

Könsfördelning och jämställdhet inom socialtjänsten

En kvalitativ studie av kvinnliga socialsekreterares majoritetsroll

Av: Kerstin Wetterberg och
Cornelia Hallberg

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)
HT 14



Handledare: David Hoff
Examinator: Torbjörn Hjort

Abstract

Authors: Kerstin Wetterberg and Cornelia Hallberg

Title: Gender Balance and Equality in Social Services. A Qualitative Study of Female Social Workers' Majority Position [translated title].

Supervisor: David Hoff

Assessor: Torbjörn Hjort

The majority of current social workers are female. Previous studies on gender balance in the social work profession have focused on interviewing male social workers on their experience of being in a minority. Our aim with this study has therefore been to examine female social workers' views on and experience of gender imbalance in the social work profession. We have taken a qualitative approach, conducting three focus groups with a total of 10 social workers to answer questionnaires about how female social workers experience working in a workplace with few men, what if any discrimination due to gender they have experienced working in social services and their views on the possible need for more men in social services. The study had a social constructivist point of view and the empirical findings have been analyzed from Hirdmans (1988) theory on gender system. Our results show that there are both positive and negative outcomes of working in a female-dominated profession, and that female social workers express mixed views, describing on the one hand a need for more men in social services and on the other hand experience of discrimination favouring male social workers. Achieving equality in the workplace is in the end not just a question of the numbers of female and male workers.

Keywords: minority, majority, gender, discriminate, glass escalator.

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till alla de socialsekreterare som tagit sig tid att delta i våra fokusgrupper, utan er hade studien inte varit möjlig. Tack!

Vi tackar också vår handledare David Hoff för tid, engagemang och tips på vägen. Utan dig hade vi nog fortfarande varit rätt vilsna.

Slutligen vill vi också tacka varandra för ett gott samarbete, med förmåga att se möjligheterna istället för bristerna.

Innehåll

1. Problemformulering	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar.....	7
2. Tidigare forskning	9
2.1 Könsfördelning på arbetsmarknaden	9
2.2 Yrken med ojämn könsfördelning.....	10
2.3 Kvinnodominerade yrken.....	11
3. Perspektiv, teori och begrepp	15
3.1 Socialkonstruktivism som perspektiv	15
3.2 Genusteoretisk utgångspunkt	16
3.3 Centrala begrepp i relation till minoriteter i arbetslivet.....	18
4. Metod	21
4.1 Val av metod	21
4.2 Urval.....	21
4.3 Genomförande av fokusgrupper.....	22
4.4 Metodens förtjänster och begränsningar	23
4.5 Metodens tillförlitlighet	25
4.6 Bearbetning och analys av data.....	26
4.7 Etiska överväganden	27
4.8 Arbetsdelning	28
5. Empirisk presentation och analys	30
5.1 Konstruktioner av den manliga socialsekreteraren	30
5.1.1 Att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats.....	30
5.1.2 Behovet av män inom socialtjänsten	33
5.2 Särbehandling.....	36
5.2.1 Glasrulltrappa och glastak.....	37
5.2.2 Männens ”glider”	39
5.2.3 Olika löner.....	41
5.2.4 Särbehandling från klienterna.....	42

5.3 Spänningsförhållande mellan konstruktion och erfarenheter	43
6. Avslutande diskussion	48
Referenslista	51
Bilagor	55
Bilaga 1 - Informationsbrev	55
Bilaga 2 – Intervjumall.....	56

1. Problemformulering

Kvinnor har historiskt sett haft, och har även idag, en betydelsefull roll inom socialt arbete. Socialt arbete som profession växte fram ur filantropin under tidig början av 1900-talet (Kollind 2003). Denna filantropiska verksamhet bedrevs till en början i föreningar där överklassens kvinnor hade en självklar position (Meeuwisse & Swärd 2006). Enligt Statistiska Centralbyrån är socionomyrket även idag kvinnodominerat, då 85 procent av de yrkesverksamma socionomerna är kvinnor (Statistiska Centralbyrån 2013).

Den första sammanhållna utbildningen för socialarbetare i Sverige startades 1921 på initiativ av Centralförbundet för Socialt arbete (CSA) (Meeuwisse & Swärd 2006). En viss kritik framfördes mot professionaliseringen av socialt arbete eftersom man ansåg att det var en kallelse, snarare än ett sätt att försörja sig på. Att utföra hjälparbete betraktades även som tätt sammankopplat med kvinnlighet, då de förmågor som att agera som människa mot människa samt vara personlig ansågs tillhöra den kvinnliga kompetensen, snarare än manliga kunskaper (Kollind 2003).

Denna kritik mot yrkets professionalisering och den historiska utvecklingen leder till reflektioner över männens roll i socialt arbete. Vilken roll har manliga socialarbetare i detta historiskt sett kvinnodominerade yrke? Har den professionelles kön egentligen någon betydelse i utförandet av socialt arbete? Den historiska synen på män som otillräckliga i socialt arbete tycks till viss del ha luckras upp och män har enligt tidigare forskning fördelar inom kvinnodominerade yrken, just eftersom de är män – en unik och eftersträvtansvärd egenskap (jfr Kullberg 2006, Ng & Wiesner 2007, Williams 1995). Eddy S. Ng och Willi H. Wiesner (2007) har studerat jämställdhet och diskriminering på arbetsmarknaden, och funnit att män tycks ha en strukturell fördel när de befinner sig i minoritet och att de i högre grad anställs även om de är underkvalificerade för ett jobb, i jämförelse med kvinnor i motsvarande position. Också Christine L. Williams (1995) menar att män har en fördel i kvinnodominerade yrken då de tar med sig sin överordnade position i samhället, för att på så vis åtnjuta privilegier även på jobbet. Enligt Karin Kullberg (2006) tar männens fördel inom kvinnodominerade yrken inte i första hand sig uttryck genom att de blir chefer, utan att de får attraktiva arbeten med hög status, och i liten utsträckning arbetar inom socionomyrkets lågstatusområden.

Sverige rankades 2007 till världens mest jämställda land av World Economic Forum (WEF 2007) och vikten av jämställdhet på arbetsmarknaden är en självklarhet för många. En jämn könsfördelning kan betraktas som ett självuppfyllande mål, vilket illustreras genom exempelvis politiska förslag om könskvotering. Kullberg uttrycker däremot att det finns anledning att diskutera om fler män i socialt arbete verkligen bidrar till ökad jämställdhet (Kullberg 2006), ett fenomen som också Mats Alvesson och Yvonne Due Billing (2000) diskuterar i "Beyond Body-counting". Genom att fokusera på antalet män och kvinnor i en organisation ser man också män och kvinnor som enhetliga grupper som skiljer sig åt. Detta leder till ett isärhållande som istället fördjupar de rådande stereotyperna och ojämlikheten mellan könen (Alvesson & Due Billing 2000, Kullberg 2006). Teoretiskt kan detta isärhållande av kön förstås utifrån det Yvonne Hirdman (1988) benämner som genussystem, som innebär att en manlig överordning i samhället legitimeras genom att det görs skillnad på män och kvinnor.

Vi har uppmärksammat att en stor del av forskningen om manliga socialarbetare fokuserar på männens upplevelse av att vara i minoritet och vilken betydelse de anser att detta får i arbetet (jfr Kullberg 2006, Warde 2009, Williams 1995). Som ovan nämnt är det dock kvinnor som är i majoritet i socialt arbete, vilket gör det intressant att också undersöka deras syn på den ojämna könsfördelningen i yrket och vad en jämnare fördelning skulle kunna innebära för professionen. Tidigare forskning är inte heller i hög grad inriktad på just majoritetsrollen och vilka verkningar denna position kan få. Kvinnliga socialsekreterares erfarenheter av att arbeta tillsammans med ett fåtal män inom socialtjänsten är därmed värdefulla för att bredda denna förståelsebild. Vi ämnar därför i denna studie belysa hur kvinnliga socialsekreterare vid en myndighetsutövande socialförvaltning upplever sig själva som majoritet och vilken betydelse de tillskriver underrepresentationen av manliga socialsekreterare.

1.1 Syfte

Vårt syfte med denna studie är att undersöka kvinnliga socialsekreterares syn på och erfarenheter av ojämna könsfördelning inom socionomyrket.

1.2 Frågeställningar

- Hur upplever de kvinnliga socialsekreterarna att arbeta på en arbetsplats med få män?

- Vilka eventuella erfarenheter av särbehandling utifrån kön har de kvinnliga socialsekreterarna från arbetet inom socialtjänsten?
- Hur ser de kvinnliga socialsekreterarna på det eventuella behovet av fler män inom socialtjänsten?

2. Tidigare forskning

Att närma sig forskningsområdet som handlar om minoritets- och majoritetsförhållanden mellan kvinnor och män inom socialt arbete kan göras ur flera infallsvinklar. Vi menar att det är intressant att både se till forskning kring hur könsfördelning och könsstrukturer ser ut generellt på arbetsmarknaden, och också belysa vilken påverkan detta har specifikt i kvinnodominerade yrken. I en översikt av tidigare forskning om könsfördelning inom kvinnodominerade yrken som socionom, sjuksköterska och förskolelärare finner vi att forskningen i hög grad är inriktad på männens upplevelse av att befinna sig i minoritetsroll (jfr Kanter 1993, Kullberg 2006, Nordberg 2005, Williams 1995). Även i forskning som undersöker kvinnor i mansdominerade yrken ligger fokus i hög grad på vad just personerna som tillhör minoritetsgruppen upplever (jfr Wahl 2003). Däremot finner vi inte att forskning kring majoritetsrollen har bedrivits i lika hög utsträckning och har därför haft svårt att finna studier som berör denna position.

2.1 Könsfördelning på arbetsmarknaden

En viktig del i förståelsen av ett kvinnodominerat yrke är att belysa hur arbetsmarknaden i stort är strukturerad utifrån kön. Att arbetsmarknaden är könsuppdelad kan dels beskrivas utifrån att kvinnor och män har olika yrken och arbetsuppgifter, och dels att kvinnor och män också har olika arbetsvillkor utifrån löner och karriärs- och utvecklingsmöjligheter.

Horisontell könssegregering innebär att kvinnor och män söker sig till olika yrken och branscher, medan vertikal könssegregering avser att kvinnor och män inte tar sig lika långt i sina respektive karriärer. En tredje typ av könssegregering är den interna, vilket betyder att det även inom ett könsblandat yrke finns uppdelning i form av specialisering inom yrket, där män och kvinnor på ett systematiskt sätt har olika roller eller uppgifter (SOU 2004). Enligt Statistiska Centralbyrån arbetar 14 procent av alla yrkesverksamma kvinnor och 13 procent av alla yrkesverksamma män i yrken med jämn könsfördelning, alltså yrken där andelen kvinnor respektive män inte överstiger 60 procent (Statistiska Centralbyrån 2014). Socionomyrket klassas inte som ett yrke med jämn könsfördelning, då andelen kvinnor uppgår till 85 procent (Statistiska Centralbyrån 2013).

Alvesson och Due Billing (2011) beskriver att det finns olika sätt att förstå och förklara könsarbetsdelningen utifrån individ-, organisations- och samhällsnivå. De menar att många jobb är könsstämplade, vilket innebär att de ses som mer naturliga eller lämpliga för antingen kvinnor eller män (Alvesson & Due Billing 2011). Joan Acker är en förgrundsgestalt inom

organisationsforskning med inriktning på genus. Hon menar att ojämn könsfördelning tar lång tid att förändra eftersom det finns inbyggt i själva organisationsstrukturen (Acker refererad i Williams, Muller & Kilanski 2012). Acker riktar kritik mot tidigare organisationsforskning som hon menar utgår från att organisationer är könsneutrala. Hon har utifrån sin forskning själv utvecklat en teori som grundar sig i att organisationer är könade och har strukturer utifrån den manliga normen, vilket bidrar till mäns överordnade position (Acker 1990). Det finns enligt henne uppfattningar om kön, och vad som är manligt och kvinnligt, som är inbyggt i själva organisationen och som begränsar kvinnors förutsättningar och förbättrar för manliga karriärer. Män ses till exempel som bättre anställda eftersom de har färre distraktioner utanför arbetet, då kvinnan har det huvudsakliga ansvaret för barnen (Acker, refererad i Williams 1995).

I Anna Wahls (2003) avhandling ”Könsstrukturer i organisationer” redogör hon först för sitt empiriska material med insamlade beskrivningar från kvinnliga civilekonomer och civilingenjörers upplevelser av att arbeta i mansdominerade yrken. Hon vidareutvecklar därefter teori om betydelsen av kön i organisationer, och använder begreppet könsstruktur som ett verktyg för studier av organisationer utifrån ett könsperspektiv. Wahl (2003) menar att en könsstruktur består av tre olika delar av köns åtskillnad i en organisation. Det handlar dels om det olika antalet män och kvinnor som finns i en organisation, dels om graden uppdelning mellan könen avseende yrken och positioner och slutligen en hierarkisk fördelning mellan könen där graden av inflytande och makt skiljer sig åt. Vår avsikt med vår studie är dock inte att göra en organisationsteoretisk analys. Fokus i analysen kommer därför inte ligga på dessa ovan nämnda organisationsstudier och teorier. För vår studie blir snarare forskning som berör män i kvinnodominerade yrken den mest relevanta, då det är detta område vi kommer att undersöka, men ur ett annorlunda perspektiv än den tidigare forskning som vi tagit del av.

2.2 Yrken med ojämn könsfördelning

Vi intresserar oss i studien för vad som sker på arbetsplatser som har en ojämn könsfördelning. Rosabeth Moss Kanter (1993) har visat hur strukturen i en organisation påverkar ojämn könsfördelning, och vad detta i sin tur kan innebära för personerna som arbetar i organisationen. Hennes studie av ett industriföretag i USA under 1970-talet där kvinnor utgjorde minoritet i ledning och högre administrationsposter resulterade i boken “Men and Women of the Corporation”. Även om Kanter studerade just kvinnor i

minoritetsposition menade hon själv att de problem som minoritetsgruppen får utstå är något som drabbar alla minoritetskategorier; oavsett om det handlar om kön, etnicitet etcetera (Kanter 1993). Abrahamsson (2009) tolkar Kanter resonemang om att kvinnor och män i grunden är lika, men att den struktur, kultur och värderingar som finns i en organisation skapar gränser för dem som arbetar i organisationen. Hon översätter Kanter begrepp om detta till ”möjlighetsstrukturer”, och beskriver att organisationer kan ha olika möjlighetsstrukturer och dessutom erbjuda olika möjligheter för kvinnor och män (Abrahamsson 2009). Slutsatsen innebär att kvinnorna i organisationen möts av en barriär som stoppar dem i sina försök att avancera i hierarkin. Kanter menar också att en snedfördelning av antalet kvinnor eller män i en organisation skapar vissa beteendemönster och föreställningar om de som utgör minoritet. De som tillhör minoritetsgruppen benämner Kanter som ”tokens” och förklarar att de exempelvis blir mer synliga och utsatta för stereotypa föreställningar (Kanter 1993). Då denna forskning i hög grad är relevant för vår studie kommer vi återkomma till Kanter och hennes begreppsutveckling i avsnittet 3.3 *Centrala begrepp i relation till minoriteter i arbetslivet*, för att därefter använda oss av begreppen i vår analys.

2.3 Kvinnodominerade yrken

Vår studie handlar mer specifikt om socialsekreterare, vilket som tidigare nämnt är ett kvinnodominerat yrke. Den forskning som finns om män i kvinnodominerade yrken, såväl nationell som internationell, fokuserar i hög grad på mäns upplevelse av att vara i minoritet (Cross & Bagilhole 2002, Kullberg 2006, Nordberg 2005, Williams 1995). Simon Cross och Barbara Bagilhole (2002) beskriver hur män som arbetar inom olika typer av kvinnodominerade yrken; lokalvård, vård- och omsorg, skola samt socialt arbete, upplever att deras maskulinitet ifrågasätts av omgivningen och hur de handskas med detta. De förklarar strategier som dessa män använder för att bibehålla en traditionell maskulinitet, som exempel att distansera sig från kvinnliga kollegor, förklara det egna arbetsuppgifterna som skilda från kvinnornas eller att de utförde ett mer professionellt arbete än de kvinnliga kollegorna. Cross och Bagilhole (2002) menar att dessa strategier vidmakthåller män som det överordnade könet även när de befinner sig som minoritet i kvinnodominerade yrken.

Karin Kullberg (2006) beskriver i “Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet” den manliga socionomens karriär. Genom sin studie har Kullberg (2006) sett att manliga socionomer inte längre strävar efter att bli chefer så som tidigare, och menar att detta kan hänga samman med att chefsrollen förändrats. De manliga socionomerna

har sökt sig bort från traditionella yrkesroller i socialt arbete, och faktorer som de manliga socionomerna lyfter fram som viktiga för att de ska trivas med sitt arbete är känslan av frihet och att kunna arbeta självständigt. De söker sig till avgränsade områden där de kan skapa sig en fördjupad kunskap och expertroll. Yrkesroller som kurator, terapeut, entreprenörer och forskare inom socialt arbete har en hög professionaliseringsgrad och också hög status. Genom att männen innehar dessa roller menar Kullberg (2006) att männen bibehåller en högre position än kvinnorna, trots att de egentligen inte har någon formell makt på arbetsplatsen. Kullberg (2006) konstaterar att manliga socionomer har en fördel i egenskap av att de är män, vilket exempelvis tar sig uttryck i att de lätt får statusfyllda arbeten som kurator tidigt i sin karriär.

I sin slutdiskussion lyfter Kullberg (2006) huruvida fler män inom socialtjänsten leder till ökad jämställdhet eller inte. Hennes slutsats är att en större andel män skulle minska männens möjlighet att dra fördel av att de utgör en bristvara på arbetsmarknaden, och att kvinnor och män därmed i högre utsträckning skulle kunna konkurrera på lika villkor. Kvinnor skulle alltså få en bättre chans att uppnå högstatusarbeten, vilket innebär bättre villkor för kvinnor och på så vis också ökad jämställdhet. Däremot kan resonemanget om att fler män behövs inom socialt arbete också leda till minskad jämställdhet. Detta eftersom man genom att påstå att båda de biologiska könen behövs inom socialt arbete också menar att det finns väsentliga skillnader mellan könen, och på så vis fördjupar och bevarar dessa skillnader (Kullberg 2006). Denna argumentation återfinns också hos Alvesson och Due Billing (2000) som menar att en fokusering på antalet män och kvinnor kan leda till homogenisering av de respektive könen och befäster tanken att det finns en betydande skillnad dem emellan. På så vis leder inte en strävan efter femtio/femtio fördelning mellan kvinnor och män nödvändigtvis till en jämställd arbetsplats, utan kan istället få motsatt effekt (Alvesson & Due Billing 2000).

Inom forskningen kring män i kvinnodominerade yrken går det även att se en vidare utveckling och specificering av Kanters tidigare nämnda idé om hur långt minoriteter kan nå i en organisations hierarki. 1986 publicerades en artikel i "Wall Street Journal" där författarna beskriver fenomenet att kvinnor möts av en osynlig barriär som hindrar dem från att avancera till högre positioner inom organisationer, och benämner detta som att de möts av ett "glass ceiling" (Hymowitz & Schellhardt 1986). (I resterande del av denna rapport kommer vi använda den svenska översättningen "glastak" för att underlätta läsandet).

Christine L. Williams (1995) är dock kritisk till Kanters sätt att betrakta begränsningarna som kvinnor möter i organisationer som ett resultat av numerisk minoritet, och menar att till skillnad från kvinnliga ”tokens” kan män dra fördelar av att vara ”tokens” i kvinnodominerade yrken. I det numera klassiska verket ”Still a Man’s World” redogör Williams (1995) för hur manliga sjuksköterskor, bibliotekarier, lärare samt socialarbetare drar fördel av att arbeta inom kvinnodominerade yrken. Hon har myntat begreppet “glass escalator” (i denna rapport fortsatt benämnt ”glasrulltrappa”) som en vidareutveckling av begreppet glastak för att beskriva hur män i kvinnodominerade yrken upplever en osynlig kraft som knuffar dem uppåt i hierarkin. Denna osynliga glasrulltrappa underlättar alltså för män att göra karriär inom yrket. Det blir visserligen svårt för män som inte är intresserade av avancemang att bibehålla sin plats i den lägre delen av professionen. Förväntningarna att avancera kan kännas obekväma för männen, men kan också upplevas som positiva då männen ofta belönas med högre status och lön om de följer med uppåt i professionen (Williams 1995). Också Williams forskning och begrepp anser vi vara av stor vikt för vår studie och analys, varmed vi återkommer till detta under rubriken *3.3 Centrala begrepp i relation till minoriteter i arbetslivet*.

Williams forskningsresultat har även konfirmerats av andra forskare som fokuserat på jämställdhet i arbetslivet. Eddy S. Ng och Willi H. Wiesner (2007) har gjort en studie av jämställdhetsprogramms betydelse vid rekrytering som de beskriver i artikeln “Are Men Always Picked Over Women? The Effects of Employment Equity Directives in Selection Decisions”. Deras resultat stödjer Williams slutsats att män har fördelar i kvinnodominerade yrken och fenomenet glasrulltrappa. De fann att när det finns jämställdhetsprogram inom en organisation anställs i högre utsträckning underrepresenterade gruppmedlemmar. När minoritetskandidaten är underkvalificerad fanns det dock skillnader mellan män och kvinnor där män hade lättare än kvinnor för att anställas. När kvinnor är i minoritet inom organisationen uppmärksammades inte deras minoritetsställning i samma utsträckning och när kraven på jämställdhet är tvingande väljer de som rekryterar att inte följa dem, vilket är ett fenomen som inte drabbade männen i motsvarande minoritetsställning (Ng & Wiesner 2007).

Williams genomförde sin studie på 1970-talet och har 2013 publicerat en artikel, där hon belyser begränsningar med sin teori och begreppet glasrulltrappa. Den ursprungliga studien grundar sig på en traditionell arbetsorganisation, vilket innefattar en stabil anställning och hierarkisk karriärstege. De flesta organisationer ser annorlunda ut idag och kännetecknas

istället av flexibilitet, tillfälliga anställningar och horisontella teamarbeten. Williams menar att det kan krävas nya begrepp för att förstå ojämlikhet på arbetsplatser som har denna nya struktur. En annan faktor som inte finns med i den ursprungliga studien är ett intersektionellt perspektiv, vilket innebär ett perspektiv som också uppmärksammar betydelsen av bland annat klass och etnicitet för att förstå ojämlikheter på arbetsplatsen. Hon har tidigare studerat medelklassens vita män, men menar i sin senare artikel att glastrappan inte är tillgänglig för alla män då vissa grupper ändå exkluderas och diskrimineras på grund av klass, rasism och homofobi (Williams 2013).

Att den tidigare forskningen i hög grad utgörs av studier av minoritetgruppers upplevelser samt hur män inom socialt arbete beskriver sin egen situation anser vi ytterligare motiverar vår studie av kvinnliga socialsekreterares upplevelser och erfarenheter av att arbeta i en organisation där kvinnor är i majoritet. Vi menar att detta kan bidra med ett nytt perspektiv på ett område där mycket forskning redan har bedrivits.

3. Perspektiv, teori och begrepp

I nedanstående avsnitt kommer vi att redogöra för vår utgångspunkt i studien som kommer att utgöras av ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. Vi kommer även att belysa Yvonne Hirdmans teori om genussystem som kommer att vara analysens teoretiska ram. Slutligen kommer vi även att diskutera några centrala begrepp inom forskningsområdet *minoriteter i arbetslivet*.

3.1 Socialkonstruktivism som perspektiv

Genom socialkonstruktivism kan man ifrågasätta sådant som uppfattas som självklart eller naturligt och handlar om att saker och ting konstrueras av oss människor i integration med varandra (Wenneberg 2001). Detta blir intressant i relation till kön och vad som betraktas som manligt och kvinnligt. Att män är överordnade och kvinnor underordnade är inte något givet, utan konstrueras ständigt genom att den stereotypa genusordningen upprätthålls (Abrahamsson 2009). Vid en första anblick av en organisation är det möjligt att se hur könsfördelningen ser ut avseende hur många kvinnor respektive män som arbetar i organisationen, och vilka positioner som de har. Intressant för analysen blir att tolka personalens förklaringar till denna uppdelning. Det finns ofta föreställningar och förklaringar till att män sägs passa till somliga uppgifter och kvinnor till andra, vilket kan benämnas som sociala konstruktioner av manligt och kvinnligt (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2001). I vår studie är det därför intressant att undersöka de föreställningar och förklaringar som respondenterna har om manligt och kvinnligt.

Idag präglas könsforskningen av en syn på kön som något socialt och kulturellt konstruerat (Wahl et. al. 2001). Att se företeelser som socialt konstruerade istället för naturbestämda är en viktig utgångspunkt inom det socialkonstruktivistiska perspektivet. Socialkonstruktivismen utgår från att det som uppfattas som naturligt inte kan tas för givet, varmed perspektivet kan användas för att ifrågasätta sådant som uppfattas som självklart. Många händelser kan ses som naturliga och självklara, exempelvis att vi gråter när vi känner sorg. Vid studie av andra kulturer kan man dock upptäcka att detta inte är självklart överallt, och att man som uttryck för sorg istället kan skrika hysteriskt eller dra sig i håret. Detta handlar om att vi skapat föreställningar om hur somliga saker ska vara, trots att de egentligen skulle kunna vara annorlunda (Wenneberg 2001).

Inom det socialkonstruktivistiska perspektivet betraktas utifrån ovanstående resonemang skillnader mellan kön som konsekvenser av sociala faktorer, snarare än kroppsliga skillnader. Man menar att de kroppsliga skillnader som faktiskt finns ges stor betydelse genom sociala omständigheter (Wenneberg 2001). Genom våra föreställningar om könsskillnader och betydelsen som detta tillskrivs skapar vi kategorier som manligt och kvinnligt (Abrahamsson 2009). Candace West och Don H. Zimmerman (1987) har skrivit artikeln ”Doing Gender” och menar att den accepterade synen på kön i västerländska samhällen är att män och kvinnor är naturliga kategorier med fundamentalt olika psykologiska och beteendemässiga anlag på grund av de biologiska skillnader som finns mellan könen. Den här synen stärks av att vi organiserar samhället efter dessa skillnader, exempelvis genom en arbetsdelning med typiska mans- och kvinnoyrken. West och Zimmerman (1987) menar att kön inte är något som man är utan något som skapas och återskapas i interaktion med andra. De beskriver att kvinnor och män i egenskap av att vara en del av samhället oundvikligen är delaktiga i att ”göra kön”. Återskapandet av kön sker genom interaktion mellan människor, genom att vi utför vissa aktiviteter och beter oss på ett sätt som reflekterar eller uttrycker vårt kön och genom att andra bedömer våra handlingar som antingen manliga eller kvinnliga och bemöter oss efter det (West & Zimmerman 1987). Utifrån detta perspektiv är alltså de socialsekreterare som vi träffat med och konstruerar kön, bland annat genom de föreställningar och sätt att prata om kön som de ger uttryck för.

3.2 Genusteoretisk utgångspunkt

Det socialkonstruktivistiska perspektivet och resonemanget att vi skapar manligt och kvinnligt genom våra föreställningar om detta är ett tankesätt som återfinns hos genusforskaren Yvonne Hirdman. Hon lanserade 1988 begreppet *genussystem* som ett sätt att förstå kvinnors underordning. Hon menar att relationen mellan kvinnor och män är en väldigt avgörande faktor i en historisk process och att det krävs ett begrepp för att uppmärksamma detta förhållande, som annars inte problematiseras. På så sätt kan man också ifrågasätta det självklara (Hirdman 1988). Genussystemet består av ett mönster av relationer mellan kvinnor och män som är historiskt konstruerat, samt föreställningar som finns om detta mönster. Av somliga teoretiker används begreppen könsordning eller genusordning istället för genussystemet (Abrahamsson 2009). Hirdman förklarar genussystemet som en ordningsstruktur av kön, som utgör en förutsättning för också andra sociala ordningar i samhället. Hon skriver vidare att systemet har två grundläggande logiker; *dikotomin och*

isärhållandet av könen med konsekvensen att manligt och kvinnligt inte bör blandas, samt *hierarkin* där mannen utgör normen (Hirdman 1988).

Isärhållandets logik handlar om en uppdelning mellan könen, såväl fysiskt som psykiskt, och tar sig bland annat uttryck i arbetsdelningen mellan kvinnor och män, samt i föreställningar om vad som är manligt respektive kvinnligt (Hirdman 1988). Det finns också en grundläggande uppfattning om att skillnaderna mellan kvinnor och män är viktiga (Abrahamsson 2009). I *isärhållandet av könen* finns en dikotomisering där männen utgör det positiva och kvinnorna det negativa. Den andra logiken i genussystemet, *hierarkin*, innebär just att mannen betraktas utgöra det som är normalt, och därmed något som kvinnor måste förhålla sig till. Logikerna hör samman då det är genom *isärhållandet* som mannen som norm legitimeras och därmed får en överordnad position i *hierarkin* (Hirdman 1988). Hirdman (2001) menar att mannen ses som människa och individ medan kvinnan är den andra och inte riktigt en hel människa. Då mannen ses som norm och kvinnan betraktas i förhållande till denne ses hon som en sämre variant av mannen eller en kontrast till honom (Hirdman 2001). Att könen tillskrivs olika värden leder också till en förväntan på större kompetens hos män än hos kvinnor (Abrahamsson 2009).

Hirdman (1988) menar vidare att det i alla samhällen vid varje tidpunkt finns så kallade *genuskontrakt* mellan män och kvinnor, bestående av väldigt konkreta idéer om hur män och kvinnor ska vara mot varandra. Genuskontrakten finns på olika nivåer i samhället; dels en kulturell överlagringens nivå där idealtypsrelationen mellan man och kvinna skapas, dels på en social integrationsnivå vad gäller arbetsdelning och slutligen på en individnivå med väldigt konkreta regleringar. Genuskontrakten reglerar förhållandet mellan könen, och därmed också kvinnors möjligheter och begränsningar. Det genussystem som är rådande för tillfället påverkar det sätt som män och kvinnor handlar (Hirdman 1988).

Arbetsdelningen i manligt och kvinnligt är ett exempel på segregering som kan ses som att *isärhållandet* skapas på nytt (Hirdman 2001). Hirdman (2001) beskriver vidare att kvinnor som arbetar inom manligt dominerade yrken ofta möts av beröm för att de klarar av dessa manliga uppgifter, och att kvinnorna måste förändra sig för att passa in i dessa yrken. För män som träder in i ett kvinnodominerat yrke är förhållandet istället det motsatta. De kvinnodominerade yrken måste i dessa fall istället anpassa arbetsuppgifterna för att de ska passa mannen. Arbetet inom ett kvinnoyrke måste enligt Hirdman anpassas så att det inte uppfattas som en bestraffning eller förnedring för mannen (Hirdman 2001). I relation till vår

studie är det därför intressant att granska om manliga och kvinnliga socialsekreterare skiljer sig åt, både utifrån vad de faktiskt gör och hur de bemöts när de gör detta.

3.3 Centrala begrepp i relation till minoriteter i arbetslivet

Utifrån ovanstående teorier som behandlar könsordning i samhället och organisationer på ett mer övergripande plan är det också relevant att använda teorier och begrepp som mer specifikt behandlar förhållandet mellan majoritet- och minoritetsgrupper i arbetslivet. Kanter (1993) tidigare nämnda studie av kvinnor inom ett mansdominerat företag tillhandahåller begrepp som är användbara i förståelsen av arbetsplatser med ojämn könsfördelning. För att illustrera den snedfördelning av kvinnor och män som skapar vissa föreställningar om de som utgör minoritet urskiljer Kanter fyra olika grupsammansättningar där proportionerna mellan olika kategorier (exempelvis avseende kön eller etnicitet) av människor skiljer sig åt. En homogen grupp som består av enbart en kategori människor med proportionen 100:0, så som enbart män, benämner Kanter som en ”uniform” grupp. I grupper där det finns olika kategorier av människor men en jämn fördelning med proportionen 50:50 eller 60:40 kallas detta ”balanced”. Hon identifierar även grupper där proportionen mellan kategorier är ojämn och det skapas ett majoritet – minoritetsförhållande, där majoriteten är dominant men minoritetsgruppen tillräckligt stor för att kunna bilda allianser och utöva påverkan. Denna typ av sammansättning benämner Kanter som en ”tilted” grupp och har en fördelning runt 65:35. I den sista sammansättningen, ”skewed”, uppstår det lätt problem för dem som befinner sig i minoritetsposition. Proportionen mellan olika kategorier i denna grupp är 85:15, vilket gör att de som befinner sig i minoritet är så få att de inte kan alliera sig med varandra och de som utgör majoritet kontrollerar gruppen och rådande kultur (Kanter 1993).

Kanter (1993) använder begreppet ”token” som ett begrepp för att vidare förklara de personer som utgör minoritet i en ”skewed” grupp och vilka problem de kan möta. Att de är ”tokens” innebär att dessa personer får representera sin kategori, snarare än betraktas som individer. Hon menar vidare att det går att se tre fenomen som drabbar ”tokens”, vilka hon benämner ”visibility”, ”contrast” samt ”assimilation”. Begreppet ”visibility” innebär att man som ”token” får mer uppmärksamhet, att man syns tydligare i gruppen och att det finns en större medvetenhet kring ens handlingar. Enligt Kanter innebär ”contrast” att majoritetsgruppen blir mer självmedvetna om vad de som tillhör gruppen har gemensamt, samtidigt som de också förtydligar vad som skiljer dem från ”tokens”. Skillnaderna överdrivs ofta och man håller ”tokens” lite utanför den övriga gruppen. Det sista fenomenet som går att urskilja är

”assimilation”, vilket Kanter menar handlar om att ”tokens” i högre grad än övriga utsätts för stereotypa föreställningar. Det finns en ironi i att man som ”token” är extra synlig eftersom man är annorlunda samtidigt som man inte tillåts vara individuell med unika drag utan istället stereotypifieras (Kanter 1993).

Williams (1992) använder sig också av Kanters begrepp ”token” för att beskriva männens minoritetsroll på kvinnodominerade arbetsplatser, men menar att upplevelsen av att vara en ”token” skiljer sig åt för kvinnor och män. Det som avgör om det är något positivt eller negativt, om individen kommer mötas av det som benämns glastak eller glastrappa, är beroende av vilken social status eller position gruppen som individen tillhör har i samhället. Genom sin studie visar Williams att män som minoritet får fördelar både i anställningsförfarandet och genom avancemang inom yrket. Hon beskriver situationer där män genom chefer och kollegor leds in på manligt kodade områden även om de själva inte strävar efter denna typ av arbetsuppgifter. Kvinnliga kollegor ger ofta männen en inofficiell ledarroll och ber dem om hjälp med vissa arbetsuppgifter som exempel tekniska problem eller att lyfta tunga patienter. Denna särbehandling var något som männen i Williams inte upplevde som negativ; snarare tyckte en del om det då de upplevde sig uppskattade och som om de hade kontroll. Williams kunde se att negativ diskriminering mot männen visserligen förekom, men att den hade sitt ursprung utanför arbetsgruppen. Det var snarare klienter och omgivningen som hade negativa och stereotypa föreställningar om män i dessa yrken än kollegorna. Resultatet av att kvinnliga kollegor särbehandlar männen och omgivningens föreställningar blir att männen medvetet och omedvetet leds in på manligt kodade områden, vilket ofta innebär en högre position, status och lön. Alltså bidrar chefer, kollegor, klienter, omgivningens attityder och männen själva till att reproducera de manliga privilegierna och fenomenet med glastrappan.

Williams inkluderade även en del kvinnor i sin studie för att få deras syn på männens situation i yrket. Det visade sig då att kvinnor är angelägna om att få in män i yrket men att de samtidigt misstyycker till att männen blir privilegierade i egenskap av män och genom det når högre positioner vilket kan försvåra kvinnors avancemang (Williams 1992). Vi menar att Williams forskning som utmynnat i begreppet glastrappa är betydelsefull för att analysera hur de kvinnliga socialsekreterarna som vi intervjuat förhåller sig till begreppen.

Williams (2013) menar visserligen att många arbetsorganisationers strukturer har förändrats sedan hon utförde sin ursprungliga studie som resulterade i begreppet glasrulltrappa, och beskriver att man numera kan identifiera nya organisationsformer. I dessa nya organisationer är flexibilitet, tillfälliga anställningar och horisontellt teamarbete framträdande. Den struktur som tidigare varit vanlig är en organisation med möjlighet till en stabil anställning och hierarkisk karriärstege, vilken hon kallar för en traditionell arbetsorganisation. I organisationer som är uppbyggda på det nya sättet kan det vara svårare att använda begreppet glasrulltrappa för att belysa hur män i minoritet har lättare att avancera med hjälp av sin högre position i samhället (Williams 2013). Socialtjänsten är dock en arbetsplats med en struktur som vi menar liknar det Williams benämner som en traditionell organisation. Det finns en hierarkisk struktur med handläggare, enhetschefer, verksamhetschefer och övergripande förvaltningschef som arbetar på olika nivåer i organisationen. På så vis blir begreppet glasrulltrappa ändå användbart i vår analys.

4. Metod

I detta avsnitt kommer vi presentera vårt val av metod, vårt urval, studiens genomförande, metodens förtjänster och begränsningar samt tillförlitlighet. Vi avslutar med en redogörelse av de etiska överväganden som gjorts samt hur vi har fördelat arbetet mellan oss.

4.1 Val av metod

Syftet med vår studie innebär en önskan om att få en fördjupad förståelse för hur kvinnliga socialsekreterare talar om manliga socialsekreterares roll inom det sociala arbetet samt deras upplevelse av att arbeta inom en verksamhet där de som kvinnor är majoritet. Detta gör att en kvalitativ ansats betraktas som lämplig, eftersom den kvalitativa forskningen fokuserar på att tolka och förstå den sociala verkligheten utifrån hur individer i en specifik miljö förstår denna verklighet. Den kvalitativa forskningen fokuserar ofta på individers uppfattningar och tolkningar av sin sociala verklighet (Bryman 2011).

Mer specifikt har vi i vår studie använt oss av kvalitativa fokusgrupper. Att genomföra en fokusgruppsintervju innebär att man utifrån ett tema eller en frågeställning intervjuar flera personer samtidigt och fördjupar sig inom detta ämne (Bryman 2011). Vi har genomfört tre fokusgrupper med tre-fyra kvinnliga socialsekreterare i varje, som under cirka en timmes tid fått diskutera hur de ser på manliga socialsekreterares roll i socialt arbete samt hur de utifrån en rad olika aspekter upplever att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Genom fokusgrupper vill man få fram deltagarnas uppfattning av de frågor och teman som man som forskare presenterar och låta deras åsikter och synpunkter komma till uttryck (Bryman 2011). Vår avsikt med fokusgrupperna har alltså varit att få en samlad bild av sättet som kvinnliga socialsekreterare i en arbetsgrupp uppfattar och resonerar kring vårt forskningsämne. Att använda fokusgrupper var ett sätt för oss att genom en friare intervjusituation än en strukturerad intervju uppmärksamma vad våra respondenter anser viktigt att belysa inom ämnet och vilka konkurrerande förhållningssätt som finns inom arbetsgruppen i förhållande till dessa frågor. På så vis framkommer inte bara enskilda socialsekreterares åsikter, utan även hur man i grupp diskuterar ämnet och vilka uppfattningar som är legitima att uttrycka inför de andra deltagarna.

4.2 Urval

I vår studie har vi genomfört fokusgrupper tillsammans med kvinnliga socialsekreterare som jobbar med myndighetsutövning på en socialförvaltning. Att vi valde socialsekreterare som

deltagare i vår studie grundar sig i vad Bryman (2011) benämner ett målinriktat urval. Det målinriktade urvalet innebär att man försöker välja personer som är relevanta för de frågeställningar man vill besvara (Bryman 2011). Eftersom vi ställer oss frågan just kring hur kvinnliga socialsekreterare upplever att vara i majoritet var det också naturligt att dessa bildade vår undersökningsgrupp. Av praktiska skäl har vi vänt oss till personer som vi sedan tidigare praktik haft kontakt med vilket underlättat värvandet av personer som passar in i vårt målrationala urval.

Vår ursprungliga målsättning inför datainsamlingen var att genomföra tre fokusgrupper med fyra-fem deltagare i varje grupp. Vi har genomfört våra fokusgrupper med kvinnliga socialsekreterare som arbetar på en socialförvaltning i en medelstor kommun i södra Sverige. På denna socialförvaltning är individ och familjeomsorgen uppdelad i flertal olika verksamhetsområden som är inriktade på olika målgrupper. Vi valde att vända oss till verksamhetsområden som arbetar med barnärenden, vuxenärenden med inriktning på missbruk samt ekonomiskt bistånd. Syftet med detta urval har varit att skapa en variation i vår datainsamling. Sammanlagt har våra fokusgrupper bestått av 10 socialsekreterare med blandade erfarenheter. Fyra av socialsekreterarna uppgav att de arbetat inom socialtjänsten mindre än ett år. Det var också fyra deltagare som arbetat som socialsekreterare mellan ett och fem år. Två personer hade arbetat inom socialtjänsten mer än 10 år. I vår studie har vi valt att fokusera på kvinnliga socialsekreterares upplevelser, då vi har hittat tidigare forskning som är inriktad på männens upplevelse av att vara minoritet inom socialt arbete, men saknar ett kvinnligt perspektiv. Med anledning av detta ingår inga manliga socialsekreterare i vårt urval.

Vi valde att genomföra fokusgrupperna med respondenter från varje verksamhetsområde var för sig, istället för att blanda deltagare från olika områden. På så vis har deltagarna haft en gemensam utgångspunkt i diskussionerna. Dahlin-Ivanoff (2011) menar att homogenitet i fokusgruppen är viktigt för att deltagarna ska diskutera med varandra, och att känslan av att ha gemensamma erfarenheter eller upplevelser är viktigt. Detta var därför betydelsefullt för oss i vårt urval.

4.3 Genomförande av fokusgrupper

För att komma i kontakt med socialsekreterarna började vi med att skriva ett informationsbrev (se bilaga 1) med en beskrivning av syftet med vår studie, som vi sedan mejlade till

enhetscheferna inom varje verksamhetsområde på socialförvaltningen. Därefter hade vi kontakt med enskilda socialsekreterare från varje område som visade intresse för att delta i studien. Dessa socialsekreterare hjälpte oss i sin tur genom att prata med andra socialsekreterare inom verksamhetsområdet, för att vi på så vis skulle få ihop tillräckligt med deltagare till varje grupp. I två av fokusgrupperna uppnådde vi vår målsättning med fyra deltagare i varje. Till en av fokusgrupperna hade vi dock enbart möjlighet att använda tre deltagare då chefen för denna enhet ansåg att den rådande arbetsbelastningen var för hög och att fler socialsekreterare inte kunde avvaras från arbetet. Dagen för genomförandet var det en i denna grupp som var sjuk vilket sammantaget ledde till att denna grupp hade två deltagare färre än de övriga två fokusgrupperna. Vi valde trots detta att genomföra fokusgruppen vid det inbokade tillfället då vi ansåg att vi ändå skulle kunna få ett användbart material av dessa respondenter, samt att det var orealistiskt att boka in en ny tid på grund av den ovan nämnda arbetsbelastningen inom verksamhetsområdet.

Vid genomförandet av fokusgrupperna valde vi att låta en av oss i huvudsak hålla i diskussionen och ställa frågor utifrån vår intervjumall (se bilaga 2). I intervjumallen hade vi skapat fyra teman med mer specifika frågor utifrån dessa. Den av oss som inte hade det huvudsakliga ansvaret för att hålla i intervjun var med vid fokusgruppsstillfället som medintervjuare, men hade mest fokus på att anteckna intressanta iakttagelser av det gruppen implicit eller explicit uttryckte. Att vara två personer som tillsammans genomförde fokusgruppsintervjuerna var något som vi i efterhand upplevde både för- och nackdelar med. En nackdel var att det kändes svårt för den som agerade medintervjuare att gå in och bryta diskussionen genom att ställa egna följdfrågor, eftersom man inte visste vad personen som intervjuade hade för avsikt att göra härnäst. En stor fördel var dock att vi efteråt kunde diskutera och stämma av med varandra om det som vi uppfattat från respondenterna. Genom att båda var närvarande under fokusgrupperna fick vi från början en god inblick i allt material som samlats in, vilket underlättat i arbetet med analysen.

4.4 Metodens förtjänster och begränsningar

Som tidigare nämnt är fokusgrupper lämpliga när man vill undersöka hur människor tänker och talar om ett specifikt ämne (Dahlin-Ivanoff 2011). Enligt May (2001) kan man få olika resultat beroende på om man använder en gruppintervju eller individuella intervjuer eftersom det bidrar med olika perspektiv till samma frågeställning. Genom att använda en fokusgrupp får man kunskap om hur individer tänker och resonerar genom att lyssna på deltagarnas

diskussion (Dahlin-Ivanoff 2011). Vi var intresserade av just hur de kvinnliga socialsekreterarna i en arbetsgrupp tänker kring, och för diskussioner om, underrepresentationen av manliga socialsekreterare samt sin egen roll som majoritet. Detta gjorde att vi utifrån ovanstående resonemang bedömde att fokusgrupper var en lämplig metod. Att använda en fokusgrupp istället för enskilda intervjuer ger dessutom möjlighet att också studera hur människorna i fokusgruppen reagerar på det som de andra deltagarna säger och det samspel som finns i gruppen (Bryman 2011). Detta innebar att vi i vår studie kunde fånga hur diskussionen om manliga socialsekreterare fördes i arbetsgruppen, istället för att ta del av enskilda socialsekreterares uppfattningar om samma tema. Det framstod vid flera tillfällen även vilka åsikter som ansågs legitima i gruppen, och vilka som inte ansågs vara det. En gruppintervju möjliggör också en undersökning av de normer som finns i en grupp i förhållande till det studerade ämnet (May 2001).

Att använda fokusgrupper som metod innebär dock även somliga begränsningar. Bryman (2011) tar upp en rad praktiska aspekter, som att man snabbt kommer upp i stora mängder data, som också kan vara svår att analysera. Grupperna kan även vara svåra att organisera för att få personer att ställa upp och komma vid samma tillfälle (Bryman 2011), vilket var något vi upplevde då vi hade svårt att finna tider som passade samtliga deltagare. Ett annat praktiskt problem är att flera deltagare kan prata samtidigt, vilket försvårar arbetet vid transkriberingen då det kan vara svårt att höra vem som säger vad (Bryman 2011). Vi har i vår studie begränsat mängden data genom att använda tre fokusgrupper, med enbart 3-4 deltagare i varje för att på så vis få en rimlig mängd data att analysera. För att underlätta transkriberingen använde vi två separata inspelningsenheter samt transkriberade i direkt anslutning till intervjuerna. Bryman (2011) skriver dock även om andra effekter vid fokusgrupper som kan vara svåra att hantera. I gruppen kan det finnas väldigt tystlåtna deltagare, alternativt deltagare som inte låter andra komma till tals. Om en deltagare har en åsikt som är motstridig vad majoriteten säger finns det också risk att den inte kommer fram. Det är också viktigt att ha i åtanke att deltagarna i högre grad kan vilja framföra åsikter som upplevs som acceptabla (Bryman 2011). Vi upplevde att respondenterna till vis del påverkades av att intervjuas i grupp. Det fanns de som i hög grad uttryckte motsatta åsikter och inte höll med om det som övriga i gruppen sade, men ganska snabbt backade efter att ha blivit ifrågasatt. När någon skulle uttrycka en åsikt som inte upplevdes helt accepterad eller i linje med var övriga i gruppen uttryckt började denne med att ursäktas genom att förklara att åsikten inte var helt politiskt korrekt eller vad man ”borde” uttala. Att deltagarna påverkas av varandra kan ses som en nackdel med metoden,

men vi anser fortfarande att det var en lämplig metod då det finns ett värde i att analysera vad som sägs explicit och implicit, samt vilka åsikter som tycks vara legitima i gruppen. På så vis kan studien både belysa individuella uppfattningar och mer allmängiltiga sätt att prata kring aktuella teman.

4.5 Metodens tillförlitlighet

I diskussionen om forsknings tillförlitlighet tar Bryman (2011) upp kriterierna trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att konfirmera. För att uppnå trovärdighet krävs att man kan visa att ens forskning utförts enligt de regler som finns och att man dessutom återkopplar sina resultat till dem som studerats för att säkerställa att man uppfattat dem på rätt sätt. Vi har avsett att skapa trovärdighet i vårt studieresultat genom att i metodavsnittet ge grundliga förklaringar av tillvägagångssätt och utgångspunkter för fokusgrupperna. I slutet av varje fokusgrupp sammanfattade vi muntligt inför gruppen vad vi hade uppfattat för att på så vis ge deltagarna en möjlighet att bekräfta eller korrigera detta direkt samt tillägga ytterligare information.

Pålitlighet kan uppnås genom att en kollega granskar en redogörelse av forskningsprocessen för att bedöma detta (Bryman 2011). I vårt fall har vår handledare varit tillgänglig under processen och exempelvis kontrollerat vilka teman och frågeställningar vi använt i våra fokusgrupper. Vår slutgiltiga rapport kommer dessutom behandlas och diskuteras under ett seminarium tillsammans med studiekamrater som ska opponera på vår uppsats.

Slutligen innebär möjlighet att konfirmera att man ska kunna se att personliga värderingar eller teoretisk inriktning inte har påverkat resultatet i en undersökning (Bryman 2011). Vi menar alltså sammanfattningsvis att en transparens och tydlig redogörelse i vår studie skapar trovärdighet och tillförlitlighet.

Det är nödvändigt att vara medveten om sina egna förväntningar och perspektiv för att skapa trovärdig forskning. Som Ahrne och Svensson (2011a) skriver har man som samhällsforskare alltid vissa förväntningar och ibland även värderingar kring det ämne som man vill undersöka. Då samhället är komplext som studieobjekt ser det olika ut beroende på vilket perspektiv man använder och vilken förförståelse man har (Ahrne och Svensson 2011b). En betydelsefull del av vår förförståelse grundar sig i att en av oss har genomfört sin praktik på en socialförvaltning, och därmed också upplevt den ojämna könsfördelning som råder. Att vi dessutom använde oss av socialsekreterare på just denna socialförvaltning i våra fokusgrupper

kan uppfattas som problematiskt då tidigare relationer kan påverka genomförande och resultat. För att minimera denna risk valde vi att den av oss som inte haft någon tidigare kontakt med socialsekreterarna höll i två av fokusgrupperna medan den andra agerade medintervjuare med en mer tillbakadragen roll. Den av oss som tidigare praktiserat på socialförvaltningen höll därför enbart i en grupp, och valde då den grupp som inte bestod av respondenter som hon haft direkt samarbete med. Vi upplever även att det var en tillgång för oss att en av oss hade relation till deltagarna, då socialsekreterarna öppnade upp sig under fokusgrupperna och berättade saker som vi tror att de hade varit mer försiktiga att prata om med en främmande person.

4.6 Bearbetning och analys av data

Under fokusgrupperna spelades samtalen in med hjälp av våra mobiltelefoner. Som komplement till detta hade den av oss som var medintervjuare till uppgift att observera gruppen och anteckna intressanta spår och ämnen som respondenterna pratade om. Att använda inspelningsutrustning kan visserligen leda till att deltagarna känner sig hindrade från att säga vissa saker och leder till ett långdraget arbete att sammanställa en utskrift av intervjumaterialet. Det har dock också flera fördelar eftersom det ger ett täckande material då man som intervjuare kan fokusera på själva intervjusituationen och det som händer där utan att känna krav att anteckna samtidigt. Utskrift av intervjun kan dessutom underlätta vid analysering då man utifrån teori kan klassificera olika avsnitt och därefter jämföra detta mellan olika intervjuer. En annan fördel är att man kan vara säker på att det är deltagarnas ord som används och inte intervjuarens (May 2001). Efter genomförandet valde vi därför att transkribera de inspelade fokusgrupperna i sin helhet, vilket innebär att vi ordagrant skrev ned det som deltagarna sade. Detta ledde till att vi lyssnade igenom inspelningarna flera gånger och fann mönster i vad respondenterna pratade om. Utifrån dessa mönster skapade vi teman som vi därefter använde som koder i analysen av materialet. Kodning är ett sätt att förstå sitt material och innebär att man skapar kategorier för att sortera data (May 2001). Vi valde också att skapa koder utifrån de teorier och begrepp som används i analysen, för att på så vis ytterligare uppmärksamma intressanta diskussionstrådar i materialet. Följande koder användes: löner, status, behovet av män inom socialtjänsten, särbehandling, glida, glasrulltrappa/glastak, konstruktionen av den manliga socialarbetaren samt jämställdhet. Vi genomförde kodningen manuellt med hjälp av färgöverstrykningspennor för att på så vis lättare se vilka olika koder och teman som gick in i varandra eller på annat sätt hörde ihop.

Efter kodningen utförde vi vår analys genom att med stöd av teori, perspektiv och centrala begrepp göra tolkningar av data. Vi har dels ämnat förklara hur socialsekreterarna pratar om och konstruerar somliga fenomen och dels vilka konkreta erfarenheter de lyfte under fokusgruppstillfällena. I vår presentation av analysen har vi valt att använda oss av citat från fokusgrupperna för att illustrera våra resonemang. Vi har i dessa fall valt att göra små språkliga redigeringar och tagit bort hummanden, men varit noga med att inte ändra betydelsen av det som sagts. Vi har även i somliga fall lagt till ord för att förtydliga sammanhang, och markerat dessa med []. Vid presentationen av citaten benämner vi deltagarna R1-R10. Vi preciserar dock inte deltagarna ytterligare utifrån verksamhetsområde för att undvika att de kan identifieras. I de fall då intervjuaren säger något benämns detta med I.

4.7 Etiska överväganden

Att ha ett etiskt förhållningssätt i genomförandet av sin forskning innebär att man tar hänsyn till en rad olika aspekter. Det finns ett krav inför samhället och dess medborgare att forskning bedrivs för att kunskaper ska kunna utvecklas och metoder förbättras. Samtidigt finns det också ett krav som innebär att individer ska skyddas mot obefogad insyn i deras livsförhållanden, psykisk eller fysisk skada, kränkningar och förödmjukelse (Vetenskapsrådet 2014). Vi vägde under vår studie dessa krav mot varandra för att skapa en etiskt försvarbar forskning. Då studien resulterar i en kandidatuppsats anses forskningsvärdet inte vara speciellt högt i relation till andra studier som bedrivs. Med detta följer ett ännu högre krav på ett säkert individskydd. Vi har valt att intervjua professionella socialsekreterare som kan anses vara en icke utsatt grupp i samhället tillskillnad från exempelvis missbrukare, brottsoffer eller ungdomar med psykisk ohälsa. Dock kvarstår att vi bör ta hänsyn till individskyddet, vilket vi har försökt försäkra genom nedanstående tillvägagångssätt.

I genomförandet av vår studie har vi arbetat efter vetenskapsrådets forskningsetiska principer för att minimera risken för skada hos våra deltagare. Informationskravet innebär att man ska informera deltagarna om studiens syfte samt villkoren för deras deltagande (Vetenskapsrådet 2014). Samtliga deltagare har via mejl inför fokusgruppen samt i pappersform vid själva fokusgruppstillfället fått ta del av ett informationsbrev (se bilaga 1) där vi förklarade studiens innehåll och syfte, och informerade om att deltagaren när som helst hade rätt att avbryta sin

delaktighet i studien. Informationen i brevet upprepades även muntligt vid början av varje fokusgruppstillfälle. Vetenskapsrådets (2014) samtyckeskrav innebär att deltagarna ska samtycka till sin medverkan. I vår studie frågade vi därför efter samtycke från samtliga deltagare, samt informerade om att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan i studien. Det tredje forskningsetiska kravet, konfidentialitetskravet, innebär att det material som samlas in ska anonymiseras och aidentifieras innan det används i rapporten samt att materialet förvaras oåtkomligt för utomstående (Vetenskapsrådet 2014). I det informationsbrev vi mejlat och delat ut vid intervju tillfället informerade vi deltagarna om att det som diskuteras i fokusgruppen är konfidentiellt och inte får delges till utomstående. Slutligen får det insamlade materialet enligt nyttjandekravet enbart användas i det syfte som studien har och det deltagarna samtyckt till (Vetenskapsrådet 2014).

Utöver dessa kriterier är det viktigt att ett etiskt förhållningssätt genomsyrar hela forskningsprocessen. Som forskare har man ansvar för att ge insyn i vilka ens egna utgångspunkter och perspektiv är som ligger till grund för ens förklaringar (Andersson & Swärd 2008). Därför är det ur ett etiskt perspektiv viktigt med den transparens som vi avser skapa genom att beskriva hur studien är genomförd. Då vi i vår studie också skapade en diskussion bland deltagarna och försökte få dem att reflektera kring sina egna tankar och ställningstagande var det viktigt för oss att fundera över hur vi fick dem att känna sig under och efter fokusgruppstillfällena. Bryman (2011) beskriver att det finns situationer då fokusgrupper är olämpliga. I situationer där deltagarna har svåra meningsskiljaktigheter i grundläggande frågor, är rädda för eller inte tycker om varandra kan fokusgrupper skapa obehag hos deltagarna (Bryman 2011). Detta har varit viktigt för oss att ha i åtanke då vi planerat urvalet till vår studie, och valt att ha deltagare från samma verksamhetsområde i grupperna. En aspekt av detta som vi också reflekterat kring är hur vi skulle hantera en situation där någon av deltagarna uttrycker en åsikt som starkt går emot den övriga gruppens och som då kan framstå som en ”förrädare”. Vi upplevde inte att någon sådan situation uppstod, men hade för avsikt att i sådana fall avbryta genom att gå vidare till ett nytt samtalsämne eller fråga som inte upplevts lika känslig.

4.8 Arbetsdelning

Vi har under hela forskningsprocessen valt att ha en jämn arbetsfördelning och arbeta tätt tillsammans. Vi har därför suttit tillsammans även vid tillfällena då vi skrivit separata stycken av rapporten, för att på så vis kunna diskutera och väga samman bådas åsikter. Vid

genomförandet av fokusgrupperna deltog som tidigare nämnt vi båda, vilket också varit en fördel vid bearbetning av data och analys. Även utskrifterna av intervjumaterialet har fördelats lika mellan oss.

5. Empirisk presentation och analys

Vi kommer i detta kapitel redovisa vårt resultat av den analys som vi gjort utifrån den insamlade empirin. Vår empiri består som tidigare nämnt av insamlat material från tre separata fokusgrupper. Inledningsvis kommer vi att analysera socialsekreterarnas syn på att arbeta inom socialtjänsten utifrån ett könsperspektiv samt hur de diskuterar det eventuella behovet av fler manliga socialsekreterare. Därefter kommer vi att fokusera på de konkreta erfarenheter som våra deltagare erfarit av särbehandling utifrån kön. Slutligen kommer vi att ställa dessa erfarenheter och sätt att uttrycka sig i relation till varandra.

5.1 Konstruktioner av den manliga socialsekreteraren

I detta avsnitt kommer vi att lyfta fram konstruktioner som görs om manliga socialsekreterare av respondenterna. Under våra fokusgrupper pratade socialsekreterarna om hur det är att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats utifrån hur män och kvinnor betar sig på arbetsplatsen och skillnader dem emellan. Detta kan utifrån vårt valda perspektiv socialkonstruktivism tolkas som konstruktioner av manligt och kvinnligt genom det sätt som de tillskriver de respektive könen vissa egenskaper. Som en del i denna konstruktion av manligt och kvinnligt tas även det omdiskuterade behovet av fler män inom socialtjänsten upp, vilket bildar föreställningar om vad fler män skulle leda till och hur dessa män i sådana fall ska vara. För att förstå betydelsen av dessa konstruktioner kommer socialkonstruktivismen och resonemangen kring att kön är något som vi skapar stå som förklaringsmodell. Också Hirdmans teori (1988) om genussystem tillhandhåller en teoretisk ram i förståelsen av skillnaden mellan könen och mäns överordning.

5.1.1 Att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats

Vårt syfte med studien är att kartlägga hur kvinnliga socialsekreterare upplever att arbeta i en majoritetsroll, och därmed hur det är att faktiskt arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. För att förstå hur kvinnliga socialsekreterare upplever att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats är det intressant att undersöka vad de menar utmärker en sådan arbetsplats. Att diskutera vilka för- och nackdelar som finns med att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke som socionomyrket är ett sätt att närma sig dessa upplevelser och erfarenheter. När våra respondenter resonerade kring dessa för- och nackdelar växte det fram bilder av vad de betraktade som typiskt manligt och kvinnligt. I den sociala konstruktionen av manligt och kvinnligt finns föreställningar och förklaringar om att män sägs passa bättre till vissa saker, och kvinnor bättre till andra (Wahl et. al. 2001). Genom interaktion mellan människor och vår bedömning av aktiviteter och handlingar som antingen manliga eller kvinnliga är vi också

delaktiga i skapandet av kön (West & Zimmerman 1987). I beskrivningen av nackdelarna med att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats var det många respondenter som satte manliga arbetsplatser i kontrast mot detta för att förklara sin uppfattning. Alvesson och Due Billing (2002) menar att man förstår vad som är feminint i relation till maskulinitet och att uttalanden om det ena könet implicit också säger något om det andra. En återkommande uppfattning i fokusgrupperna var att det förekommer mindre ”skitsnack” på manliga arbetsplatser, och att detta därför också innebär en nackdel med att arbeta på en kvinnlig arbetsplats då detta ökar på en sådan arbetsplats. Skitsnack handlar i detta sammanhang dels om att man diskuterar saker som inte är relaterade till arbetet och dels att kollegor baktalar varandra. Att det blir mindre skitsnack förklarades med att män har en rakare kommunikation än kvinnor. På frågan om vad en jämnare könsfördelning skulle kunna innebära för arbetet diskuterade två respondenter:

R1: Jag tänker att det inte hade blivit så mycket bullshit.

R2: Vad menar du? Bullshit i arbetsgruppen, eller bullshit...?

R1: Ja, jag tänker att om det hade varit en jämnare könsfördelning... Att det, alltså det hade varit en rakare kommunikation. Men det är bara min föreställning om...

Det förekom dock också uppfattningar om att mansdominerade arbetsplatser kunde vara värre i detta avseende än kvinnliga, trots bilden av männen som rakare i kommunikeringen. Fördelarna med en kvinnodominerad arbetsplats förklarades istället i termer av att kvinnor är mer känslosamma och relationsskapande, vilket gör det lättare att vända sig till en kollega om man exempelvis har fattat ett jobbigt beslut. En respondent förklarade:

R3: Sen tycker jag också att det är en fördel att det är just precis i det här jobbet, att det är kvinnor, också för att kvinnor har lättare för att snacka om känslor och snacka om sånt. Som exempel så hade jag ett ärende där jag fick ge avslag, och då hade jag, jag gick flera dagar med så, skuldkänsla. Och då kunde jag snacka med en annan kvinnlig arbetskamrat, ja det var liksom lättare att snacka om det. För det hade jag också tagit upp med en manlig [kollega] och det var liksom ”jaja, sånt som händer”. Det var liksom lite, ja, lite lättare att prata om sånt och egna känslor då när det var en kvinna.

På så sätt konstrueras män som mer raka i kommunikation med mindre utrymme för prat som inte är relaterat till jobbet, medan kvinnor å ena sidan pratar mer bakom ryggen på varandra

men å andra sidan är mer känslösamma och har ett högre intresse för relationer. Utöver detta diskuterades män även som mer pondusfyllda och bestämda i sina beslut. Detta är alltså en betydelsefull del i det som West och Zimmerman (1987) benämner som att göra kön. Detta sätt att hålla isär manligt och kvinnligt är den del av genussystemet som Hirdman (1988) förklarar som en isärhållande logik. Genom vårt lärande och våra föreställningar blir åsikter om vad som är manligt respektive kvinnligt något som vi betraktar som självklart och naturligt (Abrahamsson 2009). Hirdman (1988) menar också att vi bestämmer hur vi själva är genom att bestämma vad andra är. På så vis kan man se att de kvinnliga socialsekreterarna i vår studie konstruerar hur det är att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats genom att också bestämma hur det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Om könen inte hålls isär på ett fysiskt sätt använder man istället symboler och motsatspar för att göra åtskillnad (Hirdman refererad i Abrahamsson 2009). I hög grad hålls män och kvinnor isär fysiskt på så vis att det mest är kvinnor som arbetar som socionomer och att det finns andra mer mansdominerade arbetsplatser. Vi ser även ett isärhållande kring hur män och kvinnor betar sig. I våra fokusgrupper poängterades kvinnor som mer relationsskapande och män som mer raka och bestämda. Detta kan förstås utifrån att det finns så kallade dikotomier, motsatspar, som delar upp saker som manliga eller kvinnliga utifrån mer än enbart fysisk åtskillnad. Vanligt är att kvinnan betraktas som den mjuka och omhändertagande, medan männen är de starka, hårda och aggressiva (Hirdman refererad i Abrahamsson 2009).

Att det faktiskt finns mycket uppfattningar om hur män är, trots att det egentligen inte finns så många manliga socialsekreterare på arbetsplatsen kan även tolkas utifrån Kanters (1993) resonemang om ”tokens”. I en grupp, likt våra respondenters arbetsgrupper, med ojämn könsfördelning där männen befinner sig i minoritet utgör dessa vad hon benämner som ”tokens”. Dessa män får då representera män som kategori istället för att de betraktas som enskilda individer. Som ”tokens” utsätts man för tre fenomen som Kanter (1993) benämner som ”visibility”, ”contrast” och ”assimilation”. ”Visibility” innebär att de som är ”tokens” blir mer synliga i gruppen och att man är mer uppmärksam på det arbete som de utför. ”Contrast” betyder att majoritetsgruppen blir medvetna om vad de som tillhör gruppen har gemensamt och överdriver skillnaderna mellan sig själva och minoritetsgruppen (Kanter 1993). I detta sammanhang blir det tredje fenomenet, ”assimilation” intressant då det enligt Kanter (1993) innebär att ”tokens” utsätts för stereotypa föreställningar om den kategori som man kommer ifrån. De manliga socialsekreterarna som våra respondenter diskuterar om blir alltså utsatta för stereotypa föreställningar om hur män är, så som rakare i kommunikationen och mer

pondusfyllda. Trots att inte alla män nödvändigtvis betar sig på detta vis är det denna bild som dominerar. Kanter (1993) menar att denna "assimilation" kan upplevas som jobbig för de som utsätts för det. Denna förståelse delas dock inte av Williams (1995) som menar att gruppens status i samhället är avgörande för om fenomenet blir positivt eller negativt, och att män snarare drar nytta av att vara "tokens" då de har hög status. Att de kvinnliga socialsekreterarna i vår studie har dessa stereotypa föreställningar om män behöver alltså i likhet med Williams resonemang inte innebära något negativt för männen, utan tvärtom innebära fördelar. Mer pondus och rakare kommunikation kan betraktas som positivt och därmed eftersträvnsvärda egenskaper som männen förväntas bidra med. Detta hör även samman med Hirdmans (1988) resonemang om genussystemet i samhället där männen placeras högre än kvinnorna. Denna överordning upprätthålls fortlöpande genom isärhållandet av manligt och kvinnligt, vilket i sin tur skapar mannen som norm (Hirdman 1988). Detta kan förstås som att män generellt har fördelar gentemot kvinnor, även om detta kan variera beroende på organisation och sammanhang (Abrahamsson 2009). Att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats beskrivs alltså av våra respondenter i hög grad utifrån skillnader mellan manligt och kvinnligt, vilket också blir en del i konstruktionen av respektive kategorier.

5.1.2 Behovet av män inom socialtjänsten

Att prata om nackdelarna med att jobba på en kvinnodominerad arbetsplats och upplevelsen av att befinna sig i majoritet leder in på diskussionen om behovet av att vara fler män, för att man på så vis ska kunna undvika dessa nackdelar. Också denna diskussion bidrar till konstruktionen av manliga socialsekreterare och hur dessa är eller förväntas vara. Kanter (1993) skiljer ut fyra typer av grupper som har olika proportioner av olika kategorier av människor, exempelvis utifrån kategorin kön. Dessa benämns som "uniform", "balanced", "tilted" och "skewed" (Kanter 1993). Två av de fokusgrupper som vi genomförde bestod av socialsekreterare från grupper med enbart kvinnor ("uniform"). Den sista fokusgruppen arbetade istället i en så kallad "skewed" grupp med fåtal män. Detta innebar att inte alla respondenter hade konkreta erfarenheter av att arbeta med män. Det fanns dock mycket uppfattningar och åsikter om underrepresentationen och det eventuella behovet av män ser ut, trots avsaknaden av män i arbetsgrupperna.

Det dominerande sättet att prata om underrepresentationen av män var att detta är något negativt och att det därmed finns ett behov av att anställa fler män. Argumentationen som låg

till grund för detta återfinns i bilden av mansdominerade arbetsplatser och vad män kan bidra med på arbetsplatsen. Ett flertal respondenter uppgav att de hade svårt att beskriva konkret vad männen skulle kunna göra som skiljer sig från nuvarande arbetssätt, men att de hade en bild av att det skulle bli bättre och att en jämnare könsfördelning är eftersträvansvärt. Också förhoppningar om mer övergripande förändringar så som ökad professionsstatus och högre löner lyftes upp. Flera av respondenterna lyfte dessutom att en högre andel män är viktigare inom andra delar av socialt arbete än inom just den myndighetsutövande delen där de själva arbetar, så som vid tagning av urinprover och behandlingssammanhang med separata ”tjej- och killgrupper”. Återkommande i fokusgrupperna var att man betraktade behovet av män som större i andra verksamheter än ens egen. Utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv kan detta tolkas som att det finns en starkt dominerande föreställning om att fler män inom socialtjänsten är något eftersträvansvärt, och i de fall då man inte kan se ett konkret behov i den egna arbetsgruppen konstruerar man istället ett behov i andra arbetsgrupper för att på så vis upprätthålla denna föreställning.

Det framkom dock även mer konkreta uppfattningar om vad männen skulle kunna bidra med. En del respondenter menade att fler män skulle kunna bidra till ett bättre arbetsklimat, med mindre skitsnack. De pratade också om att det skulle bli en annan slags stämning i arbetsgrupperna. Det mest återkommande argumentet för fler män inom socialtjänsten handlade dock om att män kan bidra med ett annat perspektiv och ett annorlunda sätt att tänka i jämförelse med kvinnliga socialsekreterare. En respondent uttryckte följande:

R1: Men visst kan man sakna det, att vara på något vis jämnfördelade istället. För att det är ju trots allt så att vi tänker kanske lite olika. Jag kan ju föra diskussioner med någon av mina närmsta killkompisar som jag har läst socionomlinjen med och han bara ”Men hur tänker du? Hade du inte kunnat göra såhär?”. Eller alltså så... Det känner jag, att vi är på något sätt så samkörda i det här att man glömmer lite bort att det ändå kanske finns lite... ja jag vet inte.

I: Att dem på något sätt har ett lite annat perspektiv eller?

R1: Ja de har ju lite annat... De har ju andra erfarenheter med sig också. De har erfarenheten av att vara man med sig, den kan inte jag ta med mig för jag har aldrig varit en man.

I samtliga fokusgrupper togs det även upp att det hade varit till nytta att ha med sig manliga socialsekreterare vid hembesök hos klienter. Två respondenter diskuterade tillsammans:

R4: Jag tror att vi gör precis samma saker, däremot är det ju, så pratar vi ibland om att det är bra att ha män på arbetsplatsen så att man kan ta med sig en man på ett besök till exempel.

R5: Att det ska vara tryggare.

Att man ska ha med sig en manlig kollega för att göra besök med klienter mer trygga kan tolkas som en konstruktion av att män står för det som är starkt och tryggt. Det byggs då också upp en förväntan på att manliga socialsekreterare ska klara av att fylla denna funktion. En del respondenter benämner att männen i dessa fall hade kunnat inge mer respekt och pondus än vad de själva kan göra, något som man också kan tolka som ett bidrag till konstruktionen av vad som är manligt och kvinnligt. Också Williams (1995) menar att manlighet ofta förknippas med kompetens och överlägsenhet och att män på grund av detta ses som lämpligare för att hantera eventuella våldsamma situationer. På så vis förväntas männen demonstrera sin manlighet vid hembesök. Denna typ av demonstration av manlighet är något som ofta belönas inom kvinnodominerade yrken (Alvesson & Due Billing 2002). En respondent förtydligar att det inte bara handlar om ökad respekt från klienternas sida, utan att fler män också skulle kunna bidra till att chefer lyssnade mer på arbetsgruppen och att de klagomål som anställda framför inte skulle uppfattas som gnäll utan tas mer på allvar. Hon uttryckte följande:

R6: ... Kanske satt ner foten lite tydligare. När vi gör det så gnäller vi, men när en man gör det så lyssnar man kanske, och då kanske man skulle fått igenom vissa saker på ett annat vis. Nu menar jag inte att det, att vi inte ska själva försöka ändra våra arbetsförhållanden, men jag tror att det hade varit lättare att ha en man med.

Argumenten för att anställa fler män inom socialtjänsten handlar i flera av fokusgrupperna också om att det ska bli bättre för klienterna. Den fokusgrupp med anställda som arbetar med barnärenden lyfte att de i relation till föräldrar hade varit behjälpta av fler män eftersom de föräldrapar som de möter oftast består av en kvinna och en man. Respondenterna i denna grupp menade att de tror att föräldrarna hade uppskattat valmöjligheten att få träffa en manlig handläggare, att de hade känt sig mer hörda och att det hade varit lättare för manliga klienter

att möta en man. Det finns ofta förväntningar på manliga socialsekreterare att vara bättre än kvinnor på att relatera till manliga klienter och deras behov (Williams 1995).

Av somliga respondenter lyftes dock även ett utmanande sätt att diskutera det eventuella behovet av män inom socialtjänsten. Dessa menade att den anställdes kön inte har någon betydelse i det dagliga arbete som de utför. Det var dock vanligt under intervjuerna att respondenter med denna uppfattning tillade att det hade varit roligt med fler män och att manliga socialsekreterare är välkomna, även om det inte skulle uppfylla någon konkret funktion utifrån deras kön. Detta kan förstås utifrån att den dominerande konstruktionen innebär en strävan efter fler män, vilket är svårt att bryta. Också den allmänt vedertagna strävan efter jämställdhet i samhället kan tänkas spela in. De som har en avvikande åsikt väljer därför att till viss del falla tillbaka till det sätt som andra i gruppen väljer att konstruera behovet av män, för att på så vis undvika en konflikt i sättet att betrakta fenomenet. Det blir alltså svårt för respondenter att enbart säga att män inte behövs eftersom detta kan uppfattas som fel av de andra gruppmedlemmarna. Något som också var viktigt för alla respondenter, såväl de som betonade fler män inom socialtjänsten och de som inte upplevde detta behov, var att män som anställs ska ha likvärdiga meriter och vara lika bra som kvinnliga sökande. De poängterade även att det är viktigt att kunna se bortom kön då det viktigaste är vilka meriter, kompetens och hur personen är som individ. Respondenterna förklarade att det därför kan vara problematiskt att generalisera om män respektive kvinnor är bättre på olika saker.

Sammanfattningsvis är de tydligaste argumenten för fler män inom socialtjänsten att det skulle bidra till ett annorlunda arbetsklimat, ge ett annorlunda perspektiv och sätt att tänka, underlätta vid hembesök och skapa ökad respekt, mer status, högre lön samt att det i vissa fall skulle kännas bättre för klienterna. Detta innebär argument som dels handlar om att tillfredsställa personliga behov med ett bättre arbetsklimat, dels förbättra i själva arbetet med ett kompletterande perspektiv och slutligen förbättra för professionen i stort genom att löner och status ökar. Samma typ av argument återfanns också hos männen i Williams (1995) studie. Detta kan tolkas som att både manliga och kvinnliga socialsekreterare skapar samma bild av syftet med fler manliga socialsekreterare.

5.2 Särbehandling

Hittills har vi behandlat övergripande konstruktionerna av manligt och kvinnligt. I denna del av analysen kommer vi att fokusera på konkreta upplevelser och händelser som

respondenterna varit med om i förhållande till särbehandling mellan könen, för att på så vis skapa ytterligare förståelse av upplevelsorna av att arbeta i majoritet. Vi använder här begreppet särbehandling i en vardaglig betydelse. Det kan förstås som att man behandlar någon eller något på ett visst sätt som ofta blir antingen diskriminerande eller gynnande (NE 2014). Särbehandling kan alltså både tolkas som att det blir bättre för en grupp eller att en grupp får det sämre. Att män har en fördel och lättare kan avancera inom ett yrke där de befinner sig i minoritet är ett fenomen som Williams (1992) benämner glasrulltrappa. I hennes studie menade många av de manliga respondenterna att de även under rekryteringsprocesser haft en fördel av att vara man. Chefer, kollegor och klienters attityder och bemötande gentemot män i kvinnodominerade yrken gör att de leds in på mer manliga arbetsområden, vilket ofta är detsamma som högre upp i organisationshierarkin (Williams 1995). Våra respondenter har upplevt särbehandling som syftar till att de har fått det sämre än männen på arbetsplatsen genom en rad olika aspekter. Dessa behandlas nedan under rubrikerna 5.2.1 *Glasrulltrappa och glastak*, 5.2.2 *Männen "glider"*, 5.2.3 *Olika löner* samt 5.2.4 *Särbehandling från klienterna*.

5.2.1 Glasrulltrappa och glastak

Williams (1995) menar att män inom kvinnodominerade yrken erfar fördelar vid rekryterings- och befordransprocesser. Detta utgör en viktig aspekt av särbehandling av män i minoritetsställning. Våra respondenter hade erfarenheter av situationer där kvinnor och män har behandlats olika i rekryteringsförfarandet och vid avancemang inom yrket. En respondent förklarade en erfarenhet från en tidigare arbetsplats:

R3: Jag bara tycker att det har varit lättare för, om vi säger att de är lika duktiga, att män har lite lättare att trappa upp och få tjänster, alltså chefstjänster och så. Att de har lättare att göra karriär, än vad kvinnor gör, trots att de [kvinnorna] är lika duktiga.

En annan respondent uttryckte en liknande upplevelse:

R6: De män som kommer in i socialtjänsten tycker jag många gånger går chefsvägen så att säga. Vi var ovanligt många män i min klass, vi var en tredje del män och jag tror nästan alla av dem sitter på chefspositioner idag.

Ett sätt att tolka dessa erfarenheter är att männen möts av en glasrulltrappa och har lättare än

kvinnor att avancera inom yrket. Respondenterna uttrycker att det inte handlar om att männen är duktigare än kvinnorna, men att de av någon anledning ändå tar sig uppåt i hierarkin. Våra respondenter valde även att lyfta fram att det fanns en överrepresentation av manliga chefer i förhållande till hur könsfördelningen ser ut bland de anställda handläggarna och organisationen över lag när de skulle beskriva jämställdheten på sin arbetsplats. I samtliga grupper menade man att fördelningen av manliga och kvinnliga chefer ligger på ungefär 50:50, medan andelen kvinnor som är socialsekreterare är betydligt högre än andelen män. Detta visar att det i relation till hur många män som finns på lägre positioner finns fler män på högre positioner inom organisationen. Man kan här tala om en vertikal könssegregering då män och kvinnor återfinns på olika nivåer inom ett yrke (SOU 2004).

I en av fokusgrupperna uttrycktes däremot en konkurrerande föreställning till att männen åker på en glasrulltrappa och att det skulle vara därför som de återfinns på höga positioner inom organisationen. Istället för att det handlar om att män har fördelar och lättare att nå högre positioner grundade sig den konkurrerande idén i tanken att män och kvinnor inte har samma intresse av att arbeta som chefer och att män är inriktade på att göra karriär medan kvinnan prioriterar att vara med familjen. Detta är något som kan förstås utifrån Hirdmans (1988) teori om genussystem. Ett isärhållande av typiskt manligt och kvinnligt beteende, där manligt beteende innebär att vara intresserad av att ha en chefsposition och kvinnligt att inte vilja det, leder till att mannens överordnade position bibehålls i arbetshierarkin. Orsaken till att fler män än kvinnor har chefspositioner ses ur detta perspektiv därmed som att kvinnor i samma grad inte väljer att söka sig till den typen av arbeten, med anledning av att de helt enkelt inte vill detta. Att en del respondenter ser det som norm och naturligt att ha en manlig chef kan tolkas som att mannens överordnade position i genussystemet tas med in i arbetslivet och tas förgivet.

En respondent beskrev en rekryteringsprocess där en sökande kvinna angett ett löneanspråk som av ledningen ansågs vara orimligt högt och på grund av detta plockas bort bland de sökande kandidaterna. Respondenten själv ansåg inte att det rörde sig om en orimlig lön men förklarade att ledningen tydligt signalerade att den sökande själv borde förstått att hon aldrig skulle få denna lön. Hennes uppfattning var att om situationen istället rört en man skulle denne inte tagits bort på grund av löneanspråket utan bemötts annorlunda. Kanter (1993) menar att kvinnor möter en barriär inom arbetslivet som är begränsande för dem. Detta är något som andra också benämnt som ett glastak (Hymowitz & Schellhardt 1986).

Ovanstående händelse kan tolkas utifrån att kvinnan stötte på fenomenet glastak då hon valdes bort på grund av sitt löneanspråk och därmed hindrades från att nå högre, i avseendet att hon varken kunde få jobbet eller den högre lönen. Detta hade enligt respondenten däremot troligen inte drabbat en man i en liknande situation.

5.2.2 Männens ”glider”

Williams (1995) menar som tidigare nämnt att män har en fördel i organisationer utifrån att de med hjälp av en glasrulltrappa lättare tar sig upp till högre positioner. Utifrån våra fokusgrupper skulle det dock kunna förstås som att det inte enbart är i dessa situationer och i relation till chefspositioner som männen särbehandlas och drar fördelar gentemot kvinnorna. I en fokusgrupp förklarade flera av respondenterna att de upplevt att män har en förmåga att ”glida”, både i form av att de kan behålla sitt arbete utan att de utför det som förväntas på en sådan tjänst och genom att de kan ”glida” in i organisationen trots avsaknaden av en adekvat utbildning. En respondent berättade att hon har erfarenhet av att flera män som jobbar inom socialtjänsten, både som chefer och handläggare, inte har någon socionomutbildning utan istället är utbildade ekonomer, byggingenjörer eller liknande. Hon menade att den senaste rekryteringen som skett på ett sådant sätt inte ägt rum för så många år sedan. Det har enligt henne dock aldrig hänt att kvinnor som saknar adekvat utbildning anställts på samma sätt. Detta fenomen är något som också Ng och Wiesner (2007) sett, då resultatet av deras studie visat att underkvalificerade män i minoritetsposition har lättare för att få en anställning än underkvalificerade kvinnor i motsvarande situation. Av de ovan förklarade erfarenheterna kan vi se en vidareutveckling av Williams (1995) begrepp glasrulltrappa. Vi menar att de inte behöver handla om att männen nödvändigtvis hamnar på höga positioner inom organisationen så som Williams menar, utan att det också kan handla om att männen har fördelen av att kunna behålla sitt arbete även då de inte gör ett bra jobb och likaså genom att ”glida” in på jobb som vanligtvis har ett annat utbildningskrav.

Man kan också förstå männens möjligheter att ”glida” in i organisationer utifrån att de är i minoritet och därmed blir mer synliga. Kanter (1993) menar att hennes begrepp ”visibility” innebär att minoriteter i en arbetsgrupp drabbas av det negativa fenomenet att de blir mer synliga, får mer uppmärksamhet och att det finns en större medvetenhet kring deras handlingar. Williams (1995) har senare framfört att detta inte enbart hör samman med att man befinner sig i minoritet, utan att det snarare handlade om att det i Kanters studie var just kvinnor som utgjorde minoritetsgruppen. I sin studie såg Williams (1995) att ”visibility”

visserligen påverkade männen i minoritetsposition men att detta, till skillnad för hur det var för kvinnorna, förde med sig positiva konsekvenser för dem. Liknande fördelar för män tack vare ökad synlighet kunde identifieras i vår studie. I en av fokusgrupperna förklarade en respondent att hon alltid försöker ta hänsyn till den sökandes kön vid rekryteringsprocesser och att när meriter i form av utbildning och arbetslivserfarenhet är densamma hos en manlig och kvinnlig sökande väljer hon alltid mannen, men att försöken att anställa fler manliga socialsekreterare många gånger hindrats av att de redan varit upptagna med andra arbeten när de kontaktas för intervju. Detta kan tolkas utifrån att män inom socialtjänsten är så få att de påverkas av ”visibility” och att de på så vis blir mer synliga och får fördelar i form av att de är mer eftertraktade på arbetsmarknaden. En annan respondent hade en liknande erfarenhet vid rekrytering av sommarvikarier som bekräftar denna slutsats:

R7: Framförallt på mitt gamla jobb så hade vi ju vid något tillfälle, då skulle vi söka sommarvikarier och så kom det ju in då några ansökningar från killar. Och alltså det, min chef verkligen plockar ut ansökningar, killarnas ansökningar och verkligen lägger dem såhär i en speciell hög. ”Amen vad bra, vi har fått många från killar, jättejättebra. Dem måste vi titta på typ extra noga!”. Så här alltså det var verkligen, de på något sätt automatiskt värderas som lite, det var liksom lite bättre ansökningar trots att de kanske inte hade samma alltså, på något sätt, dem skulle vi liksom ta extra stor hänsyn till.

Även upplevelsen av att kollegor vid synen av manliga ansökningar ser dem som lite speciella förklaras:

R7: Men man märker lite så om man kanske sitter och kollar [på arbetsansökan] ihop med någon annan så märker man ju, att ja den personen kanske tycker att ”Åh, en kille!”.

Dessa utsagor styrker tesen att manliga socialsekreterarna blir mer synliga, och att det i likhet med resultaten från Williams (1995) studie innebär något positivt för männen då deras arbetsansökningar väljs ut och prioriteras framför likvärdiga kvinnor. De har alltså en förmåga att ”glida” förbi kvinnorna och ta sig in i organisationen framför dem.

5.2.3 Olika löner

Bland de upplevelser och erfarenheterna som respondenterna beskriver i förhållande till särbehandling kan vi urskilja skillnader beroende på hur grupsammansättningen ser ut. I den fokusgrupp som kommer från en arbetsgrupp med ett fåtal män ("skewed") har respondenterna konkreta erfarenheter av att de särbehandlats i förhållande till sina manliga kollegor i lönesammanhang. En respondent berättar om en erfarenhet från en tid tillbaka då hon arbetade tillsammans med en manlig kollega i arbetsgruppen som fick betydligt mer uppmärksamhet och lön än övriga:

R4: ... det är inte det att den här mannen inte förtjänade uppmärksamheten och inte förtjänade sin lön, utan bara att det kanske fanns andra som också gjorde det som hade ett annat kön.

Respondenten ger här uttryck för att männen inte är sämre än kvinnorna, men att man också måste lyfta upp kvinnorna i organisationen. Också de kvinnor som Williams (1992) intervjuat menar att de är behjälpliga för sina manliga kollegor, men att männens framgång inte får ske på bekostnad av kvinnorna. Till skillnad från fokusgruppen med deltagare från en "skewed" arbetsgrupp spekulerade socialsekreterarna från de "uniform" arbetsgrupperna istället kring att det inte kan finnas någon skillnad mellan lönerna hos kvinnor och män inom socialförvaltningen. De menade istället att socialt arbete har låg status och lön i förhållande till manligt dominerade yrken som värderas högre i samhället. Detta kan förstås som upplevelser av den hierarki i genusystemet som Hirdman (1988) menar finns i samhället i stort där män är överordnade kvinnan. Då mannen ses som norm får mansdominerade yrken en högre status än kvinnodominerade yrken, då kvinnan enligt Hirdman (1988) kan förstås som en sämre variant av mannen.

Grunderfarenheterna inom samtliga fokusgrupper kan betraktas som att män inom socialt arbete har en högre lön och värderas högre eftersom de är så få och därmed eftertraktade. Deltagarna pratar också i termer av att om det kommit in fler män i yrket så hade lönerna ökat. Detta är något som kan kopplas till Hirdmans (1988) resonemang om att män har en överordnad position i samhället. Denna överordnade position kan vara en del i skapandet av deltagarnas resonemang om att fler män inom professionen automatiskt leder till högre löner då männen tar med sig denna position från samhället i stort in i yrket. Respondenterna menade att fler män i socionomyrket inte enbart skulle leda till konkreta förändringar i form

av en högre lönesumma, utan att en större andel män på sikt också skulle leda till en ökad professionalisering och status i allmänhetens ögon. Somliga respondenter uttryckte att det samtidigt är tråkigt och fel att det ska krävas män för att få till dessa förändringar.

Hos några av deltagarna kan dock en alternativ förklaring till att männen har högre löner urskiljas som handlar om att män är annorlunda än kvinnor, att män är bättre på att ta för sig, framhäva sina starka sidor och löneförhandla. Männen konstrueras som mer respektingivande och med mer pondus i mötet med klient och chefer. Detta är något som en del respondenter anser att de tar med sig under löneförhandlingar. Det fanns också en deltagare som uttryckte ytterligare en förklaring och menade att löneskillnader inte nödvändigtvis beror på kön men att det kan vara en snabb slutsats man drar. Hon menade istället att löneskillnader kan bero på att mannen inte varit lika mycket sjuk, eller tagit på sig mer åtaganden än kvinnliga kollegor och därmed förtjänar en högre lön.

5.2.4 Särbehandling från klienterna

Om man upplever arbetsplatsen som jämställd och om man blivit utsatt för särbehandling handlar dock inte enbart om hur man bemöts av kollegor och chefer. Eftersom klientarbete är en central del i arbetet på en socialförvaltning har klienterna också en viktig roll i hur socialsekreterarna upplever att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Klienternas värderingar och bemötande kan på så vis ses som en betydelsefull faktor i detta sammanhang. Något som flera respondenter tog upp under fokusgrupperna var att de som kvinnor har upplevt sig särbehandlade av klienter och att de inte möts med lika stor respekt som manliga kollegor. En deltagare berättade om en situation på en tidigare arbetsplats:

R3: När jag hade en medhandläggare, jag brukade alltid ha en kille som medhandläggare. För då tyckte jag att de, att klienterna inte skulle... Alltså de hyser mer respekt för män. Så de skulle inte, jaa, köra med mig. Han [klienten] skulle inte köra med oss då. Det var lättare för honom [manliga kollegan] att bara "nu är det såhär" och så inget snack.

En annan respondent konfirmerade att klienter gör skillnad mellan socialsekreterarna utifrån deras kön. Hon beskrev en situation då hon gjort ett hembesök tillsammans med en manlig kollega där klienten konsekvent vände sig till den manliga socialsekreteraren för att svara på frågor, även de gånger som det var hon istället för den manliga kollegan som ställde frågorna.

Hon menade att det nästan kunde bli komiskt då det kunde kännas som att hon inte alls var närvarande. I en fokusgrupp pratade de också om att det hänt att respondenterna lämnat över ärenden till en manlig kollega på grund av att klienter haft bristande respekt för kvinnor och ärendet skulle gå smidigare och lättare för alla inblandade om en man tog det. Detta menar vi kan tolkas utifrån Hirdmans (1988) teori om isärhållande som innebär att män och kvinnor bör göra olika saker, på så vis att manliga och kvinnliga socialsekreterare hanterar olika typer av ärenden. Det är också detta isärhållande som legitimerar mannen och ger dem en högre position. Att klienterna upprätthåller denna skillnad mellan kvinnor och män bidrar vidare till konstruktionen av manligt och kvinnligt, och att detta är något som kan fortlöpa. Williams (1995) menar att klienter är med och bidrar till att männen åker på en glasrulltrappa och lättare avancerar inom organisationen. Hon kunde se att klienter reagerar negativt på män inom kvinnodominerade yrken och att klienternas stereotypa föreställningar bidrog till att männen styrs in på mer manliga, legitima och ofta högre positioner. Enligt våra respondenter är förhållandet det motsatta eftersom manliga socialsekreterare behandlas bättre än kvinnliga och klienter hellre vänder sig till männen. Slutsatsen blir att män fortfarande kan uppnå högre positioner och få en överordnad ställning men att det till skillnad från Williams (1995) resonemang beror på att även klienterna ser mer upp till männen och på så vis bidrar till detta.

5.3 Spänningsförhållande mellan konstruktion och erfarenheter

Det finns alltså genom de föreställningar och sätt att prata som framkommer under fokusgrupperna övergripande konstruktioner av manligt och kvinnligt, och även mer konkreta exempel på hur det är att arbeta tillsammans med manliga socialsekreterare. Dessa konstruktioner och erfarenheter går stundvis samman, medan de ibland skapar ett motsägelsefullt spänningsförhållande mellan behovet av fler män och erfarenheter av negativ särbehandling. Bilden av att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats är med andra ord komplex och föränderlig. I denna avslutande del av analysen avser vi uppmärksamma och söka förståelse för denna komplexitet.

En viktig del av upplevelsen av att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats har i våra fokusgrupper utgjorts av diskussionen om behovet av fler män på arbetsplatsen. Å ena sidan lyfte ett flertal respondenter vikten av att vara fler manliga socialsekreterare då detta exempelvis skulle kunna bidra till ett annorlunda perspektiv, ett bättre arbetsklimat, mer respekt från chefer och klienter samt en högre professionsstatus. Dessa positiva aspekter möter å andra sidan de negativa erfarenheter som kvinnliga socialsekreterare har av

särbehandling i förhållande till manliga kollegor. Deltagarna lyfter bland annat att männen har lättare att både komma in i och klättra i organisationer, att de i somliga fall favoriseras och får högre löner.

Några av respondenterna uttryckte att behovet av fler män inom socialtjänsten gör att de anser att en man som har samma meriter som en arbetssökande kvinna ska ha företräde till en ledig tjänst. En respondent förklarade att det visserligen kommer innebära att de själva som kvinnor kommer få stå tillbaka vid rekrytering, men att betydelsen av fler män är så pass viktigt att detta är något som de är villiga att göra:

R1: Jo jag tänker att det hade varit bra om det hade varit män som sökte våra tjänster. Om det hade varit jag och en man som sökte samma tjänst, vi har samma kvalifikationer, det vet vi att två saker är inte exakt lika, men om det står i valet mellan mig och en man då hade jag ju fått, ja då får de ju anställa mannen liksom. För det... Det kommer ju inte gynna mig i den här processen, samtidigt som jag vet ju om att på samhällsperspektiv så skulle det varit positivt.

Detta kan tolkas utifrån att det finns ett rådande sätt att tala om jämställdhet och en jämnare könsfördelning som betydelsefullt och nödvändigt. Det är därför också viktigt att vara en del av detta och arbeta aktivt för en jämnare fördelning, och därmed stå tillbaka när detta behövs. Detta kan även förstås utifrån Hirdmans (1988) resonemang att mannens överordning återkommande legitimeras av kvinnorna genom ett isärhållande, där män står överst i hierarkin. Denna legitimering från kvinnornas sida kan alltså ur detta perspektiv förstås som en del av det rådande genussystemet. Det finns även så kallade genuskontrakt i samhället som består av överenskommelser om hur kvinnor och män ska vara mot varandra. Dessa finns på olika nivåer i samhället och reglerar förhållandet mellan män och kvinnor (Hirdman 1988). Att det rådande genuskontraktet ger uttryck för att kvinnor ska stå tillbaka till förmån för en jämnare könsfördelning kan därför förklara ovanstående resonemang. En motbild till detta är den frustration som somliga respondenter uttrycker över männens fördelar inom socialtjänsten. En respondent förklarade en upplevd orättvisa vid rekrytering:

R4: Jag kan känna att det känns lite tråkigt för man ser ändå flera annonser ibland såhär "Vi vill gärna ha en jämn könsfördelning". Och då vet ju jag att, att vi är väldigt många fler tjejer som söker jobbet... .. Det känns när jag tittar på ansökningar att okej

då kommer jag prioriteras bort om det är många killar som söker för de vill ha en jämn fördelning och då är det ganska så stor risk eller chans att de anställer en kille, om det då är lämplig kille som söker. Så jag tänker så när jag tittar på ansökningar att det kan vara svårare att få jobb som...

Detta kan tolkas som ett utmanande sätt att diskutera i förhållande till behovet av män, då hon lyfter att det kan innebära en nackdel för kvinnorna att arbetsgivarna söker specifikt efter män och jämnare könsfördelning. En del av respondenterna uttryckte likt respondenten ovan att det känns orättvist i förhållande till männen att som kvinna väljas bort och att de upplevt negativ särbehandling då män har lättare att ta sig in i organisationer och högre positioner. Då kön och deras olika egenskaper är något vi hela tiden är delaktiga i att skapa (West & Zimmerman 1987) behöver man inte betrakta det som en självklarhet och naturligt att arbetsplatsen ska ha en jämn könsfördelning. Detta gör det möjligt för kvinnorna att ifrågasätta och vara kritiska till ett förhållningssätt som kan drabba dem negativt.

Under fokusgrupperna blev denna spänning mellan fördelarna med fler män och nackdelarna som detta kan innebära för kvinnorna tydligt. I en fokusgrupp diskuterades att det finns ett behov av fler män, och att när en kvinna och en man har samma meriter och kompetens ska därför mannen väljas. Samtidigt upplevs det som negativt att själv tvingas avstå i dessa fall. En av respondenterna uttryckte de delade känslorna som hon själv upplever i relation till detta:

R2: Är det så att jag har jobbat ett år här och det kommer en man som söker som har lika mycket erfarenhet som mig... så ja, det kommer ju kännas jäkligt surt om han kommer att kvoterar in framför mig och få en fast tjänst, absolut. Men då blir det på något vis för att jag har något personligt att vinna på att det, inte för att han är man för hade det varit en helt annan tjänst som jag inte hade sökt hade jag inte brytt mig.

R1: Mm.

R2: Alltså det är ju lite det man hamnar i, alltså att...

R1: Man vill ha jämställdhet så länge det inte påverkar en själv.

R2: Ja men lite så blir det ju.

R1: Men man kan inte både ha kakan och äta den tänker jag.

Detta kan tolkas som att respondenten egentligen anser att fler män behövs inom socialtjänsten, men att det vid tillfällena då det drabbar en själv negativt upplevs som orättvist. Det rådande genusystemet som enligt Hirdman (1988) ger kvinnor en underordnad position i samhället återfinns på så vis även i denna kvinnodominerade organisation, och inte enbart i övriga samhället eller där kvinnan befinner sig i minoritetsposition.

Det finns även en tvetydighet huruvida fler män inom socialtjänsten leder till ett mer jämställt arbete eller inte. En respondent uttryckte en tydlig åsikt kring detta på frågan om de upplever sin arbetsplats som jämställd:

R7: Jag tänker så, det är lätt att tänka på en sån fråga "Nej det är inte jämställt för att om vi varit jämställda skulle vi vara lika många kvinnor och män", fast det handlar ju inte om det. Det är inte det det är, utan det är som du säger att ingen ska behandlas olika utifrån att de har ett visst kön, sen vilket kön de har är inte så himla relevant. Varför ska vi sträva efter att uppnå hälften hälften, det kanske vi inte alls vill.

En annan respondent i samma fokusgrupp lyfter att det i sådana fall även kommer att bli mycket svårare för kvinnor att få jobb om man ska sträva efter hälften män eftersom det inte finns så många manliga socionomer. Även Kullberg (2006) menar att det inte nödvändigtvis blir mer jämställt inom socialtjänsten om fler män anställs. Visserligen skulle män och kvinnor konkurrera på mer lika villkor eftersom män inte längre skulle vara mer synliga än kvinnorna. Hon menar dock att argumentationen att vi behöver en lik fördelning mellan könen som grundar sig i att män och kvinnor är olika och kan bidra med olika saker samtidigt befäster skillnaderna mellan könen (Kullberg 2006). Detta kan förstås som att det i sin tur leder till en mindre jämställd arbetsplats där män förväntas vara män och kvinnor förväntas vara kvinnor så som kvinnor och män är socialt konstruerade.

Avslutningsvis är det viktigt att framhålla att våra respondenter vid diskussionen om män respektive kvinnors egenskaper var noga med att poängtera att det i slutändan inte handlar om vilket kön man har, utan att hur man är som person och vilken kompetens man har ska vara avgörande. Samtidigt menar ett flertal respondenter att en jämnare könsfördelning är eftersträvansvärt, vilket till viss del kan uppfattas som motsägelsefullt i förhållande till att kön inte ska vara avgörande. Också erfarenheter av särbehandling då männen exempelvis fått högre lön än kvinnorna eller erfarit andra privilegier visar att kön enligt deltagarna har

betydelse, även om detta inte är önskvärt. I Kullbergs (2006) studie av män inom sociomyrket uttryckte flera respondenter ett liknande resonemang. Männerna gav uttryck för att det finns skillnader mellan kvinnor och män i socialt arbete, samtidigt som de också poängterade att hur man är som individ är mer avgörande än könsmissiga skillnader. De menade också att kompetens ska vara viktigare än vilket kön man har (Kullberg 2006). Vi tolkar vårt resultat i relation till detta och menar att detta styrker att det finns ett rådande sätt att poängtera kön som en bakgrundsfaktor, trots att respondenterna i andra sammanhang ändå ger uttryck för skillnader mellan könen. Jämställdhet är något viktigt i samhället idag och man vill därför inte uppfattas som motståndare till detta (Alvesson & Due Billing 2002). Detta kopplar vi även samman med det sätt som de respondenter som inte upplevde något konkret behov av fler män ändå poängterade att det hade varit roligt och välkommet med fler manliga socialsekreterare. Att de kvinnliga socialsekreterarna som inte upplevde något konkret behov av fler män ändå är måna om att förklara att män är välkomna som socialsekreterare och att det hade varit roligt om det var fler manliga socialsekreterare kan också tolkas som ett upprätthållande av konstruktionen av behovet av män. Då det dominerande sättet att diskutera underrepresentationen av män konstrueras utifrån att fler män hade varit gynnsamt kan det vara svårt för ett fåtal respondenter att ge uttryck för en totalt avvikande åsikt. Det kan också tolkas som att män tillskrivs en överordning då man inte helt kan bortse från deras betydelse i ett kvinnodominerat yrke. Mäns överordning och kvinnors underordning är inget som är givet utan något som fortlöpande konstrueras, vilket är en process som kvinnor aktivt deltar i (Abrahamsson 2009). Genom föreställningen att fler män bidrar till högre status och högre lönenivåer kan alltså utifrån detta resonemang strukturer som möjliggör upprätthållandet av detta genussystem bibehållas.

6. Avslutande diskussion

Upplevelsen av att arbeta som kvinnlig socialsekreterare på en arbetsplats där kvinnor är i majoritet innehåller som vår studie visar flera olika dimensioner och aspekter. Studiens syfte var att undersöka kvinnliga socialsekreterares syn på och erfarenheter av ojämn könsfördelning inom socionomyrket. Genom fokusgruppsintervjuer med kvinnliga socialsekreterare från olika verksamhetsområden inom socialtjänsten har detta utforskats. Respondenterna har lyft fördelar med att omges av kvinnor på arbetsplatsen så som omtanke och intresse för relationer, men också nackdelar som de upplever med denna könsfördelning. Att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke är enligt respondenterna bland annat förknippat med låga löner och låg status. Genom dessa föreställningar och resonemang konstrueras av våra respondenter också manligt och kvinnligt i relation till varandra.

Även den särbehandling i form av löneskillnader och avancemangsmöjligheter som flertalet respondenter upplevt i förhållande till män på arbetsplatsen har varit i fokus för vår analys. Williams (1995) teori om männens lättare avancemangsmöjligheter som hon benämner glasrulltrappa har inte bara konfirmerats, utan också nyanserats genom den bild av ”glidande” män som våra respondenter gett uttryck för. Männerna tycks i enlighet med respondenternas utsagor genom sin synlighet ha en förmåga att både ”glida” in i och uppåt i organisationer. I relation till detta står diskussionen huruvida det finns ett behov av fler män inom socialtjänsten eller inte. Somliga respondenter menar att arbetsplatsen är trivsamt och funktionellt som den ser ut idag, men att det samtidigt hade varit trevligt med fler män. Andra ser ett direkt behov av fler män för att förbättra såväl arbetsklimat som det direkta arbetet med klienter. Fler män skulle även enligt vissa respondenter leda till högre löner, högre status och en ökad respekt från såväl chefer som omgivningen. Att å ena sidan uppleva ett behov av fler män och å andra sidan erfara negativ särbehandling skapar ett spänningsförhållande hos kvinnorna som gör frågan om en jämnare könsfördelning alltjämt komplex.

En stor del av vårt material behandlar just männens fördelar och förmåga att ”glida” in i organisationer. Detta leder vidare till en intressant reflektion kring vad som hade hänt om förhållandet hade varit det motsatta. Hade kvinnor vid mansdominerade arbetsplatser erfarit samma förmåner som männen vid kvinnodominerade arbetsplatser gör? Tidigare forskning visar att så inte är fallet. Kanter (1993) har i en studie visat att kvinnor som befinner sig i minoritet blir så kallade ”tokens”. Detta innebär att de upplever negativa fenomen som synliggör deras handlingar mer, att majoritetsgruppen bestående av män gör stor skillnad på

sig själva och kvinnorna och att de utsätts för stereotypa föreställningar. Kvinnorna upplevde att de behövde arbeta dubbelt så hårt som männen för att lyckas i organisationen. Hon menade visserligen att detta gäller oavsett vilken minoritetsgrupp man tillhör och att samma fenomen därför också kommer drabba männen (Kanter 1993). Williams (1995) forskning motsäger dock detta resonemang. Män i minoritet upplever visserligen samma fenomen, men på ett positivt sätt. Att vara mer synlig leder till positiv uppmärksamhet och stöd från övriga. Maskulinitet värderas mer än femininitet även i kvinnodominerade yrken (Williams 1995). Detta bekräftas i vår studie då respondenter bland annat upplever att männen drar fördelar av att vara synliga genom att deras arbetsansökningar handplockas i högen bland kvinnliga arbetssökande. Kullberg gör en tolkning av Williams studie och skriver följande: ”Man kan säga att män fanns i kvinnoyrken för att de var män medan kvinnor fanns i mansdominerade yrken trots att de var kvinnor” (Kullberg 2006, sida 37). Detta illustrerar uppfattningen att män är eftersträvansvärda och att de anställs i egenskap av män inom kvinnodominerade yrken, men att kvinnor måste övertyga omgivningen om att de ska anställas inom mansdominerade yrken trots att de inte är män.

Det är alltså utifrån ovanstående resonemang inte antalet män eller kvinnor som avgör om en arbetsplats blir jämställd eller inte. För kvinnorna spelar det ingen roll om de befinner sig i majoritets- eller minoritetsposition, då männen drar fördelar oavsett. Ett sätt att förstå detta är den överordning som männen enligt Hirdman (1988) har i samhället, och att den följer med vart männen än går. Fokusering på antalet män och kvinnor skapar dessutom en bild av att män och kvinnor är väsentligt olika, vilket riskerar att permanentera olikheterna och fördjupa ojämställdheten (Alvesson & Due Billing 2002).

Det finns dock en risk att man i denna form av analys, då man anlägger ett könsperspektiv, blir enögd och drabbas av så kallad könsöverkänslighet. Detta innebär att man på ett ensidigt sätt hela tiden fokuserar på könsdimensionen och därför också missar andra möjliga förklaringsätt (Alvesson & Due Billing 2011). Williams (2013) lyfter att hon i sin egen studie bara fokuserade på könets betydelse för mäns överordning och därför inte tog hänsyn till aspekter som sexualitet, klass och etnicitet. Hon menar att denna typ av avgränsning inte nödvändigtvis gör en studie sämre, utan att man då ska betrakta den som partiell (Williams 2013). Som vidare forskning hade det därför varit intressant att ha ett intersektionellt perspektiv för att se betydelsen av faktorer som etnicitet och klass i relation till könsminoritets- och majoritetsförhållandet i arbetslivet.

Vår avsikt med denna uppsats har inte varit att ta ställning till huruvida det finns ett behov av fler män inom socialtjänsten eller inte, utan snarare nyansera det resonemang och uppfattningar om detta som finns och uppmärksamma vilken betydelse ett könsperspektiv inom socialt arbete kan få. Det är intressant att reflektera vilka följder en jämnare könsfördelning skulle kunna innebära för såväl socialsekreterare och klienter som professionen i sin helhet. Genom att ifrågasätta ett räknande av män och kvinnor menar vi att man öppnar upp för diskussioner om jämställdhet på ett djupare plan som värdesätter var och en som individer istället för utifrån sitt kön. Att belysa den dubbeltydighet som finns i relation till frågan om en jämnare könsfördelning är betydelsefullt för att lyfta den problematik som kvinnliga socialsekreterare upplever i detta sammanhang. De föreställningar om manligt och kvinnligt som finns är som vår studie visar djupt rotade, vilket kräver ett aktivt arbete och ett genomtänkt förhållningssätt för att skapa nytänkande och ett arbete på lika villkor.

Referenslista

Abrahamsson, Lena (2009) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Boréa Bokförlag: Umeå.

Acker, Joan (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". I *Gender and Society*. Volume 4. Nr. 2. Sida 139-158.

Ahrne, Göran och Svensson, Peter (2011b) "Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt". I Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber AB: Malmö.

Ahrne, Göran och Svensson, Peter (2011a) "Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen". I Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber AB: Malmö.

Alvesson, Mats och Due Billing, Yvonne (2002) "Beyond Body-counting: a discussion of the social construction of gender at work". I Aaltio, Iris och Mills, Albert J. (red.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. Routledge: London.

Alvesson, Mats och Due Billing, Yvonne (2000) *Beyond Body-counting – a discussion of the social construction of gender at work, with the Scandinavian public sector as an example*. Institution of Economic research: Lund.

Alvesson, Mats och Due Billing, Yvonne (2011) *Kön och organisation*. Studentlitteratur AB: Lund.

Andersson, Gunnar och Swärd, Hans (2008) "Etiska reflektioner". I Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans, Eliasson-Lappalainen, Rosmari och Jacobsson, Katarina (red.) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Natur och kultur: Stockholm.

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2:2. Liber AB: Malmö.

Cross, Simon och Bagilhole, Barbara (2002) "Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations". I *Gender, Work and Organization*. Volume 9. Nr. 2 Sida 204-226.

Dahlin-Ivanoff, Synneve (2011) "Fokusgruppsdiskussioner". I Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber AB: Malmö.

Hirdman, Yvonne (2001) *Genus - om det stabilas föränderliga former*. Liber AB: Malmö.

Hirdman, Yvonne (1988) "Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning". I *Kvinnovetenskaplig tidskrifter*. Nr 3. Sida 49-63.

Hymowitz, Carol och Schellhardt, Timothy D. (1986) "The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs". I *The Wall Street Journal*. Nr. March 24. Sida 1.

Kanter, Rosabeth Moss (1993) *Men and Women of the Corporation*. Upplaga 2. Basic Books: New York.

Kollind, Anna-Karin (2003) "Kvinnor och socialt arbete- vid övergången från filantropi till profession". I *Socialvetenskaplig tidskrift*. Nummer 2-3, sida 172-192.

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

May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Studentlitteratur AB: Lund.

Meeuwisse, Anna och Swärd, Hans (2006) "Vad är socialt arbete?". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune och Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete. En grundbok*. Natur och kultur: Stockholm.

Nationalencyklopedin (2014). Särbehandla.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/s%C3%A4rbehandla>

Hämtad: 2014-12-04.

Ng, Eddy S och Wiesner, Willi H (2007) "Are Men Always Picked Over Women? The Effects of Employment Equity Directives on Selection Decisions". I *Journal of Business Ethics*. Volume 76. Sida 177-187.

Nordberg, Marie (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, feminitet och heteronormativitet*. Bokförlaget Arkipelag: Göteborg.

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet: Stockholm.

Statistiska centralbyrån (2013) *Arbetskraftsbarometern '13. Utsikterna på arbetsmarknaden för 71 utbildningar*.

Statistiska Centralbyrån: Stockholm.

Tillgänglig elektroniskt:

http://www.scb.se/Statistik/ Publikationer/UF0505_2013A01_BR_AM78BR1303.pdf

Statistiska Centralbyrån (2014) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014*.

Statistiska Centralbyrån: Stockholm.

Tillgänglig elektroniskt:

http://www.scb.se/Statistik/ Publikationer/LE0201_2013B14_BR_X10BR1401.pdf

Vetenskapsrådet (2014) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Tillgänglig elektroniskt:

www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf

Wahl, Anna (2003) *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilinjenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur: Lund.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur: Lund.

Warde, Bryan (2009) "Male Social Workers in Child Welfare: A Qualitative Analysis". I *Child Welfare*. Volume 88, Nr. 4. Sida 113-133.

Wenneberg, Sören Barlebo (2001) *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv*. Liber AB: Malmö.

West, Candace och Zimmerman, Don H. (1987) "Doing Gender". I *Gender & Society*. Volume 1, Nr. 2. Sida 125-151.

Williams, Christine L. (1995) *Still a man's world: Men who do "women's work"*. Berkley and LA: University of California Press.

Williams, Christine L. (1992) "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions". I *Social Problems*. Volume 39, Nr. 3. Sida 253-267.

Williams, Christine L. (2013) "The Glass Escalator Revisited. Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer". I *Gender & Society*. Volume 27, Nr. 5. Sida 609-629.

Williams, Christine L, Muller, Chandra och Kilanski, Kristine (2012) "Gendered Organizations in the New Economy". I *Gender & Society*. Volume 26, Nr. 4. Sida 549-573.

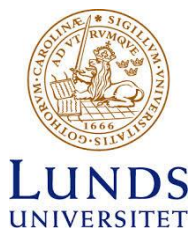
World Economic Forum (2007) *The Global Gender Gap Report 2007*.

Tillgänglig elektronisk:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2007.pdf

Bilagor

Bilaga 1 - Informationsbrev



Förfrågan om deltagande i en studie om kvinnors upplevelse av att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats

Hej!

Vi heter Kerstin Wetterberg och Cornelia Hallberg, och är studerande på Socionomprogrammet vid Lunds universitet. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats och söker därför deltagare till vår studie.

Syftet med undersökningen är att undersöka kvinnliga socialsekreterares upplevelser och erfarenheter av ojämn könsfördelning inom socionomyrket. Tidigare forskning fokuserar mycket på hur män upplever att vara i minoritet, men vi vill i vår studie undersöka hur kvinnor upplever att vara i majoritet och vilken betydelse kvinnor anser att underrepresentationen av män inom socialt arbete har.

Vi avser genomföra tre stycken fokusgrupper, med fyra till fem kvinnliga socialsekreterare i varje. Detta innebär att vi kommer att intervjua flera personer samtidigt för att fördjupa oss inom era erfarenheter av att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Tillsammans i gruppen kommer ni diskutera och dela med er av era upplevelser kring detta. Som deltagare är du endast med vid ett av dessa tillfällen, som kommer att pågå under 1-1,5 timmes tid.

Personuppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och materialet kommer att förvaras oåtkomligt för utomstående. Alla deltagare kommer att avidentifieras i uppsatsen så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer.

Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan dessutom när som helst avbryta ditt deltagande.

Ytterligare upplysningar om studien kan lämnas av oss som genomför studien. Vi nås på:

Mail: ... alternativt ...

Telefon: Kerstin ... Cornelia ...

Handledare: David Hoff, mail ...

Ditt deltagande hade varit av stor betydelse för oss!

Kerstin och Cornelia

Bilaga 2 – Intervjumall

Inledning

Socialt arbete, och socialtjänsten, är speciell eftersom det är ett så kvinnodominerat yrke. Det vi är intresserade av är hur ni upplever och vilka erfarenheter ni har av att arbeta på en sådan arbetsplats.

Bakgrundsfrågor

- När tog du din socionom examen? (Ålder)
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? Tidigare arbetat inom socialtjänsten?
- Hur ser fördelningen av män respektive kvinnor ut på er enhet, förvaltningen i stort?
- Hur många kvinnliga respektive manliga chefer finns på förvaltningen?

Majoritetsrollen

Inom socionomyrket är 85 % av de yrkesverksamma kvinnor.

- Vad tror ni det kan bero på?
- Hur är det att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats?
- Kan ni se några fördelar med att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats?
- Kan ni ge något exempel?
- Kan ni se några nackdelar med att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats?
- Kan ni ge något exempel?

Jämställdhet

Idag pratar vi mycket om jämställdhet i samhället och det är något som värderas högt.

- Vad innebär jämställdhet för er?
- Vilka för- och nackdelar ser ni med kravet i samhället på ökad jämställdhet inom socialtjänsten?
- Upplever ni er arbetsplats som jämställd?
- Vad fungerar bra när det gäller jämställdhet? Kan ni ge exempel?
- Vad fungerar mindre bra när det gäller jämställdhet? Vad behöver förbättras, kan ni ge exempel?

Skillnad på kvinnor och män

- Har ni samma arbetsuppgifter som era manliga kollegor; skiljer sig arbetsfördelningen något?
- Finns det arbetsuppgifter inom socialtjänsten som passar bättre för män respektive kvinnor?
- Upplever ni någon skillnad mellan att arbeta med manliga och kvinnliga kollegor? Kan ni ge exempel?
- Har ni som kvinnor någon gång upplevt er särbehandlande i förhållande till männen på er arbetsplats – till det bättre eller sämre?
- Kan ni ge exempel?

Underrepresentationen av män

- Upplever ni ett behov av fler män inom socialtjänsten? I sådana fall, varför? Har ni varit med om situationer då ni upplevt att bristen på manliga socialsekreterare har utgjort ett konkret problem?
- Bör man ta hänsyn till den arbetssökandes kön vid rekrytering? Upplever ni att det görs idag?
- Kan ni se några problem med att arbetsplatser som socialtjänsten prioriterar manliga sökande för att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen?
- Kan ni se några fördelar med att socialtjänsten gör en sådan prioritering?
- Vad skulle en jämnare könsfördelning innebära för ert arbete?