege som en del av något som var vanligare förr i tiden, finner grund i Kullbergs (2006) studie där hon har visat resultat på att ett förändrat mönster har tagit form. Författarens resultat visar att manliga socionomer som har erlagd examen från nittioalet har färre chefspositioner än män med erlagd examen från åttiotalet. De facto är det som så att kvinnor numera är i majoritet på alla chefsnivåer, åtminstone inom socialtjänsten och att det är en kurva som fortsätter att stiga enligt tillgänglig statistik (Kullberg, 2006 s. 116).



## 6.3 MASKULINITET

Vidare i vår studie ville vi beröra begreppet maskulinitet och vad det stod för enligt våra intervjupersoner. Inledningsvis möttes vi under alla intervjuer av en kort stunds tystnad. Anmärkningsvärt är att männen, efter betänketiden, inledde med att beskriva maskulinitet utifrån en allmän uppfattning av begreppet;

*”Hm, om man tänker på det här stereotypiska maskulina. Man ska synas och höras, man ska jobba med något fysiskt och gilla sport. Men ehm, jag vet inte om det är så jag ser på maskulinitet. Jag sa det mest för att det är den allmänna synen antar jag.”*

(Manlig biståndshandläggare)

*”Alltså om man nu ska kolla mer traditionellt och historiskt ska väl män ha mer, vad ska man säga ... rent yrkesmässigt har väl män en större historik av att jobba som byggarbetare, snickare, sådana grejer är ju typiskt mansdominerade yrken. [...] Omvårdnad, omtanke och så vidare är ju mer kvinnligt.”*

(Manlig socionomstudent)

*”Ja, det finns ju den här myten om styrka och muskler och jakt och allt vad det är. Tänker inte ens diskutera det här, men ja ... det är ju tradition och så. Har ju funnits tider där män tjänade pengar, kvinnor tog hand om barnen och finns än idag. Tider förändras, sen lever saker kvar ju, kan vara så också.”*

(Manlig socialsekreterare)

Kvinnorna å andra sidan närmade sig begreppet utifrån en annan vinkel;

*”Grejen är att jag tycker att något som är supermanligt är att vara bra på någonting. Om det kommer in en kille och är duktig på sitt jobb och kan det, om det är sport eller vad det är, så tycker jag att det är manligt. Sen om han är skitgrym på konstakning så spelar det kanske inte så stor roll.”*

(Kvinnlig socionomstudent)

*”När man jobbar inom socialt arbete så blir det väl lätt att man delar upp männen i två kategorier. Dels den här, inte så macho med mjuk framtoning, han som bara vuxit upp med sin mamma, sen den andre där man oftast får en bekymrad bakgrund, där man är lite på andra hållet. Går på gymmet fem dagar i veckan ... indelningen finns ju.”*

(Kvinnlig socialsekreterare)

*”[...] Det kan vara både ytligt och utseendemässigt och ehm ... jag skulle vilja säga någon som står för vad den tycker upp och ner. [...] Bara komma in och säga – såhär tycker jag, du håller käften och ja, ungefär.”*

(Kvinnlig biståndshandläggare)

Den manlige socionomstudenten var vid intervjutillfället noga med att poängtera att den allmänna synen på maskulinitet är en gammal och förlegad stereotyp som håller på att tas bort. Hans tro och förhoppning är att gränserna mellan vad som är maskulint och vad som är feminint håller på att suddas ut. Han var av åsikten att om vår fråga hade ställts för tjugo år sedan, så hade den varit något mer relevant än vad den är idag, medan om den ställs om tjugo år framåt i tiden, så kommer den att ha mist lite av sin auktoritet. Han upplever heller inte att människor tittar konstigt på honom på grund av att han har valt ett yrke som inte är typiskt maskulint. Istället tror han att det börjar bli något av en norm, att män vågar göra saker som de annars inte hade gjort och att samhället istället börjar vänja sig vid att gränsen mellan typiskt maskulint och typiskt feminint korsas.

Den manlige socialsekreteraren medger att han inte har funderat kring hur andra kan uppfatta hans yrkesval ur ett genusperspektiv, men medger att fördomarna finns på en samhällsnivå. Efter en kort paus för reflektion svarar mannen att det säkerligen finns människor i hans närhet som tycker att han, ”[...] har ett jäkla kärringjobb, som håller på med mjuka frågor, känslor och sånt.”

Ekman (1995) menar på att det är ett faktum att mannen inte bara är en del utav, utan också en produkt av samhället. Generaliserbarheten i samhället bidrar därmed till att förväntningar riktas gentemot män där de förväntas undvika allt som kan uppfattas som kvinnligt och därmed uppfylla de historiska antagandena om att män bör visa prov på styrka, vara djärva, aggressiva etc. (Ekman, 1995 s. 21, s. 71). Samhällets påverkan är inget som går obemärkt förbi då våra manliga intervjupersoner visar på hur stor genomslagskraft samhället har på den generella uppfattningen av män. Dock menar Ekman (1995) vidare på att det finns en skillnad mellan traditionell och modern manlighet. Våra kvinnliga intervjupersoner visade sig vara noga med att påpeka att den traditionellt lagda synen på män inte är den dominerande idag, även om den alltid utgör en bas. Ekman säger att den moderna manligheten betonar vikten av framgång och självbehärskning hos männen, mer än den fysiska styrkan och aggressiviteten (Ekman, 1995 s. 71).

Den kvinnliga biståndshandläggaren var inne på samma spår som socionomstudenten. Hon anser att kön inte borde ha någon betydelse vid yrkesutövning utan att fokus istället bör ligga på hur väl man utför sitt dagliga arbete. Hon gjorde en jämförelse och menade på att även hon skulle kunna arbeta som bilmekaniker, som hon anser är ett typiskt manligt yrke, men ändå

vara kvinnlig. Hon behöver inte vara ovårdad, snusa och spotta på golvet som bilmekaniker, vilket hon ansåg skulle kunna uppfattas som ett manligt beteende. Däremot hade hon kunnat hålla sig renlig, ordna till frisyren och ha målade naglar men ändå utföra ett lika bra arbete som hennes manliga motsvarighet. Detta applicerar hon på socialt arbete där hon menar på att en man likväl kan visa sina känslor öppet, ställa mjuka frågor och visa omvårdnad utan att förlora sin maskulinitet.

När vi frågade de manliga intervjupersonerna hur de såg på sig själva i förhållande till mansidealet, fick vi följande svar av den manlige socionomstudenten;

*”Jag är väl inte typiskt manlig. Det beror i och för sig på vilka miljöer man befinner sig i. Som nu till exempel, när jag är här, då är jag inte den typiske mannen men jag kan ändå titta på ishockey liksom och dricka öl och vara väldigt manlig.”*

(Manlig socionomstudent)

Han anser att alla människor har två sidor som de visar upp. Den ena sidan består av ren professionalism som alla intar under seriösa situationer. Under socionomutbildningen menar han att denna sida framträder under föreläsningar, grupparbeten, seminarium etc. då det är av vikt att vara seriös i sitt handlande och av respekt för sina kurskamrater. Detta likställer han med att sitta i möte med klienter. Under raster intar han så den andra sidan, den som mer belyser hans personlighet, vilket han förklarar som hans manliga sida där han kan prata om sport, film, bilar etc. med likasinnade.

Det manliga är enligt Badinter (1994) ingenting som uppkommer vid en födsel utan är istället någonting som man måste jobba hårt för och kräver en viss ansträngning för att vara (Badinter, 1994 s. 11). Vad som dock har påvisats i forskning är att maskuliniteten både har sexualiserats och feminiserats, med hjälp av massmedia. Mansidealet har därmed tillåtits en förändring i den mån att män numera tillåts att vara mjuka, passiva och kroppsmedvetna, såsom dess kvinnliga motsvarighet. Detta betyder dock inte att idealet har implementerats i samhället, vilket utgör ytterligare problematik, då det nya, mer moderna mansidealet inte kan vidareutvecklas (Ekman, 1995 s. 92f). Med hjälp av massmedia kan den generaliserande bilden av män komma till att förändras precis så som den har gjort tidigare, där det på 1930-talet talades om män som de starka hjältarna, för att under 1980-talet bytas ut mot män med kraftig kroppsbehåring och aggressiv skäggstubb och tillslut porträtteras som lika fåfänga

som sina kvinnliga motsvarigheter idag (*ibid.*). Frågan man kan ställa sig är vad framtiden har att erbjuda ytterligare för mansidealet?

Vid frågan om socionomutbildningen och socionomyrket har förändrat ens syn på maskulinitet, svarade den manlige socialsekreteraren enligt följande;

*”Jag hade inte varit den jag är idag, helt klart. Så jag har fått ändrad uppfattning. [...] Jag kan säga att jag har varit en sådan som har tyckt att jag var lite bättre än kvinnor, absolut.”*

(Manlig socialsekreterare)

## 6.4 JÄMSTÄLLDHET INOM SOCIALT ARBETE

Inom verksamheten där den manlige och kvinnliga socialsekreteraren arbetar består personalen av 15 anställda varav 4 är män. På biståndshandläggarnas verksamhet är skillnaden ännu större; av 70 anställda är endast 5 män. På socionomutbildningens tredje termin är de 5 män av 75 studenter.

Den 1 januari 2009 ersattes Jämställdhetslagen med Diskrimineringslagen (2008:567) vars ändamål i 1 kap. 1§ lyder;

*”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”*

(SFS 2008:567)

När vi frågade intervjupersonerna om socialt arbete är i behov av fler män, var alla deltagare rörande överens om att yrket behöver locka till sig mer personal av det manliga könet. Flera deltagare var noga med att påpeka att det inte enbart är inom socialt arbete som förändringar måste göras, utan att klyftorna mellan män och kvinnor speglar sig överallt i det svenska samhället. Den manlige socialsekreteraren ansåg att man dock inte enbart ska stirra sig blind på könsfrågan;

*”Ja jo! Men i rådande situation så handlar det om hur man använder sin kunskap oavsett om man är man eller kvinna. Jag vill backa upp personen och veta att denne backar upp mig. Alltså ja, att man använder sin erfarenhet och kunskap rätt.”*

(Manlig socialsekreterare)

Kullberg (2006) skriver att fler män inom socialt arbete både skulle öka jämställdheten, och samtidigt inte. Situationen skulle bli mer jämställd på så vis att män och kvinnor, i slutändan, skulle konkurrera på lika villkor där mannen inte längre skulle vara en eftertraktad minoritet som kan ”glida på en räkmacka” genom karriären. Detta skulle alltså leda till att män och kvinnor anställs utifrån sin kompetens inom det berörda området och inte efter sitt kön. De negativa aspekterna kring att arbeta för en mer jämställt socialt arbete är det särartstänk som det medför. Kullberg menar på att skillnaden mellan könen på så vis fördjupas och permanentas vilket kan anses paradoxalt (Kullberg, 2006 s. 121).

Den manlige biståndshandläggaren anser även han att jämställdheten inom socialt arbete bör likställas på flera olika nivåer, såväl vertikalt som horisontellt. Han menar dock att det bör vara fler faktorer verksamma vid en diskussion kring jämställdhet på arbetsmarknaden. Enligt honom bör inte könet hamna framför lämpligheten som socialarbetare, utan istället att det senare alltid ska ställas som en avgörande faktor. Han säger att en mer balanserad könsnivå inom yrket skulle resultera i att klienterna får den bästa möjliga hjälp av verksamheten tillhandahållen;

*”Som man och kvinna kan man ju uppfatta saker och ting olika, och för att hjälpa någon rätt kan man hjälpas åt till att uppfatta olika saker gemensamt med ens olika förutsättningar.”*  
(Manlig biståndshandläggare)

Samtidigt säger mannen även att mottagandet av män inom ett kvinnodominerande yrke inte alltid tas väl emot av en minoritet av kvinnor. Han menar att jämställdheten i det svenska samhället har rört sig alltför mycket åt det feministiska hållet, där det finns en del kvinnor som inte anser att män har något på deras arbetsplats att göra. Han berättar om ett speciellt tillfälle på hans första arbetsplats där de diskuterade barnperspektivet i arbetsgruppen;

*”[...] en kvinnlig kollega tyckte att man inte kunde sätta sig in i barnperspektivet om man inte är mamma. Vilket också automatiskt innebar att alla kvinnor som inte hade barn även var lämpliga när det gällde det. Men alla har vi ju varit barn ... ja, hur som helst, det var märkligt.”*  
(Manlig biståndshandläggare)

Dessvärre, enligt mannen, är det alltför många yrkesverksamma som inte håller sig objektiva när det gäller frånvaron av en könsbalanserad arbetsplats, då personliga intressen hamnar före det som klienterna eventuellt skulle må mycket bättre utav.

När det sedan gäller de hinder som män kan uppleva på en kvinnodominerad arbetsplats är de yrkesverksamma intervjupersonerna rörande överens om att män tilldelas arbetsuppgifter som ligger utanför deras områden;

*”[...] Många har nog förväntningar på att män ska fixa vissa grejer, om bilen strular kommer man gärna till männen liksom. Jag vet att jag ibland har vänt mig till min kollega, ganska fördomsfullt liksom, då jag har antagit att han har kunskap om vissa tekniska prylar som mina kvinnliga kollegor inte har. Sedan visade det sig, att så var inte fallet.”*

(Kvinnlig socialsekreterare)

*”Vi fick en handsfree en gång, alla handläggare. Då fick jag oftast hjälpa folk, för ingen kunde göra det. Så visst, är det fel så kommer man och frågar ganska mycket men sen har vi vaktmästeri på bottenvåningen. Som i och för sig också är man ...”*

(Manlig biståndshandläggare)

## 7. SLUTDISKUSSION

När vi nu avslutar denna studie gör vi det med många fler tankar och åsikter än när vi först påbörjade arbetet. Det berörda ämnet är ofantligt brett varför det har varit svårt att avgränsa sig på så vis att endast det relevanta bör ha fått plats. Uppsatsen må ha utgjort en port, en ingång till en större och bredare diskussion kring temat. Om så är fallet, anser vi att vi har lyckats med vår studie. Vi vill med denna studie, bland mycket annat, påvisa att det läggs alldeles för lite tid och kraft på att forska kring män inom kvinnodominerande yrken i Sverige. Snarare har fokus istället legat på kvinnors ställning på den mansdominerade arbetsmarknaden. Vi vill upplysa samhället på att det finns två sidor av samma mynt. Nedan följer så några av de reflektioner som vi har gjort, av betydelse att nämna.

Av erfarenhet så har vi upplevt att män sällan drar sig till utbildningar som senare i livet leder till ett yrke där bland annat lönen är låg och där samhället ifrågasätter deras val, utan snarare väljer att utbilda sig inom ett yrke där de upplever sig som accepterade, får hög status och hög lön samt uppfyller samhällets normer kring vad som anses vara ett typiskt manligt yrke. Socionomyrket ses i mångt och mycket som ett kvinnodominerande yrke där antalet män som väljer att utbilda sig inte ökar markant, säkerligen på grund av dess låga status. Huruvida socialt arbete ska jobba för att vara mer jämställd och på vilka grunder man ska göra yrket mer jämställd, kan det föras en lång diskussion kring. Vad vi har upplevt under våra intervjuer är en spegling av samhällsdiskussioner som är högaktuella för tillfället. Överallt

kan vi se att en kamp pågår där kvinnor och män ska behandlas på ett likartat sätt, med lika lön och lika förmåner. Oron finns i att fokus endast ligger på könet, där kompetens och erfarenhet hamnar i skymundan.

Frågan man kan ställa sig är om yrket blir mer jämställt om fler män rekryteras till socialt arbete endast på grund av sitt kön, där liten vikt läggs på lämpligheten. Resultatet av detta blir då att det motsatta könet inte konkurrerar på lika villkor, där risken finns att god kompetens försvinner bland ansökningspapper då detta anses vara av en annan prioritet. Socialt arbete kan likställas med polisyrket där stora resurser har lagts på att antagna polis studenter ska bestå av 50 % kvinnor och 50 % män. Detta har tillkommit då polisyrket sedan lång tid tillbaka har varit mansdominerande. Enligt Rikspolisstyrelsens rapport från år 2010, *Analys av antagningen till polisutbildningen med inriktning på vårterminen 2009 samt vårterminen 2010*, som vi dessvärre inte hittar på Rikspolisstyrelsens hemsida men hänvisar till en sekundär källa, ska kvotering ha förekommit på polishögskolan. Detta innebar att hälften män och hälften kvinnor antogs till utbildningen, trots att 60 % av de sökande var män och trots att de presterade bättre på såväl språk- som fysproven ([www.centrumforrattvisa.se](http://www.centrumforrattvisa.se)). Detta resulterar alltså i att män som är bättre kvalificerade för yrket, fick stå åt sidan för att jämställdhetspolitiken skulle få sin röst hörd. Detta kan även ske inom socialt arbete om inte tydliga mål uppförs, där det säkerställs att inga studenter, eller yrkesverksamma, inkvoterar i verksamheterna på grund av deras kön då värdefull kompetens går till spillo.

Vad skulle man då kunna göra för att göra socialt arbete mer attraktivt för män och på så vis säkerställa att kvinnor och män kämpar på liknande villkor? I denna diskussion väljer vi att inte gå så djupgående in på möjliga lösningar utan istället fokusera oss på vad man kan göra för att göra utbildningen mer attraktiv för framtida studenter. Vi kommer här att presentera intervjupersonernas åsikter kring ovan nämnda fundering, då dessa inte hade någon plats under analysen. Den manlige socionomstudenten berättar följande om socionomutbildningen;

*”Folk föreställer sig en socionom som den här gamla kvinnan som håller i allt, men man förklarar lite grundläggande saker om yrket så förstår folk och man tar då bort den stereotypen lite.”*

(Manlig socionomstudent)

Den kvinnliga socionomstudenten är inne på samma spår som sin kurskamrat;

*”Jag tror att folk har uppfattningen om att detta är ett kärringjobb. Eller jag tror att det är alldeles för lite information om det. Folk kopplar socionom till sådana som sitter på socialkontor och delar ut pengar. Jag tror att det är så bilden ser ut för allmänheten. Att det sitter en tant där. Jag tror mycket det, att föreställningen är att detta är ett kvinnoyrke.”*

(Kvinnlig socionomstudent)

Detta är en uppfattning som även vi själva delade innan vår studietid. Faktum är att alldeles för lite information ges i samhället kring vad socialt arbete innebär och vilka möjligheter det finns. Inte ens efter sju terminer på socionomutbildningen, kan vi erkänna att ovan nämnda bild, har ändrat sig nämnvärt. Det läggs allt för lite tid, både vid informationsutlämnande kring utbildningen, som undervisning under utbildning, på hur man ska arbeta för att ”tvätta bort stämpeln”.

Vidare kritik kan ges till socionomutbildningen i form av att den handledda socionompraktiken sker väldigt långt in i utbildningen. Studenterna får endast en veckas kontakt med det yrkesverksamma fältet under sin första termin på utbildningen, varefter utbildningsinnehållet därefter är mestadels föreläsningar och uppsatsarbeten inom socialhögskolans väggar, kombinerat med ett antal studiebesök. Anledningen till varför detta kan ses som problematiskt är för att utbildningen skulle må bra av att införa ytterligare en längre praktikperiod för att, inte bara göra studenterna medvetna om sin faktiska yrkessval, utan även göra ansvariga lärare, examinatorer och handledare uppmärksamma på om den berörda studenten är lämplig nog att arbeta med andra människors problemområden. För visst är det så att vem som helst kan läsa på inför en tentamen och klara kraven för en godkänd kurs för att därefter inte ha kvar det teoretiska inom sig. Studenter måste sättas mer på prov och få en möjlighet till att omvandla den teoretiska inläringen till praktisk utövning då det är endast där som man kan skilja agnarna från betet.



## 8. REFERENSER

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber

Badinter, Elisabeth (1994) *X,Y: om mannens identitet*. Stockholm: Forum

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Centrum för Rättvisa. *Polishögskolan anmäls till DO*. (Tillgänglig online)  
<[http://www.centrumforrattvisa.se/fall/Polish%C3%B6gskolan\\_anm%C3%A4ls\\_till\\_DO](http://www.centrumforrattvisa.se/fall/Polish%C3%B6gskolan_anm%C3%A4ls_till_DO)>  
(2012-05-20)

Ekman, Daniel (1995) *En mans bok: om manlig identitet – teorier, ideal, verklighet*. Stockholm: Natur & Kultur

Havung, Margareta (2000). *Anpassning till rådande ordning – en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Malmö: Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan

Hirdman, Yvonne (2008). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber

Högskoleverket (2008). Högskoleverkets rapportserie 2008:20 R. *Kvinnor och män i högskolan* (elektronisk).  
<<http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a8000278/0820R.pdf>> (2012-01-31)

Högskoleverket (2009). Högskoleverkets rapportserie 2009:36. *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor* (elektronisk).  
<<http://www.hsv.se/download/18.3b7dc9e51254f547e147ffe2287/0936R.pdf>> (2012-01-31)

Jönson, Håkan (2010). *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber

Kanter, Moss Rosabeth (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Book Inc.

Kullberg, Karin (1994). *Man kan bli vad som helst - en studie av några årskurser manliga socialhögskolestuderanden och socionomer*. Lund: Socialhögskolan

Kullberg, Karin (2000). Meddelande från Socialhögskolan 2000:2. *Hoppar MAN av? - en studie av män som avbrutit socionomutbildningen i Lund*. Lund: Socialhögskolan

Kullberg, Karin (2006). Rapportserie i socialt arbete 2006:6. *Man hittar sin nisch - om män i socionomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet*. Växjö: Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet

Lundström, Tommy & Sunesson, Sune (2000). ”Socialt arbete utförs i organisationer.” I Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

SFS 1991:433 Jämställdhetslagen

SFS 2008:567 Diskrimineringslagen

Statistiska centralbyrån (2010a). *Tema: Utbildning; Könstruktur per utbildning och yrke 1990–2030* (elektronisk).

<[http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0521\\_1990I30\\_BR\\_A40BR1001.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0521_1990I30_BR_A40BR1001.pdf)> (2012-02-01)

Statistiska centralbyrån (2010b). *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*. (elektronisk)

<[http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0201\\_2010A01\\_BR\\_X10BR1001.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf)> (2012-02-21)

Socialhögskolan, Lunds Universitet. (elektronisk)

<[http://www.soch.lu.se/o.o.i.s?id=20582&lukas\\_id=SGSOC](http://www.soch.lu.se/o.o.i.s?id=20582&lukas_id=SGSOC)> (2012-01-15)

Socialstyrelsens (2004). *Jämställd socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten*.

(elektronisk). <[http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10284/2004-103-2\\_20041032.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10284/2004-103-2_20041032.pdf)> (2012-02-12)

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* (elektronisk).

<[http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS\\_15.pdf](http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf)> (2011-10-21)

Williams, Christine (1995). *Gender differences at work*. University of California Press

## 9. BILAGOR

### 9.1 BILAGA 1

# INTERVJUGUIDE MANLIG STUDENT

ADMIR OMANOVIC – NINA JUSUFOVIC

## ÖVERSIKT

---

Kort presentation.

- Namn.
- Ålder.
- Familj
- Fritid

## INNAN SOCIONOMUTBILDNING

---

Har du någon tidigare utbildning (innan din socionomutbildning)?

- Specificera.

Hade du några tidigare yrkeslivserfarenheter innan du började på din socionomutbildning?

- Specificera.
- Längden på denna

## SOCIONOMUTBILDNING

---

Ålder vid utbildningens start.

- Kalenderår vid utbildningen start.

Hade du någon erfarenhet/kunskap om socionomyrket innan du valde utbildning?

- Specificera.

Vad var den avgörande faktorn till att du valde att utbilda dig till socionom?

- Rangordna anledning till yrkesval

Hur är könsfördelningen på socionomutbildningen?

Upplever du någon särbehandling i din klass?

- För och nackdelar.
- Påverkar engagemanget till utbildningen.

Är Socionomutbildningen vad du hade förväntat dig?

Jobbar du under utbildningen?

## EFTER SOCIONOMUTBILDNING

---

Vad är dina yrkesmässiga planer efter avslutad socionomutbildning?

- Inom vilket område vill du arbeta

Hur kommer det sig att du vill jobba inom det området inom socialt arbete?

- För och nackdelar med yrkesvalet
- Har du några erfarenheter sedan tidigare inom det området

Hur ser dina yrkesmässiga planer ut framöver?

- Om 5 år?
- Om 10 år?

## MAN

---

Hur reagerade din omgivning på ditt studieval i början?

- Vänner, familj.
- Reaktionen nu.

Hur är könsuppdelningen på din arbetsplats?

- Hur många män totalt.
- Hur är det att vara underrepresenterad?
- För och nackdelar.

Hur upplever du att du blir behandlad, i egenskap av man, på din utbildning?

- För och nackdelar.
- Högre/lägre förväntningar?

Kan du som man kan bidra med något speciellt till socionomyrket?

- Specificera.

Hur tror du att din roll som man påverkar din ställning på arbetsmarknaden inom socialt arbete?

Vilka hinder och möjligheter finns det inom socionomyrket genom att vara man?

Behövs det fler män inom socionomyrket?

- Specificera.

## MASKULINITET

---

Vad är maskulinitet för dig?

Har din bild ändrats?

- Specificera.

Hur ser du på dig själv i förhållande till mansidealet?

## 9.2 BILAGA 2

# INTERVJUGUIDE KVINNLIG STUDENT

ADMIR OMANOVIC – NINA JUSUFOVIC

## ÖVERSIKT

---

Kort presentation.

- Namn.
- Ålder.
- Familj
- Fritid

## INNAN SOCIONOMUTBILDNING

---

Har du någon tidigare utbildning (innan din socionomutbildning)?

- Specificera.

Hade du några tidigare yrkeslivserfarenheter innan du började på din socionomutbildning?

- Specificera.
- Längden på denna

## SOCIONOMUTBILDNING

---

Ålder vid utbildningens start.

- Kalenderår vid utbildningen start.

Hade du någon erfarenhet/kunskap om socionomyrket innan du valde utbildning?

- Specificera.

Vad var den avgörande faktorn till att du valde att utbilda dig till socionom?

- Rangordna anledning till yrkesval

Hur är könsfördelningen på socionomutbildningen?

Upplever du någon särbehandling i din klass?

- För och nackdelar.
- Påverkar engagemanget till utbildningen.

Är Socionomutbildningen vad du hade förväntat dig?

Jobbar du under utbildningen?

## EFTER SOCIONOMUTBILDNING

---

Vad är dina yrkesmässiga planer efter avslutad socionomutbildning?

- Inom vilket område vill du arbeta

Hur kommer det sig att du vill jobba inom det området inom socialt arbete?

- För och nackdelar med yrkesvalet
- Har du några erfarenheter sedan tidigare inom det området

Hur ser dina yrkesmässiga planer ut framöver?

- Om 5 år?
- Om 10 år?

## MAN

---

Hur reagerade din omgivning på ditt studieval i början?

- Vänner, familj.
- Reaktionen nu.

Hur tror du att det är att vara underrepresenterad.

- För och nackdelar.

Hur upplever du att männen blir behandlade, på din utbildning?

- För och nackdelar.
- Högre/lägre förväntningar?

Tror du att män kan bidra med något speciellt till socionomyrket?

- Specificera.

Inom socialt arbete, hur tror du att mäns ställning på arbetsmarknaden påverkas, av att de är just män?

Vilka hinder och möjligheter finns det inom socionomyrket genom att vara man?

Behövs det fler män inom socionomyrket?

- Specificera.

## MASKULINITET

---

Vad är maskulinitet för dig?

Har din bild ändrats?

- Specificera.

## 9.3 BILAGA 3

# INTERVJUGUIDE MAN

ADMIR OMANOVIC – NINA JUSUFOVIC

## ÖVERSIKT

---

Kort presentation.

- Namn.
- Ålder.

Är du utbildad socionom?

## INNAN SOCIONOMUTBILDNING

---

Har du någon tidigare utbildning (innan din socionomutbildning)?

- Specificera.

Hade du några tidigare yrkeslivserfarenheter innan du började på din socionomutbildning?

- Specificera.
- Längden på denna

## SOCIONOMUTBILDNING

---

Ålder vid utbildningens start.

- Kalenderår vid utbildningen start.

Hade du någon erfarenhet/kunskap om socionomyrket innan du valde utbildning?

- Specificera.

Vad var den avgörande faktorn till att du valde att utbilda dig till socionom?

- Rangordna anledning till yrkesval

Hur var könsfördelningen under din utbildning?

Upplevde du någon särbehandling under din studieperiod?

- För och nackdelar.
- Påverkar engagemanget till utbildningen.

## EFTER SOCIONOMUTBILDNING

---

Vad var dina yrkesmässiga planer efter avslutad socionomutbildning?

- Hur har din yrkeskarriär sett ut sedan dess?
- Antal år vid eventuell anställning.
- Anställd av.
- Position på arbetsplats.

Om flera olika arbeten, hur kommer det sig att du har bytt arbete?



## NUVARANDE ARBETE

---

Vad är din roll/dina arbetsuppgifter på arbetsplatsen?

- Antal år på arbetsplats.
- Anställd av.
- Position på arbetsplats.

Hur kommer det sig att du har valt (detta område) att jobba med inom socialt arbete?

- För och nackdelar med yrkesvalet

Är ditt yrkesval vad du hade förväntat dig, både före och under din socionomutbildning?

- Skillnader?

Hur ska ett arbete vara upplagt för att du som yrkesutövare ska utvecklas?

Är du nöjd med dina arbetsuppgifter och ditt arbete?

Hur ser dina yrkesmässiga planer ut framöver?

- Om 5 år?
- Om 10 år?

## MAN

---

Hur reagerade din omgivning på ditt yrkesval i början?

- Reaktionen nu.
- Vänner, kollegor, klienter.

Hur är könsuppdelningen på din arbetsplats?

- Hur många män totalt.
- Hur är det att vara underrepresenterad?
- För och nackdelar.

Hur upplever du att du blir behandlad, i egenskap av man, på din nuvarande arbetsplats?

- För och nackdelar.

Skiljer sig dina arbetsuppgifter från dina kvinnliga kollegors?

- Hur visar sig detta?
- Arbetsuppgifter bättre lämpade för män.
- Förväntningar att ta på sig vissa arbetsuppgifter.

Kan du som man kan bidra med något speciellt till socionomyrket?

- Specificera.

Hur tror du att din roll som man påverkar din ställning på arbetsmarknaden inom socialt arbete?

Vilka hinder och möjligheter finns det inom socionomyrket genom att vara man?

Behövs det fler män inom socionomyrket?

- Specificera.

## MASKULINITET

---

Vad är maskulinitet för dig?

Har din bild ändrats?

- Specificera.

Hur ser du på dig själv i förhållande till mansidealet?

## 9.4 BILAGA 4

# INTERVJUGUIDE KVINNA

ADMIR OMANOVIC – NINA JUSUFOVIC

## ÖVERSIKT

---

Kort presentation.

- Namn.
- Ålder.

Är du utbildad socionom?

## INNAN SOCIONOMUTBILDNING

---

Har du någon tidigare utbildning (innan din socionomutbildning)?

- Specificera.

Hade du några tidigare yrkeslivserfarenheter innan du började på din socionomutbildning?

- Specificera.
- Längden på denna

## SOCIONOMUTBILDNING

---

Ålder vid utbildningens start.

- Kalenderår vid utbildningen start.

Hade du någon erfarenhet/kunskap om socionomyrket innan du valde utbildning?

- Specificera.

Vad var den avgörande faktorn till att du valde att utbilda dig till socionom?

- Rangordna anledning till yrkesval

Hur var könsfördelningen under din utbildning?

Upplevde du någon särbehandling under din studieperiod?

- För och nackdelar.
- Påverkar engagemanget till utbildningen.

## EFTER SOCIONOMUTBILDNING

---

Vad var dina yrkesmässiga planer efter avslutad socionomutbildning?

- Hur har din yrkeskarriär sett ut sedan dess?
- Antal år vid eventuell anställning.
- Anställd av.
- Position på arbetsplats.

Om flera olika arbeten, hur kommer det sig att du har bytt arbete?

## NUVARANDE ARBETE

---

Vad är din roll/dina arbetsuppgifter på arbetsplatsen?

- Antal år på arbetsplats.
- Anställd av.
- Position på arbetsplats.

Hur kommer det sig att du har valt (detta område) att jobba med inom socialt arbete?

- För och nackdelar med yrkesvalet

Är ditt yrkesval vad du hade förväntat dig, både före och under din socionomutbildning?

- Skillnader?

Hur ska ett arbete vara upplagt för att du som yrkesutövare ska utvecklas?

Är du nöjd med dina arbetsuppgifter och ditt arbete?

Hur ser dina yrkesmässiga planer ut framöver?

- Om 5 år?
- Om 10 år?

## MAN

---

Hur är könsuppdelningen på din arbetsplats?

- Hur många män totalt.
- Hur tror du att det är att vara underrepresenterad.
- För och nackdelar.

Hur upplever du att män blir behandlade, i egenskap av sitt kön, på din nuvarande arbetsplats?

- För och nackdelar.

Skiljer sig männens arbetsuppgifter från deras kvinnliga kollegors?

- Hur visar sig detta?
- Arbetsuppgifter bättre lämpade för män.
- Förväntningar att ta på sig vissa arbetsuppgifter.

Kan män bidra med något speciellt till socionomyrket?

- Specificera.

Hur tror du att mäns ställning på arbetsmarknaden inom socialt arbete påverkas av att de är män?

Vilka hinder och möjligheter finns det inom socionomyrket genom att vara man?

Behövs det fler män inom socionomyrket?

- Specificera.

## MASKULINITET

---

Vad är maskulinitet för dig?

Har din bild ändrats?

- Specificera.

## 9.5 BILAGA 5

### KODNINGSMALL

Intervjuerna är kodade utifrån följande områden;

- ✓ Maskulinitet
- ✓ Femininitet
- ✓ Kön
- ✓ Yrkeskarriär
- ✓ Makt och handlingsutrymme
- ✓ Utbildning
- ✓ Hinder
- ✓ Möjligheter
- ✓ Förväntningar
- ✓ Övrigt