



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# Jag skiter fullständigt i fruktkorgen

- En kvalitativ studie om mäns uppfattningar av att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke

Amanda Ramadan  
Viktoria Trubarac

Kandidatuppsats (SOPA 63)  
VT 2016  
Handledare: Tabitha Wright Nielsen  
Examinator: Elizabeth Martinell Barfoed

## Abstract

Authors: Amanda Ramadan & Viktoria Trubarac

Title: "Jag skiter fullständigt i fruktkorgen" -En kvalitativ studie om mäns uppfattningar av att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke

Supervisor: Tabitha Wright Nielsen

Assessor: Elizabeth Martinell Barfoed

About 80% of all Swedish social workers are women, which makes male social workers a minority in the Swedish social workers labour force. Research shows that men in women dominated professions get benefits in relation to women. One of the benefits that men possess is that they become more sought after in the women dominated labour market. Our purpose with this study was to examine how male social workers understand their situation as a worker in gender minority. The questions we have chosen involves how male social workers experience their daily situation and what their workplace experiences are of being in minority. We have performed six qualitative interviews with male social workers active in two different administrations in a medium-sized city.

We have analysed our empirical findings from Yvonne Hirdmans (1988) theory on gender system and our previous research. Terms we used are seekers, finders and gender contract. The results from our study shows that men have an awareness about the benefits of being a minority for example the possibility to advance faster in their careers. All the respondents in our study experience that when men are hired the work place become more dynamic, both in the work team as well as in the approach towards the clients. The respondents were also of the opinion that the status of the profession is increased with more men at the workplace.

Keywords: female dominated workplace, gender, gender contract, minority

## Förord

Efter tre år på Socialhögskolan har vi inte kunnat undgå att märka att det är flest tjejer som söker sig till socionomprogrammet. Det ser likadant ut i klass efter klass, det vill säga att killarna är i klar minoritet antalsmässigt. Det fick oss att undra hur det ser ut på arbetsplatser som socionomer söker sig till eftersom majoriteten examinerade studenter då är kvinnor. Med det i bakhuvudet och mycket diskuterande fram och tillbaka kom vi fram till att vi ville undersöka vad männen som är mitt i det själva har för syn på att vara i underläge rent antalsmässigt.

Vägen genom studien har varit lång och krokig och ibland har känslan av att arbeta i motvind varit svår att övervinna. Vi vill tacka våra respondenter som tog sig tid för att svara på våra frågor och på så sätt göra vår studie möjlig. Vi vill även tacka våra familjer som har stöttat och lyft upp oss när det har behövts och visat det största av tålamod. Inte minst vill vi tacka varandra för ett gott samarbete under en intensiv period.

## Innehållsförteckning

<b>1. Problemformulering</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Syfte</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Frågeställningar</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Arbetets disposition</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Tidigare forskning</b> .....	<b>7</b>
5.1 Betydelsen av könsroller.....	7
5.2 Den könssegregerade arbetsmarknaden .....	8
5.3 Sammanfattning.....	10
<b>6. Teori</b> .....	<b>11</b>
6.1 Genussystemet.....	11
6.2 Sammanfattning av teorin .....	12
<b>7. Metod</b> .....	<b>13</b>
7.1 Metodmässiga överväganden.....	13
7.2 Metodens förtjänster och begränsningar .....	14
7.3 Urval.....	15
7.4 Tillförlitlighet.....	16
7.5 Datainsamling.....	17
7.6 Analys.....	17
7.7 Etiska överväganden .....	17
7.8 Arbetsfördelning .....	18
<b>8. Resultat och analys</b> .....	<b>19</b>
8.1 Yrkesval .....	19
8.2 Att vara man i ett kvinnodominerat yrke .....	20
8.3 Segregering i arbetet.....	21
8.4 Den manliga alliansen: .....	22
8.5 Upprätthållandet av genuskontraktet .....	23
8.6 Mannen som norm.....	25
8.7 Den osynliga fördelen.....	26
8.8 Slutsatser.....	28
<b>9. Diskussion</b> .....	<b>29</b>
9.1 Förslag på fortsatt forskning .....	30
<b>10. Referenslista</b> .....	<b>31</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>33</b>

# 1. Problemformulering

Det sociala arbetet har över tid förändrats en hel del. Man kan spåra det så långt bak som till industrialiseringen under 1800-talet då bland annat sociala problem som fattigdom, alkoholism och familjens sönderfall blev synliga i alla förändringar som skedde. I rädsla för att de utsatta skulle göra uppror mot sin situation började man bedriva filantropisk verksamhet i vilken överklassens kvinnor fick en självskriven roll (Meeuwisse & Swärd, 2006).

Under 1900-talets början bildades frivilligorganisationen Centralförbundet för socialt arbete i Sverige, CSA, av representanter för olika föreningar med sociala intressen (Meeuwisse & Swärd, 2006). CSA jobbade då mycket med att minska den filantropiska verksamheten och istället skapa statliga reformer för de olika problemområden som fanns i samhället. En av orsakerna till detta var att man tyckte att det sociala arbetet skulle utföras på ett mer professionellt sätt, genom att införa yrkeskunskap och utbildning. Filantropin hade i detta läget fortfarande ett inflytande då de hade arbetsmetoder och erfarenhet av det sociala arbetet, men det höll på att avta då det av arbetarklassen krävdes insatser från samhällets sida (ibid.).

Än idag är socialt arbete fortfarande väldigt kvinnodominerat då ca 80% av alla socionomer är kvinnor (SCB, 2010). Forskning visar att kvinnodominerade yrken tenderar att ha lägre löner och lägre status än yrken som domineras av män. Det finns dock inte längre några renodlade kvinno- eller mansdominerade yrken då männen bröt sig genom de sista kvinnliga yrkena på 70-talet och kvinnorna gjorde det samma knappt tio år senare (Åberg, 2001). Trots detta finns det typiska könsmonster som visar att män och kvinnor söker sig till olika yrkesområden. Genom att uppmärksamma de tio vanligaste kvinnliga och manliga yrken kan man se att kvinnor i större utsträckning söker sig till verksamhetsområden så som vård, omsorg och utbildning medan männen söker sig till industrier och privat tjänstesektor (ibid.). Berit Åberg (2001) skriver vidare att det finns en skillnad på vart män och kvinnor befinner sig rent hierarkiskt i en organisation. I allt större utsträckning så hittar man kvinnorna på de nedre och mellersta nivåerna medan männen återfinns på de mellersta nivåerna och i toppen.

Något som vi reagerat på är att forskning visar att när en man vill in på ett kvinnodominerat yrke så får han oftast en fördel av att vara i minoritet. Att få in män i ett kvinnodominerat yrke brukar oftast vara eftertraktat för att det i sin tur ökar statusen för yrket i sig och kanske i förlängningen även leder till högre löner. Detta leder till att männen syns mer och på så vis

klättrar i karriären lättare eftersom man vill få in fler män på alla plan i organisationen (Bagilhole & Cross 2006). Kvinnor som ger sig in i ett mansdominerat yrke stöter oftare på en motsatt effekt och ges inte fördelar av att vara i minoritet på samma sätt som männen.

I denna uppsats vill vi därför undersöka ifall det på något vis påverkar professionen för en man när denne jobbar i ett typiskt kvinnodominerat yrke och vad detta kan ha för konsekvenser. Redan från tidig ålder införlivas könsförväntningar som vi förväntas att följa beroende på vilket kön vi tillhör, exempelvis att pojkar leker med bilar och flickor med dockor (Josefson, 2005). Manlighet förknippas vidare med aktivitet, förnuft och offentlighet medan kvinnlighet istället kopplas samman med motsatsen det vill säga passivitet, känsla och den privata sfären (ibid.).

Vi tänker att det på samma vis finns olika uppfattningar även inom socialt arbete om vad som är typiska manliga och kvinnliga uppgifter och att detta i sin tur kan påverka de berörda i deras dagliga arbete i form av vilka uppgifter de får tilldelade sig. Eftersom männen befinner sig i en minoritetssituation skapar det en kontrast. Å ena sidan kan man koppla maskulinitet till överordning och hög status, medan männen å andra sidan befinner sig i underläge antalsmässigt gentemot kvinnorna. När kontrasten kopplas samman kan det leda till att männen får en fördel gentemot kvinnorna av maktinnehav trots att de är i minoritet. Vad leder detta till i förlängningen? Vår förhoppning är att få en bredare inblick i männens egen uppfattning om sitt arbete inom socialtjänsten som fortfarande anses vara en kvinnodominerad arbetsplats.

## 2. Syfte

Syftet med vår studie är att genom kvalitativa intervjuer öka vår förståelse av manliga socialsekreterares uppfattningar av hur det är att arbeta inom ett traditionellt kvinnodominerat yrke samt hur det påverkar dem i deras arbete.

## 3. Frågeställningar

- Hur uppfattar de manliga socialsekreterarna att deras kön påverkar dem i deras dagliga arbete?
- Hur uppfattar de manliga socialsekreterarna sin minoritetsposition?

## 4. Arbetets disposition

I studien hittills har vi problematiserat vårt ämne samt tagit upp syfte och frågeställningar. Härfter kommer vi inleda med att redogöra för relevant tidigare forskning och därefter presenterar vi vår valda teori som vi kommer använda oss av till analysen. Efter det kommer vi ta upp metodval samt dess förtjänster och begränsningar. Vi går även in på vårt urval, hur vi kommer att gå tillväga i vår analys samt de etiska överväganden vi tagit hänsyn till. Det som följer är vårt resultat och analys av den insamlade empirin. Uppsatsen avslutas med en sammanfattande diskussion.

## 5. Tidigare forskning

### 5.1 Betydelsen av könsroller

Ur ett historiskt perspektiv har könsrollerna haft en stor betydelse för hur vi samspelar mellan könen idag. Innan industrialiseringen var kvinnans huvudsyssla gården, hemmet, familjen, och omvårdnad. När industrialiseringen kom medförde detta att lönearbete infördes, detta i form av att flera sysslor som kvinnor tidigare utfört överfördes till fabriker där männen arbetade, exempelvis marknadsarbete. Detta medförde att kvinnorna fick fortsätta med det oavlönade arbetet i form av att ta hand om familjen och vårda de sjuka och äldre, medan männen stod för försörjningen av familjen (Alvesson & Due Billing, 1999; SOU 2004:43).

Arbetsmarknadens behov av kvinnor har under åren varierat. Under första och andra världskriget var det brist på arbetskraft vilket medförde att kvinnorna kom ut på arbetsmarknaden. Kort därefter, under 1950-talet, fick kvinnorna återgå till hushållsarbetet då deras arbetskraft var överflödig. Däremot var välfärdssektorn på 1960-talet i behov av arbetskraft och eftersom män då redan hade arbete så ledde detta till ökad jämställdhet i form av att kvinnor återigen kom ut på arbetsmarknaden. Konsekvensen av den ökade jämställdheten blev att könssegregeringen i arbetet ökade då det var i den offentliga sektorn som kvinnorna fick jobb på (Alvesson & Due Billing, 1999).

Något som däremot än idag inte har förändrats är könsideologin, där man anser att män och kvinnor är ämnade för olika saker, vilket i sin tur leder till att bibehålla könssegregationen i

samhället. Något som är typiskt för kvinnor är till exempel barnavård, där män som söker sig dit nästan måste förklara sig för att inte stämplas som perversa (Bagilhole & Cross, 2006). En syn som är utbredd på vad som anses vara typiskt manligt är att mannen ska ansvara för försörjningen och vara den teknik- och sportintresserade i familjen. Kvinnan anses istället vara den som tycker om att shoppa och vara mån om sitt utseende samt att kvinnan ska ta mindre plats än mannen (Josefson, 2005). En av de bidragande faktorerna till att denna synen bibehålls är att man inom familjen reproducerar den klassiska tanken om vad som är kvinnligt respektive manligt genom den könsliga arbetsdelningen (Bourdieu, 1999).

## 5.2 Den könssegregerade arbetsmarknaden

Åberg (2001) skriver om två olika sorters könssegregering. Det ena är horisontell könssegregering, vilket handlar om att män och kvinnor väljer olika yrken. Det andra, vertikal könssegregering, är istället när män och kvinnor är i samma yrke men handlar om vilka olika positioner och arbetsuppgifter de har där män oftast återfinns högre i hierarkin än kvinnorna. En konsekvens av den horisontella könssegregeringen är att män och kvinnor väljer olika yrken och därför tenderar att arbeta på arbetsplatser som domineras av deras eget kön. Som vi skrev i vår problemformulering så finns det inte längre några renodlade mans- respektive kvinnoyrken, däremot ser man än idag ett mönster där män söker sig till industriella yrken och kvinnor till vårdande yrken. Både den vertikala och den horisontella könssegregeringens konsekvenser blir således att mannens och kvinnans lön skiljer sig åt till fördel för mannen (Åberg, 2001).

År 1973 gjordes de första försöken i Sverige att bryta den horisontella och vertikala könssegregeringen. Dessa projekt kom att kallas Bryt-projekt, där ville man motivera män och kvinnor att göra yrkesval som gick emot de traditionella normerna. Under försöken blev det tydligt att när män kom in på kvinnors arbetsområden och vice versa, fick de med tiden olika arbetsuppgifter trots samma yrkesbenämning. Männerna blev oftast tilldelade de högre värderade arbetsuppgifterna, det vill säga att könssegregeringen fortsatte, men i en annan form, och därmed ansågs projektet misslyckat (Åberg, 2001).

En studie gjord på brittiska män i kvinnodominerade yrken visar att män är sällsynta i typiska kvinnoyrken och oftast kortvariga. Män undviker till stor del kvinnoyrken då de är lågavlönade och har låg status, de tar oftast den typen av yrke endast som en sista utväg



(Bagilhole & Cross, 2006). En annan studie gjord på mäns karriärval visar att det i huvudsak finns två olika grupper män som återfinns i ett kvinnodominerat yrke, ”seekers” och ”finders”. Med ”seekers” menar man att de har gjort ett val och medvetet sökt sig till sitt yrke medan ”finders” mer har hamnat där av en slump eller av vissa omständigheter. Bland ”seekers” så har de som tidigare arbetat med typiska mansyrken oftast valt att byta för att göra skillnad och inte karriär (Simpson, 2004). Detta är något som även Bagilhole och Cross (2006) uppmärksammar. De förklarar det som att det finns en typ av män som känner ett kall och vill göra nytta. Den andra typen har inga valmöjligheter utan halkar in i yrket exempelvis på grund av arbetsförlust. Båda dessa studier visar att män har en fördel av att vara i minoritet.

Williams (1992) har utifrån en amerikansk kontext utfört en studie där hon tar upp aspekter kring arbetsmiljö som bland annat handlar om att män i ett kvinnodominerat yrke får bättre kontakt med sina manliga kollegor samt att kvinnorna behandlar de manliga kollegorna annorlunda. Att få in män på den kvinnodominerade arbetsplatsen anses statushöjande, därför kan män ibland få förtur trots att de har sämre kvalifikationer än en konkurrerande kvinna (Bagilhole & Cross, 2006). Williams (1992) belyser även diskriminering vid rekryteringsprocessen som handlar om vad namnet antyder, att män skulle ha en sorts positiv diskriminering där de upplever att när de är i minoritet befinner de sig i en bättre position att förhandla än konkurrerande kvinnor. Eftersom män rent generellt inte dras till kvinnodominerade yrken får de generellt högre löner eller bättre rankade uppdrag på arbetsplatsen för att de ska bli mer lockade att söka sig till den kvinnodominerade arbetsplatsen. En annan slags fördel för männen är att flera män upplevde sig ha mer avslappnade regler och lägre förväntningar än kvinnorna (Simpson, 2004). Det visade sig även att männen hade en fördel när det gällde att klättra i karriären, vilket oftast gick snabbare för männen än kvinnorna (Bagilhole & Cross, 2006; Simpson, 2004).

Denna fördel är något som även Williams (1992) uppmärksammat som hon benämner som Glasrulltrappan. Hon beskriver det som en osynlig kraft som driver männen uppåt i hierarkin vare sig de vill eller inte. Om en man inte är intresserad av att avancera i karriären så får han nästan anstränga sig för att stanna kvar i den position han befinner sig i. Som en slags motsats till glasrulltrappan så finns det forskning om verksamheter där kvinnor är i minoritet som visar att kvinnorna har ett slags stopp som innebär att de inte kan avancera och klättra på karriärstegen. Stoppet beskrivs som ett slags osynligt glastak vilket gör att kvinnorna inte kan

komma högre. Kvinnor i minoritet tvingas att anpassa sig samt att de alltså hindras att nå högre i hierarkin medan männen får fördel av att vara i minoritet och uppmuntras ofta till att söka sig till högre positioner även om de inte visat något intresse för det (Williams, 1992).

### 5.3 Sammanfattning

Detta kapitel har utgjorts av tidigare forskning som är relevant för det ämne vi har valt att undersöka. Vi delade in det i två teman, betydelsen av könsroller och den könssegregerade arbetsmarknaden. I första temat fokuserade vi på historien kring kvinnors ingång i arbetslivet samt vad som är typiskt manligt och kvinnligt. Även om det var männens situation vi ville undersöka anser vi att kvinnornas bakgrund i arbetslivet är viktig att lyfta fram då det är en av faktorerna till hur könssegregeringen på arbetsmarknaden ser ut idag.

Vårt andra tema belyser hur könsfördelningen på arbetsmarknaden ser ut rent praktiskt. Eftersom vår studie handlar om män i minoritet är det viktigt att lyfta fram tidigare forskning kring vårt ämne. En del av Åbergs (2001) avhandling handlar om den könssegregering som uppstår på arbetsplatser. Detta finner vi högst relevant för vår studie då socialt arbete domineras av kvinnor och på så sätt är könssegregerat. Bagilhole & Cross (2006) skriver om att män är sällsynta i typiska kvinnoyrken då de är lågavlönade och har låg status. Vi kan relatera det till vår studie genom att majoriteten av våra respondenter trodde att det låga mansantalet inom socialt arbete berodde på just detta. I Simpsons (2004) studie tar hon upp att det finns två olika grupper män som arbetar inom ett kvinnodominerat yrke; de som söker sig dit, seekers, och de som hamnar där av en slump, finders. De som söker sig till arbetsplatsen gör det ofta för att de känner ett kall och vill göra nytta och de som hamnar där av en slump gör det exempelvis av en arbetsförlust. Detta kan vi koppla till vår studie då även vi undersökt mäns inträde i det sociala arbetet som är ett kvinnodominerat yrke. Williams studie från 1992 belyser den diskriminering som kan uppstå vid en rekryteringsprocess där män antas ha en positiv fördel av att vara i minoritet. Detta i sin tur leder till att de har fördelar då män generellt sett vanligtvis inte dras till kvinnodominerade yrken. En sådan fördel kan vara att de har mer avslappnade regler och snabbare kan klättra i karriären än vad kvinnor kan. Vi är medvetna om att Williams studie är 24 år gammal, men vi anser att den är relevant för vår studie då den är likvärdig forskning som är gjord på senare tid och därmed användbar.

Vi har i vår studie använt oss av brittiska och amerikanska studier. Även om det finns skillnader mellan svensk könspolitik och brittisk samt amerikansk könspolitik så anser vi att de är relevanta för vår studie då vi upplever att deras forskning är likvärdig det vi själva har undersökt.

## 6. Teori

Föregående kapitel visar dels vad som anses vara typiskt manligt respektive kvinnligt och dels hur könsfördelningen på arbetsmarknaden ser ut. Utifrån vår empiri som vi har fått fram genom våra intervjuer samt den tidigare forskning vi har använt oss av så har vi valt att använda oss av Yvonne Hirdmans teori kring genussystemet. Vår tidigare forskning fokuserar på mannen i minoritet och olika fördelar han drar av detta. Därför anser vi att Hirdmans teori passar bra till vår studie då hon fördjupar sig i hur mannen framhålls i samhället i stort. Vi anser även att teorin stämmer väl överens med våra respondenters uppfattningar om hur det är att arbeta i ett kvinnodominerat yrke.

### 6.1 Genussystemet

Yvonne Hirdman (1988) skriver i sin artikel *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning* om genussystemet som är en slags ordningsstruktur av kön som finns i samhället. Hon menar att det är uppdelat i två grundläggande logiker, *isärhållningen* mellan könen och etablerandet av *det manliga som norm*. Ordet genus är Hirdmans översättning på det engelska ordet gender. Översätter man gender direkt till svenska så menar de flesta att ”socialt kön” är det som passar bäst, men Hirdman själv anser det som en klumpig översättning då det kan bli för brett och falla utanför ramarna. Istället anser hon att genus är en bättre översättning som mer syftar till det socialt gjorda könet.

Hirdman (1988) skriver vidare om en dynamisk struktur som grundar sig i det genussystem hon nämner. Hon menar att genussystemet är en ordningsstruktur av kön som behövs för att upprätthålla andra sociala ordningar som exempelvis sociala, politiska och ekonomiska. Inom detta genussystem finns det två bärande bjälkar, den ena är *isärhållandets* tabu där man anser att manligt och kvinnligt inte bör blandas och den andra är hierarkin där *mannen är norm*.

Isärhållandet innebär att manligt och kvinnligt hålls isär och blir varandras motsatser. Hur könsfördelningen ser ut på arbetsmarknaden är ett direkt exempel på detta genom att man hittar män och kvinnor på olika nivåer både horisontellt och vertikalt, det vill säga både vad gäller arbetet och arbetspositionen de har. Vidare skriver Hirdman (2001) att isärhållandets lag återfinns överallt, på olika platser, i olika sysslor och egenskaper och i synen på vad som är manligt respektive kvinnligt. Hierarkin där mannen är norm grundar sig i att män betraktas som mer värdefulla än kvinnor och därför har mer makt än kvinnor och även tjänar mer pengar. Både män och kvinnor är med och skapar könsmonster samt ser till att dessa upprätthålls. Det blir därmed legitimt att mannen är norm så länge isärhållandet fortskrider i samhället.

Detta etablerade genussystem leder vidare till att ett *genuskontrakt* bildas mellan könen. Hirdman (1988; 2001) skriver att varje samhälle och tid har ett existerande kontrakt mellan könen som är osynligt men som utformas efter att den ena definierar den andre. Kontraktet är ett slags kulturellt arv från förälder till barn, som hjälper oss att förstå hur relationen mellan män och kvinnor bör ta sig uttryck i arbetslivet, i privatlivet, i språket och i beteendemönstret. Det kan finnas mycket konkreta föreställningar på hur man ska vara, exempelvis hur långt hår en man respektive kvinna ska ha, vilka slags kläder de ska bära och så vidare. Hirdman (1988) menar att trots att könen agerar som varandras motsatser så finns gråzoner i kontraktet där vardera kön kan försöka tänja på kontraktet till sin fördel vilket kan skapa konflikter. Inom gråzonerna pågår en kamp mellan män och kvinnor där olika maktstrategier ska hjälpa respektive kön att förhandla till sig mark. Hirdman (1998) menar att människans längtan efter frihet och symbios är den stora anledningen att kampen förs. Enligt Hirdman är frihet och symbios den grundläggande paradoxen i alla mänskliga relationer där friheten anses ha skapats för det manliga och symbiosen för det kvinnliga.

## 6.2 Sammanfattning av teorin

Hirdmans (1988) teori grundar sig i hur genussystemet fungerar i samhället där hon menar att det finns en isärhållning mellan könen och att det manliga är norm. Detta är en dynamisk struktur som bidrar till en ordningsstruktur könen emellan. Denna ordningsstruktur behövs för att upprätthålla sociala ordningar exempelvis politiska och ekonomiska. Hirdman menar att isärhållandet innebär att manligt och kvinnligt hålls isär. Könsfördelningen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta då man finner män och kvinnor på olika nivåer både

horisontellt och vertikalt. Isärhållandet återspeglas överallt i samhället till exempel i olika sysslor eller synen på vad som är manligt respektive kvinnligt. Att mannen är norm menar Hirdman (2001) grundar sig i att män har mer makt än kvinnor och därmed tjänar mer pengar. Båda könen är med och skapar samt upprätthåller könsmönstret och där med kommer mannen vara norm så länge isärhållandet fortskrider.

Ett annat begrepp som Hirdman (1988, 2001) använder är genuskontraktet. Hon menar att genussystemet som finns skapar ett genuskontrakt som är ett slags kulturellt arv och återfinns i varje samhälle. Även genuskontraktet upprätthålls av båda könen och Hirdman (1988, 2001) anser att detta kontrakt hjälper oss att förstå hur relationen mellan män och kvinnor tar sig uttryck, till exempel i språket och arbetslivet.

## 7. Metod

I detta kapitel kommer vi att redogöra för vald metod samt för- och nackdelar med denna. Därefter kommer vi att gå in på vårt urval och hur insamlingen av vår empiri har gått till samt nämna analysmetoden och vår motivering till det. Avslutningsvis så tar vi upp de etiska ställningstaganden som vi utgått från i vårt skapande av denna c-uppsats.

### 7.1 Metodmässiga överväganden

En metod i sig är ingen lösning på ett problem utan ett hjälpmedel till att nå en lösning (Svensson & Ahrne, 2015). Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod då dess huvudsyfte är att tolka och förstå ett fenomen istället för att förklara detsamma (Levin, 2008). Vi anser att detta passar bra in på vårt forskningsproblem då det är de manliga socialsekreterarnas egna uppfattningar om hur det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke vi avser att förstå. En kvantitativ metod är mer inriktad på mätning och generalisering. Detta hade inte fungerat för vår del då vi inte är ute efter att mäta och generalisera utan snarare att få fram varje enskild individs uppfattning. Genom kvalitativ metod tänker vi att vi kommer att få en djup och bred bild av de manliga socialsekreterarnas erfarenheter.

För att nå deras uppfattningar på bästa sätt har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer. Vi ville vara flexibla i vår intervjuprocess vilket semistrukturerade intervjuer gav oss möjlighet till. Detta då det blir en större frihet för oss som intervjuare att utgå från en

intervjuguide som får oss att fokusera på det intressanta i respondentens utsaga samt ger oss utrymme att fördjupa oss, istället för att låsa oss fast i en mall med fasta frågor (Bryman, 2011). Genom att vi använde oss av semistrukturerade intervjuer fick vi fram en bra dialog med respondenten då vi hade möjlighet att ställa fria följdfrågor. Det gav oss även chansen att förtydliga eventuella oklarheter bland frågorna utan att inkräkta på den öppna dialogen som vi tror är viktig för att få breda och utvecklade svar.

## 7.2 Metodens förtjänster och begränsningar

Den kvalitativa metoden har fått kritik för att vara för subjektiv. Eftersom forskaren är det viktigaste redskapet i metoden blir hans inriktning avgörande för resultatet. Detta på grund av då det fenomen forskaren vill förstå påverkar intervjuerna och observationerna (Bryman, 2011). Vad som kan anses som en begränsning med semistrukturerade intervjuer är att det är intervjuaren som bestämmer över frågorna som används vid intervjun samt vilka frågor som följs upp och inte. Detta kan göra att intervjuaren hamnar i en maktposition. Dessutom är det intervjuaren som kommer att tolka resultatet och det skulle kunna vara så att intervjuaren har en dold agenda med sina frågor (Kvale & Brinkmann, 2014). Denna maktposition kan kopplas till något som Larsen (2009) benämner som intervjuareffekt, vilket i korta drag betyder att respondenten ger de svar som denne tror att intervjuaren vill höra. Det finns inte alltid en medvetenhet från intervjuarens sida att denne befinner sig i en maktposition gentemot respondenten, men ett sätt att hantera situationen är att vara medveten om detta och reflektera kring det (Kvale & Brinkmann, 2014).

Fördelen med kvalitativa intervjuer är att man inte är helt bunden till intervjuguiden utan det är tillåtet att följa upp olika riktningar som uppkommer och ordningen på frågorna kan variera. Genom att till viss del låta respondentens svar leda intervjun kan man på så vis få kunskap om det som respondenten uppfattar som viktigt. Flexibiliteten blir på så vis stor i en kvalitativ intervju (Bryman, 2011).

Ett vardagligt samtal mellan två personer skiljer sig från en intervjusituation. I det vardagliga samtalet finns ett samspel där båda ger och tar information medan en intervjusituation ses som asymmetrisk då den ena ger information och den andra tar (Andersson & Swärd, 2008). Detta hade kunnat bli en begränsning för oss i insamlingen av empiri om inte respondenten hade känt tilltro till oss och varit bekväm med att dela med sig av sina erfarenheter. Därför ansåg vi

att det var viktigt att lägga fokus på att få respondenten att känna sig bekväm med oss vilket vi fick känslan av att vi lyckades med.

Vi spelade in våra intervjuer med bandspelare. En stor förtjänst med detta var att vi som intervjuare slapp dela vårt fokus på att dels ställa frågor och lyssna på respondenten och dels anteckna svaren. Detta gör att vi även i efterhand kan tolka det inspelade materialet på ett annat vis än om vi bara hade haft våra egna anteckningar att bearbeta (Bryman, 2011). En möjlig begränsning gällande inspelning är att respondenten kan bli hämmad av bandspelaren och begränsa sina svar. En annan begränsning kan vara tekniskt strul i form av en bandspelare som inte fungerar (May, 1997). För att minimera den risken la vi stor vikt vid att kontrollera tekniken innan vi började använda oss av den.

### 7.3 Material och urval

Vi har utfört sex intervjuer med manliga socialsekreterare i en mellanstor stad på två olika förvaltningar. Alla intervjuer genomfördes på respektive respondents arbetsplats.

Bryman (2011) skriver om tre olika typer av icke-sannolikhetsurval. Bekvämlighetsurval, snöbollsurval och kvoturval där vi har valt att använda oss av en kombination av bekvämlighetsurval och snöbollsurval då vi anser att detta passar vår studie bäst. Detta är en vanlig urvalskombination vid genomförandet av en kvalitativ studie (Bryman & Bell, 2013).

Bryman (2011) beskriver bekvämlighetsurval som ett urval som anpassas efter tillgänglighet. Detta kan vara genom personer som finns tillgängliga för forskaren. Eftersom vår studie utförts under en begränsad tid ansåg vi att bekvämlighetsurvalet var fördelaktigt för vår urvalsprocess. Detta i form av att en av oss varit i kontakt med ett fåtal manliga socialsekreterare genom sitt arbete under socionomstudiernas gång.

Snöbollsurval innebär att man börjar med att ta kontakt med ett fåtal människor som är aktuella för studien och genom dem försöker man få kontakt med ytterligare respondenter (Bryman & Bell, 2013). Vi tillämpade snöbollsurvalet då de manliga socialsekreterarna vi kom i kontakt med genom bekvämlighetsurvalet hänvisade oss vidare till andra manliga socialsekreterare som var intresserade att ställa upp i vår studie.

Ett svaghet med denna typ av urval är sannolikheten att respondenterna ska vara representativa för området inte är så stor, eftersom vi själva inte hade fullständig kontroll över vilka respondenter som kom att medverka (Bryman, 2011).

## 7.4 Tillförlitlighet

Reliabilitet handlar om frågan om en undersökning går att upprepa med samma resultat, eller om undersökningen påverkas av tillfälliga eller slumpmässiga betingelser (Bryman, 2011). Reliabilitet kopplas i större utsträckning till kvantitativa metoder men genom att inte lägga fokus på mätning kan det även bli aktuellt inom den kvalitativa forskningen (Bryman, 2011). Då vi fokuserade på de professionellas uppfattningar kan resultatet skilja en hel del från en undersökning till en annan.

Även validitet är en viktig del för kvantitativ forskning men kan ha ett användningsområde inom kvalitativ forskning. Validitet handlar om frågan om man verkligen undersöker det man har tänkt att undersöka i sin forskning (Bryman, 2011). Validitet delas in i ett flertal undergrupper varav de två största är intern validitet och extern validitet varav den interna validiteten är den som är mest relevant för kvalitativ forskning. Den interna validiteten berör sambandet mellan observationen och forskarens teoretiska idéer. Den externa validiteten handlar om generalisering av forskningen till andra miljöer (ibid.). Vår interna validitet antas vara stark, då utformade intervjumaterialet med inriktning på vårt forskningsproblem så att vi verkligen undersökte det vi avsåg att undersöka. Den externa validiteten är svår att uppnå eftersom vi blev begränsade av vårt urval som inte är representativt för målgruppen. Eftersom det är respondenternas personliga svar vi utvärderar kommer detta inte heller att kunna generaliseras till andra liknande miljöer (ibid.).

Vi ansåg att det var av yttersta vikt att vi fokuserade på att få till en bra intervjuguide för att den så bra som möjligt skulle kunna belysa vårt syfte och frågeställningar. Detta gjorde vi genom att fokusera på syftet med hela vår undersökning och våra frågeställningar samt formulerade enkla och inte ledande frågor (Bryman, 2011). Detta är viktigt eftersom ledande frågor kan påverka svars materialet för mycket. Genom att inte ställa några frågor som kan anses känsliga eller jobbiga för respondenten att svara på tror vi att vi höjde svarens tillförlitlighet. Våra respondenters svar liknar även den information vi har tagit del av genom



att läsa tidigare forskning samt att flera av respondenterna svarade på liknande vis vilket även detta visar på höjd tillförlitlighet.

## 7.5 Datainsamling

Som vi har nämnt tidigare så har vi gjort sex semistrukturerade intervjuer där vi båda har närvarat men haft olika roller. Vid intervjutillfällena har en av oss varit den ledande intervjuaren och den andra har haft en passiv roll där den flikat in vid behov. Därefter transkriberade vi tre intervjuer var och tog gemensamt del av alla intervjuutskrifter för att kunna analysera resultatet.

Vi har sökt litteratur till vår studie genom sökningar i olika databaser som LUBsearch, Google Scholar och Libris. Vi har använt oss av sökord som kvinnodominerad arbetsplats, män i minoritet och män inom socialt arbete. Vi har även sökt material i form av böcker och avhandlingar som vi ansett vara relevanta för vårt forskningsproblem. Vi har haft en del användning av litteratur vi tidigare använt oss av under våra socionomstudier samt att vi har använt annan relevant litteratur för vår studie.

## 7.6 Analys

Vi valde att använda oss av en metod man kallar meningskoncentrering vid analysen av vårt empiriska material. Efter transkriberingen av intervjuerna skrev vi ut dessa och fördjupade oss i dem för att få en helhetsbild av den insamlade data (Kvale & Brinkmann, 2009). Efter att vi bearbetat vårt insamlade material tog vi bort det som inte var relevant för vår studie, vilket man kallar datareduktion (Larsen, 2009). Därefter kodade vi svaren tillsammans för att vi skulle hitta samband i det olika intervju materialen (Svensson & Ahrne, 2015). Detta gjorde vi genom att fokusera på olika teman med hjälp av nyckelord och därefter sorterade vi datamaterialet under olika rubriker (May, 1997). När vi genom att koda materialet fick fram nyckelord samt samband i empirin analyserade vi dessa med hjälp av vår valda teori samt tidigare forskning.

## 7.7 Etiska överväganden

Etikfrågor handlar i grund och botten vad som är rätt eller rättvist. Det är av yttersta vikt att inte bara ta hänsyn till själva projektet, utan även de som berörs av forskningen på ett eller annat sätt (May, 1997).

Det finns fyra grundläggande etiska principer inom svensk forskning. *Informationskravet* handlar om att en forskningsdeltagare måste ges en utförlig förklaring om den studie de deltar i samt vilka moment som ingår (Kalman & Lövgren, 2012). *Samtyckeskravet* innebär att forskningsdeltagarna själva bestämmer över sin medverkan. För minderåriga krävs även vårdnadshavarnas godkännande (Bryman, 2011). *Konfidentialitetskravet* handlar om att garantera forskningsdeltagaren att alla uppgifter kommer att behandlas och förvaras så att obehöriga inte får tillträde till dem (ibid.). *Nyttjandekravet* innebär att alla uppgifter som samlas in bara kommer att användas till den aktuella forskningsrapporten (Kalman & Lövgren, 2012).

I vår forskningsstudie har alla fyra etiska grundprinciper berörts. Informationskravet genom att vi informerade alla deltagare varför vår studie utförs och hur vi skulle gå tillväga. Detta är viktigt för att samtyckeskravet ska bli stärkt på så vis att ju mer information forskningsdeltagaren har kring studien desto säkrare är personen på vad den samtycker till. För att forskningsdeltagaren ska känna sig trygg i sitt deltagande var vi tvungna att garantera konfidentialitet kring uppgifterna de lämnade och materialet vi samlade in. Detta är extra viktigt då tryggheten kan vara avgörande för hur uppriktig deltagaren vågar vara. Även att avidentifiera respondenten i empirin är viktigt av etiska skäl för att forskningsdeltagarna ska behålla sin anonymitet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015) och känna sig trygg nog att vara uppriktig. Nyttjandekravet är viktigt för oss då det är forskningsdeltagarens personliga uppfattningar vi kommer utgått från. Därför är det en trygghet att veta att vi inte kommer att använda uppgifterna till något annat än studiens syfte.

Vi har valt att använda oss av färger vid benämning av respondenterna istället för namn, dels för att säkerställa deras konfidentialitet och dels för att det underlättar för oss själva att hålla isär personerna under arbetets gång. Våra respondenter är blå, röd, svart, gul, lila och grön. De har tidigare olika erfarenheter av socialt arbete och har arbetat som socialsekreterare olika länge. På deras nuvarande arbetsplatser har de jobbat allt från 4 månader till 25 år. Åldern på respondenterna är allt från 25 år till 62 år.

## 7.8 Arbetsfördelning

I arbetet med vår uppsats har vi valt att ha en jämn arbetsfördelning. Vi har skrivit allt material tillsammans då vi ville ha ett flytande språk i vår text. Vi genomförde även

intervjuerna tillsammans för att båda två skulle bli så insatta i empirin som möjligt. Det enda tillfället under arbetets gång då vi inte satt tillsammans var under transkriberingen då vi tog oss an tre intervjuer var, detta eftersom vi ville vara tidseffektiva.

## 8. Resultat och analys

Vi har valt att integrera resultat och analys för att vi ansåg att det blev en tydligare röd tråd i vårt arbete. Vi kommer i detta kapitel att presentera vårt resultat och analysera vår empiri med den valda teorin samt tidigare forskning vi använt oss av. Med männens uppfattningar om hur det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke som utgångspunkt kommer vi i detta kapitel fokusera på att besvara våra frågeställningar. Våra intervjuer har givit oss en uppfattning om hur det är som man att arbeta i ett kvinnodominerat yrke. Vi kommer att börja med att analysera deras yrkesval som därefter mynnar ut i hur det är att vara man inom ett kvinnodominerat yrke. Därefter går vi in på deras uppfattningar huruvida de upplever segregering på sin arbetsplats. Sedermera kommer vi gå in på om männen upplever en allians sinsemellan på sin arbetsplats. Vidare fortsätter vår analys om hur våra respondenter uppfattar föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt, det vill säga upprätthållandet av genuskontraktet, och fortsätter med hur de uppfattar föreställningen om mannen som norm. Avslutningsvis tar vi upp om våra respondenter upplever någon osynlig fördel av att vara i minoritet. Kapitlet kommer att avslutas med en slutsats.

### 8.1 Yrkesval

I resultatet har vi sett att samtliga respondenter har gjort ett medvetet yrkesval. Även om det inte har varit ett förstahandsval för samtliga så har de aktivt valt att arbeta med socialt arbete. Blå berättar att hans förstahandsval egentligen var läkare men han insåg ganska snabbt att hans betyg inte skulle räcka till och han fick då tänka om. Valet föll då på socionomutbildningen. Lila är inne på liknande spår som blå:

Jag hade en annan tanke på utbildning tidigare, som jag påbörjade och märkte ganska snabbt att det där inte var riktigt det jag ville göra i långa loppet. Då tänkte jag vad är det jag tycker om och då föll det på människor.

För svart var det ett förstahandsval som handlade om att han ville göra skillnad. Han berättar att han vill göra något som känns viktigt för honom och att han ska känna sig nöjd när han går i pension. Gul hade också socionomutbildningen som förstahandsval och han beskriver det så här:

...hmm...nä alltså jag har ju varit / jag har ju haft den sortens intresse också, jag har jobbat en del ideellt och är politiskt intresserad. Detta var ju en utbildning som innehöll en hel del sånt. Diskussion om socialpolitik och folks rättigheter och så där...och så vill jag ju jobba med folk.

Samtliga av våra respondenter uppger att de har gjort ett medvetet yrkesval. Trots att vissa, exempelvis lila, har haft ett annat yrke i sikte till en början så har de alla varit aktiva i sitt val gällande att arbeta inom socialt arbete. Simpson (2004) menar att de män som medvetet gjort valet att söka sig till en kvinnodominerad bransch kan benämnas som ”seekers”. I gruppen ”seekers” ingår de män som gör sitt val för att kunna göra skillnad och inte är lika karriärfokuserade. Detta kan vi koppla till samtliga respondenter genom att de beskriver att de valt sitt yrke dels för att göra skillnad men även för att de vill arbeta med människor. Det faktum att respondenterna sökt sig till ett kvinnodominerat yrke gör att de går utanför de föreställningar samhället har på vad män och kvinnor ska arbeta med. Hirdman (1988) tar i sin teori om genusystemet upp ett slags genuskontrakt som är en osynlig upprättelse män och kvinnor emellan där man antas följa det som är könsnormativt. I genuskontraktet finns det gråzoner där könen tänjer på gränserna för att utöka sitt område vilket kan skapa konflikter. Genom att våra respondenter har valt ett yrke som inte är typiskt för det manliga könet har de utnyttjat gråzonerna som finns med i kontraktet och därmed utökat sin mark utifrån genuskontraktets ramar.

## 8.2 Att vara man i ett kvinnodominerat yrke

Våra respondenter beskriver upplevelsen av att vara man i ett kvinnodominerat yrke som föränderlig. Bara en av respondenterna hade reflekterat över hur det skulle vara att arbeta i minoritet innan han började arbeta som socionom. Däremot har reflektionen i olika grad uppstått för alla männen under tiden de har arbetat. Röd som tidigare arbetat med män menar att han upplever den kvinnodominerade arbetsplatsen som mer intim och känslofylld, något som han inte ägnade större tanke kring vid yrkesvalet. Även grön pratar om dynamiken på arbetsplatsen som han menar påverkas av att den är kvinnodominerad:

Ibland kan jag tänka att killar är lite mer professionella och att det inte blir så mycket småtjafs eller tyst dömande utan att de säger det direkt eller så är de tysta men kanske kvinnor generellt / att det blir lite som ahh jag vet inte, det kanske är för mycket tyckande.

Lila berättar att han har reflekterat ganska mycket över att vara man i socialtjänsten som ju domineras av kvinnor. Hans tanke om det är att arbetet man utför inte ska påverkas av vilket kön man tillhör:

...jag ser det som att jag i först och främst är socialsekreterare och sen man...

Ingen av våra respondenter har i större utsträckning reflekterat över hur det skulle vara att arbeta i minoritet innan de började med det. Männens erfarenheter skiljer sig åt men de har en ändå en gemensam tanke om att dynamiken påverkas av att arbetsplatsen är kvinnodominerad. Grön säger till exempel att det blir mer småtjafs mellan kvinnor medan män känns mer professionella och röd pratar om att det blir mer intimt och känslofyllt på en kvinnodominerad arbetsplats. Detta är direkta exempel på det Hirdman (1988) uttrycker som det osynliga genuskontraktet. Allt från föreställningar om vad som är manliga och kvinnliga egenskaper till hur detta ter sig i det dagliga arbetet.

### 8.3 Segregering i arbetet

Samtliga respondenter pratar om en viss segregering på arbetsplatsen men upplevelserna skiljer sig åt. Gul beskriver att männen i större utsträckning blev tilldelade klienter som ansågs bråkiga då man ansåg att män kunde hantera eventuella våldsamheter bättre. Han pratade vidare om att han upplevde att det hade att göra med att män har "*mer muskler*" och därmed var bättre lämpade att hantera dessa klienter. En annan form av segregering i arbetet är den som uppstår av påverkan från klienterna. Blå säger till exempel att det kanske inte är lämpligt för honom som ensam man att handlägga ett ärende där en kvinna blivit utsatt för våld av en man. Han menar att det kan finnas en trygghet för kvinnan att ha med en kvinnlig socialsekreterare i samtalet. Röds upplevelse är att en del manliga klienter vill ha en manlig socialsekreterare. Svart nämner en segregering i form av att han ofta blir tillfrågad när det gäller teknik som strular. På samma vis menar han att kvinnorna oftast ber männen om hjälp när det handlar om tunga lyft.

Vi kan genom våra intervjuer se att respondenterna upplever en form av könssegregering på sin arbetsplats. Hirdman (1988) nämner en del i sin teori om hur man genom olika ordningsstrukturer upprätthåller isärhållandet mellan män och kvinnor. Detta återfinns enligt Hirdman överallt så som exempelvis i sysslor och föreställningar om vad som är manligt och kvinnligt. Genom vår empiri från intervjuerna så kan vi urskilja att Hirdmans teori om isärhållandet finns överallt. Vi kan urskilja det från klienternas sida i form av önskemål om ett särskilt kön på sin socialsekreterare. Mellan chef och anställd i form av att männen tilldelades de klienter som ansågs bråkiga samt könen emellan där den typiska föreställningen om vad som är typiskt manligt och kvinnligt bibehålls, exempelvis genom att männen oftast blir ombudda att hjälpa kvinnorna i situationer där tunga lyft behövs.

#### 8.4 Den manliga alliansen

Majoriteten av våra respondenter beskriver att de dras till de manliga kollegorna samt att det blir en annan stämning med fler män på arbetsplatsen. Blå beskriver en god kontakt männen emellan och att de har en sorts dragning till varandra. Han upplever även en känsla av trygghet av att vara fler män på den kvinnodominerade arbetsplatsen. Även lila upplever en ökad trivsel på sin arbetsplats genom att det tillkommit fler män. Han upplever att klimatet förändras och att även klienterna drar fördel av det tillkommit fler män:

Klimatet ändras ganska snabbt ju fler män det kommer in både i samtal [med klienter] och stämning... Jag märker att jag trivs rätt så bra när det börjar bli mer jämnt fördelat...eller liksom jämnare, 6 av 30 är ju inte så jämnt egentligen.

Intervjuperson röd lyfter ett annat perspektiv på arbetsklimatet i förhållande till könsfördelningen:

Sen kan det ibland bli för mycket här...kvinnosnack om man nu får säga så // när de pratade på gamla jobbet så pratade de bara om hockey som jag inte heller är så intresserad av.

Intervjuperson röd jämför stämningen på hans förra arbete som var mansdominerat med det nuvarande som är kvinnodominerat. Han delar upp konversationerna som uppkommer kollegor emellan i en kvinnokategori respektive manskategori. Här ser vi att även om han dras

till de manliga kollegorna så finns det även i den kretsen en norm att passa in i där det inte är självklart att intresseområdet stämmer överens med könet.

I våra intervjuer går det att utläsa att våra respondenter ofta söker sig till sina manliga kollegor. Williams (1992) beskriver att män inom kvinnodominerade yrken får bättre kontakt med manliga kollegor. Detta menar hon beror på att männen befinner sig i minoritet och därmed sticker ut vilket gör att de blir mer synliga. Detta går att koppla samman till vår empiri då huvudantalet av våra respondenter uppgett att de per automatik dras mer till de manliga kollegorna än de kvinnliga. Dock hade en av respondenterna en uppfattning som delvis går emot denna synen om att män dras till män. Han menar att även om man som man är i minoritet så innebär inte det att det är självklart att man ska passa in med de andra männen. Delar man inte de andra männens intressen så menar han att det finns en risk att man faller utanför normen som finns för männen. Den fördelen av att vara i minoritet som Williams (1992) beskriver ovan riskerar därmed att gå förlorad.

## 8.5 Upprätthållandet av genuskontraktet

Bland samtliga respondenter finns det föreställningar om vad som anses kvinnligt respektive manligt både professionellt och privat. Vi märker i vår empiri att alla respondenter uppfattar socialt arbete som något kvinnor utför då det faller in under omvårdnadstemat. Blå pratar om att män ska ha en viss kompetens och kvinnor en annan och att han då kanske har lite av den kvinnliga kompetensen eftersom han valt ett kvinnodominerat yrke. Vidare beskriver han sin uppfattning om en vanlig föreställning i samhället som han benämner så här:

Det finns ju de som tycker att kvinnor är så och män är så // det är lite det här omvårdnadstänket kring själva yrket...alltså det är ju ändå att hjälpa människor och det tillhör väl den kvinnliga kategorin så att säga.

Svart går också in på sin uppfattning om det som anses vara kvinnligt respektive manligt:

Jag tänker att det är i och med att det är ett omhändertagande yrke och normen i samhället har ju varit länge och är fortfarande att det är kvinnor som gör det, alltså socialt arbete. Män ska ju bygga och räkna och göra såna grejer.

Föreställningarna om vad som är manligt respektive kvinnligt utifrån Hirdmans (1988) begrepp genuskontraktet tar sig uttryck på våra respondenters arbetsplatser. Något som hon tar upp är att genuskontraktet finns med redan från barnsben hos människor då det är ett kulturellt arv från förälder till barn. Detta är ett slags osynligt kontrakt könen emellan som skapar och upprätthåller föreställningar om hur män och kvinnor ska vara. Detta kan vi koppla till våra respondenters svar genom att alla respondenter tycker att socialt arbete tillhör den kvinnliga kategorin då det är ett omvårdnadsyrke. Att det är självklart för respondenterna att kvinnan ska vara vårdande tycks vi kunna koppla till genuskontraktet på så vis att det kändes som en djupt rotad föreställning hos männen. Blå exemplifierar detta ganska bra då han nästan förkvinnligar sin kompetens eftersom han jobbar med ett vårdande yrke som tillfaller kvinnorna. Svart pratar om normen i samhället där han menar att han delar uppfattningen om vad som är typiska mans- respektive kvinnoyrken. Även detta menar vi påverkas av genuskontraktet där han tydliggör att det finns en skillnad mellan vad män och kvinnor förväntas arbeta med.

En annan aspekt i det hela som lila nämner är att han uppfattar att kvinnor inte värderar sig lika mycket i pengar som män gör. Han menar att kvinnor ”köper läget” lättare än vad män gör. Bland annat säger han följande:

...men då måste tjejer fatta att de måste slåss för det och hur man gör det tror jag också är viktigt. Jag tänker att be om en fruktkorg / det skiter jag fullständigt i för får jag en högre lön kan jag köpa min egen frukt. Men det är så med grejer som lyfts här / gör en lista på tio saker som ni vill ha och då är fruktkorg nummer ett och då tycker jag aldrig i livet.

Gul beskriver ytterligare en acceptans från kvinnor där han menar att de går med på saker män aldrig hade accepterat. Ett exempel han tog upp är när tekniker mitt under en arbetsdag uppdaterar datasystemet så att huvuddelen av arbetet inte går att utföra men kvinnorna stannar kvar på arbetet utan vidare protester. Han jämför situationen med sin frus arbetssituation där hon arbetar inom ett mansdominerat yrke. När liknande uppstår på hennes arbetsplats tvekar inte männen på att stämpla ut för dagen då de ändå inte kan utföra sitt arbete.

Med genuskontraktet kan vi vidare se hur manliga och kvinnliga beteenden hålls isär på våra respondenters arbetsplatser. Både lila och gul pratar om kvinnor som det mer accepterade



könet i negativ bemärkelse. Lila menar att kvinnor ger upp lättare än män i förhandlingar som handlar om deras egen vinning, som exempel nämner han löneförhandlingar. Istället för att kämpa vidare med att höja lönen så nöjer sig kvinnorna enligt honom med småsaker som exempelvis en fruktkorg. Gul pratar om en konkret jämförelse där genuskontraktet blir tydligt enligt oss. Han jämför händelser på sin arbetsplats med sin frus där det blir tydligt att män och kvinnor beter sig annorlunda i liknande situationer. Händelsen behöver inte vara könsbetingad men guls direkta koppling till att det är just kvinnor som accepterar något som männen aldrig hade accepterat gör att vi kan koppla detta till Hirdmans (1998) tanke om hur det osynliga genuskontraktet färgar våra tankar.

## 8.6 Mannen som norm

Något som de flesta respondenterna upplevde var att statusen inom socialt arbete är väldigt låg. Svart säger så här:

Det är ju män som styr samhället och i och med att det är män som styr så är det mäns intressen de som ska prioriteras det är det som primeras. Ingenjörer är mansdominerat supertufft bra lön, polis inte lika bra lön men högre status än att jobba på socialtjänsten och det är hur yrket uppfattas som spelar stor roll i vilka det är som jobbar där.

Blå pratar om att män är överordnade kvinnor. Han anser att det inte är bra men att det är så det ser ut i samhället och det tydliggörs enligt honom genom att statusen ökar när fler män kommer in på den kvinnodominerade arbetsplatsen. Gul pratar om hans uppfattningar kring vad som händer när ett yrke blir kvinnodominerat. En av konsekvenserna menar han är lönerna som generellt blir lägre.

...så fort ett yrke blivit väldigt mycket tjejer i så har ju lönerna sjunkit...det är väl så...nej jag vet inte, så det är väl bättre att man har lite mera jämn fördelning så att säga på det...

Låga löner är något som samtliga respondenter tar upp som en nackdel av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke.

De flesta respondenter är ense om hur man kan öka statusen på socialt arbete vilket är att få in fler män på arbetsplatsen då män per automatik ökar statusen på ett yrke. Svart säger att det

inte enbart är för att öka statusen som man borde få in fler män, utan även på grund av att det är en offentlig verksamhet som bör spegla samhället i övrigt vilket det inte gör med dagens könsfördelning. Röd och lila pratar också om betydelsen av mångfald på en arbetsplats.

Genom våra intervjuer kan vi se att det finns en tydlig tanke bland våra respondenter om att vi lever i ett patriarkaliskt samhälle. Detta kan vi koppla till Hirdmans (1988) begrepp om mannen som norm där hon menar att män är mer värda än kvinnor och därmed har mer makt. Vidare kan detta kopplas till isärhållandet där man skiljer manligt och kvinnligt åt. Eftersom det i samhället finns könsmonster som båda könen är med och upprätthåller leder detta till att mannen fortsätter att vara norm så länge isärhållandet fortskrider. Att de flesta av våra respondenter förklarar den låga statusen inom socialt arbete med att det är just kvinnodominerat och män bidrar till att höja ett yrkes status kan vi direkt koppla detta till Hirdmans teori om mannen som norm. Vidare nämner samtliga respondenter att de tror att de låga lönerna inom socialt arbete beror på att det är kvinnodominerat. De tycks vara överens om att lösningen på både den låga statusen och de låga lönerna är att få in fler män. Här finns det enligt oss en tydlig koppling till att isärhållandet bidrar till att mannen som norm fortskrider. Det faktum att våra respondenter uppfattar att lösningen på låga löner inom kvinnodominerade yrken är att få in fler män kan vi direkt koppla till Hirdmans (1988) teori om hur vi värderar män och kvinnor olika, där mannen värderas högre även med pengar.

## 8.7 Den osynliga fördelen

Samtliga respondenter beskriver en slags fördel av att vara män de upplever på sin arbetsplats gentemot de kvinnliga kollegorna, som de har svårt att sätta fingret på. Det de dock är överens om är uppfattningen om att deras kollegor är snällare, artigare och mer omhändertagande mot dem för att de är män. Grön uppfattar det som att man lättare får ett arbete som man och genom att vara i minoritet sticker man ut på sin arbetsplats. Detta leder enligt honom till att kollegorna inte ställer lika högt ansvar på en man som på en kvinna. Blå går in på en av fördelarna av att vara man i ett kvinnodominerat yrke:

Eftersom att det är så kvinnodominerat och de vill ha // sen får ju chefer och allt sånt inte säga det högt men det är ju / de kan ju använda finare ord med att vi ska ha jämn könsfördelning och alla olika religioner hit och dit / att man slänger sig med de orden och bakom dem så betyder det att söks det ett jobb med en man och en kvinna och de

har likvärdiga uppgifter så tror jag definitivt de / många kommer välja mig för att jag är man.

Något som även röd berör:

Visst det är ett plus att vara äldre och man så är det / ändå tror jag att man får lättare jobb som man just över att det är så kvinnodominerat.

Lila håller med ovanstående och tar även upp en annan fördel som män kan tänkas ha när det gäller att klättra i karriären. Han har reflekterat över hur fördelningen av de få män som arbetar inom socialt arbete ser ut där han tycker att männen procentuellt sett befinner sig i högre positioner:

...alltså rent procentuellt så tänker jag att många män är chefer av hur många män som jobbar här så om det är en fördel att vara chef så har man nog den fördelen men jag hoppas att de fått det [chefsjobbet] inte utifrån att de är män utan utifrån vad de kan.

Denna fördel som våra respondenter upplever beskrivs av hälften som något som startar redan under rekryteringsprocessen. Diskriminering vid rekryteringsprocessen är något som Williams (1992) belyser. Hon menar att män har en slags positiv diskriminering när de konkurrerar med kvinnor gällande ett nytt arbete inom ett kvinnodominerat yrke. Blå menar att det inte är rätt att män får förtur på grund av sitt kön men att detta ändå sker. Denna diskriminering rättfärdigas enligt blå av cheferna genom att benämna det med finare ord så som att man vill ha en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen, vilket då indirekt betyder att mannen får arbetet före kvinnan.

En annan slags fördel som grön tar upp av att vara man i minoritet är att kraven blir lägre. Detta är något som Simpson (2004) tar upp där det i hennes studie kom fram att det var vanligt att män delar den tanken som grön har, det vill säga att män hade lägre förväntningar på sig och mer avslappnade regler.

Vidare tar Bagilhole & Cross (2006) upp fördelen om att män snabbare klättrar i karriären än kvinnorna. Detta är något som även Williams (1992) berör och hon benämner det som glasrulltrappan. Hon beskriver det som en osynlig kraft som hjälper männen att avancera i

karriären inom ett kvinnodominerat yrke. Det kan enligt Williams (1992) nästan bli en ansträngning för en man som inte vill avancera att stanna kvar i sin position. Denna typ av fördel är något som vi delvis hittar i empiri. Att våra respondenter skulle behöva kämpa för att stanna kvar i sin arbetsposition är inget de upplever. Däremot ser vi utifrån lilas svar att han upplever att det finns en ojämn fördelning i de högre positionerna vilket vi kan koppla till den osynliga kraften Williams beskriver finns när män är i minoritet vilket tycks bli till en fördel för dem.

## 8.8 Slutsatser

Vi har genom våra respondents svar sett att de alla medvetet valt att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke. De är alla medvetna om att deras yrkesval bryter mot könsnormen som råder. Vi har sett att genom att de valt ett yrke som domineras av kvinnor så har de även börjat reflektera kring av hur det är att vara i minoritet. Det som uppkommit är att de uppfattar att dynamiken på arbetsplatsen påverkas av den ojämna könsfördelningen. Vi kan genom våra intervjuer få en förståelse av att det finns en könssegregering på arbetsplatsen. Denna återfinns i olika nivåer så som klienters önskan om manliga socialsekreterare, chefers beslut om vem som ska ha de svåra klienterna samt könen emellan i form av att kvinnor ber män om hjälp i situationer där kvinnorna uppfattar att männen löser situationen bättre. Genom våra intervjuer har det framkommit att det finns en dragningskraft mellan emellan vilket gör att de får en gemenskap i sin minoritet. Vidare hade alla våra respondenter föreställningar om vad som anses vara typiskt manligt respektive kvinnligt, där ibland att socialt arbete tillhör det typiskt kvinnliga eftersom det är ett vårdande yrke. Inom detta typiskt kvinnliga arbete så upplever männen att det finns en slags acceptans som inte hade varit godtagbar på ett mansdominerat yrke. Ett exempel på denna acceptans är att kvinnor nöjer sig med en fruktkorg istället för att fortsätta kämpa för deras egentliga mål som är högre lön. En annan föreställning som framgick från våra respondents svar var att de alla var överens om att ett sätt att höja statusen på yrket och lönen är genom att få in fler män då män är de som styr samhället. En slags positiv diskriminering som våra respondenter upplever är att de har lägre krav och förväntningar samt att de har fördel vid en rekrytering då det allmänt strävas efter att få in fler män inom sektorn för socialt arbete.

## 9. Diskussion

Syftet med vår studie är att öka vår förståelse av manliga socialsekreterares uppfattningar om hur det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke samt hur det påverkar dem i deras arbete. Utifrån våra frågeställningar om hur de manliga socialsekreterarna uppfattar att deras kön påverkar dem i deras arbete samt hur de uppfattar att vara i minoritetsposition så har vi kommit fram till att deras kön påverkar dem i deras dagliga arbeten på flera plan och att de upplever att det finns flera fördelar.

Den teoretiska utgångspunkt vi använt oss av är Yvonne Hirdmans (1988) teori om genussystemet som innehåller isärhållandet av könen, mannen som norm och genuskontraktet. Vi har även använt oss av begrepp som uppkommit i vår tidigare forskning till analysen. Vi övervägde andra teorier men ansåg att Hirdmans teori passade oss bäst då den belyser delar av genussystemet som vi tyckte stämde överens med vår insamlade empiri. Från början hade vi även Williams med i teoriavsnittet men efter att vi försökt förstå vår empiri med Williams så insåg vi att det passade bättre in som tidigare forskning. På så vis fick vi ändå användning av Williams som vi tyckte tillförde bra aspekter till vår analys.

Vi valde en kvalitativ ansats då vi tänkte att det skulle ge oss en bättre uppfattning av respondenternas upplevelser istället för att förklara dem som man hade gjort med en kvantitativ ansats. Det vi förlorar på att använda oss av en kvalitativ ansats istället för kvantitativ är att den kvantitativa ansatsen hade kunnat ge oss en mer generell bild och täckt in ett större område med exempelvis enkätundersökning. Men då vi fokuserade på våra respondenters upplevelse så tyckte vi att den kvalitativa ansatsen ändå passade vår studie bättre. För att med vår kvalitativa ansats ändå försöka få en så bred studie som möjligt så valde vi att intervjua manliga socialsekreterare från tre olika arbetsplatser. Vi vill tydliggöra att empirin i denna uppsats grundar sig på respondenternas personliga upplevelser och erfarenheter och speglar därför inte hela gruppen. Vi har förhoppningen om att denna uppsats ändå ska kunna bidra till en ökad förståelse för hur män uppfattar att det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke.

Något vi har reflekterat över under studiens gång är möjliga konsekvenser som kan uppstå i samband med att män är i minoritet. Männerna i vår studie beskriver att de får fördelar av att vara i minoritet. Simpson (2004) tar upp i sin studie hur männen upplevde att de hade lägre

förväntningar på sig än kvinnorna. Även Bagilhole & Cross (2006) nämner fördelar och en av dessa är att männen får förtur i sitt arbetssökande. Detta har fått oss att tänka på vad det i förlängningen kan leda till både för männen och kvinnorna. Om männen känner att de har lägre förväntningar kan det leda till att de blir bekväma och inte gör sitt bästa. Detta i sin tur kan leda till att klienterna blir påverkade men även dynamiken på arbetsplatsen. Det finns en risk att kvinnornas motivation sjunker när de ser att männen inte behöver anstränga sig i lika hög grad som de själva men ändå drar fördelar av att vara just män. En ansträngd dynamik på arbetsplatsen könen emellan kan i det långa loppet även påverka deras arbete och på så vis klienterna i negativ bemärkelse. Våra respondenter arbetar i en offentlig sektor som grundar sig i lagstiftning men där även handlingsutrymmet har en stor roll i det arbetet de utför. Därför tänker vi att denna typ av konsekvens där kvinnors motivation kan minska kan bli förödande.

Något vi fokuserat på i denna studie är fördelarna männen upplever av att vara i minoritet. Detta är något som även vår tidigare forskning styrker. Exempelvis Williams (1992) som beskriver hur män dras till andra män när de är i minoritet. En aspekt som uppkom var vad respondent Röd nämnde, nämligen att alla män inte nödvändigtvis behöver passa in i denna allians som finns männen emellan. Redan från början är man i minoritet när man som man arbetar i ett kvinnodominerat yrke och på så vis har man redan frångått normen. Man har därmed inte bara brutit könsnormen som finns i samhället utan även den norm som finns inom det kön man tillhör. En konsekvens av detta tror vi kan vara att man hamnar i utanförskap samt mister den fördel som finns av att vara man i minoritet inom ett kvinnodominerat yrke. Vårt fokus har genom studien legat på våra befintliga frågeställningar. Men när vi bearbetat vår empiri så kom vi fram till att ytterligare en frågeställning som hade varit relevant hade varit om männen själva aktivt arbetar med att påverka den låga status samt de låga lönerna som deras yrke är förknippat med. Eftersom de är just män och de själva uttrycker att fler män är en del av lösningen på just de problemen så hade man kunnat fördjupa sig i hur de som män som själva befinner sig inne i yrket hade kunnat bidra till en lösning.

## 9.1 Förslag på fortsatt forskning

En reflektion som vi gjort är ifall det hade varit relevant att även intervjua kvinnor i vår studie och få med deras uppfattningar om män inom ett kvinnodominerat yrke. Men eftersom en C-

uppsats är tidsbegränsad fick vi begränsa oss till männen. Därför hade det kunnat vara en del av fortsatt forskning kring ämnet att även inkludera kvinnors uppfattningar.

Ett annat möjligt forskningsområde är att sikta in sig på själva utbildningen och ta reda på varför det är så få män som söker sig till socionomkarriären. Beror det enbart på att det är ansett som ett yrke med låg status och lön eller finns det andra viktiga orsaker som ligger bakom det? En sådan undersökning hade kunnat göras antingen genom att intervjua män som just sökt till högskolan eller män inom olika yrken.

## 10. Referenslista

- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur AB
- Andersson, Gunvor och Swärd, Hans. Etiska reflektioner i Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans & Eliasson-Lappalainen, Ros-Mari & Jacobsson, Katarina (red.) (2008). *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur
- Bagilhole, Barbara & Cross, Simon (2006). "It never struck me as female": Investigating Men's entry into Female dominated Occupations. *Journal of Gender Studies*. March 2006, Vol. 15 Issue 1, p35-48.
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Bryman, Alan, & Bell, Emma. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2:1 ed., Vol. 2013). Stockholm: Liber AB.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne Göran. Intervjuer i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Hirdman, Yvonne. (1988) *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning* ur *Genushistoria – En historiografisk exposé* (red.) (2004). Christina Carlsson Wetterberg & Anna Jansdotter.
- Hirdman, Yvonne (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Lund: Wallin & Dalholm Boktryckeri AB
- Josefson, Helena (2005). *Genus: hur påverkar det dig?* Stockholm: Natur & Kultur
- Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica. Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion i Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red.) (2012). *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB

- Larsen, Ann Kristin (2009). *Metod helt enkelt- en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups
- Levin, Claes. Att undersöka det sociala-några ingångar i Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans & Eliasson-Lappalainen, Ros-Mari & Jacobsson, Katarina (red.) (2008). *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur
- May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans. Vad är socialt arbete? i Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (red.) (2006). *Socialt arbete en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur
- Simpson, Ruth (2004). "Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations", *Work, employment and society*, vol. 18, 2004, no 2, pp. 349-368.
- Svensson, Peter & Ahrne, Göran. Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Williams, Christine L. (1992) "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions", *Social Problems*, vol. 39, 1992, no 3, pp. 253-267.
- Åberg, Berit. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsköterskor och ordningspolis*. Örebro



## **Bilaga 1**

### **Bakgrund**

1. Hur gammal är du?
2. Vad har du för utbildning?
3. Vad gjorde du innan utbildningen?

### **Yrkeskarriär efter utbildningen**

4. Vad har du arbetat med efter utbildningen?
5. Om du har bytt jobb, varför i så fall?

### **Yrkeskarriär som socialsekreterare**

6. Hur länge har du jobbat här?
7. Hur kommer det sig att du valde denna yrkesbanan?

### **Man i kvinnodominerat yrke**

8. Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?
9. Hur många män i samma position?
10. Finns det några konsekvenser på din arbetsplats av att det är en ojämn könsfördelning?
11. Innan du blev socialsekreterare, reflekterade du då någon gång hur det skulle vara att jobba inom ett yrke som domineras av kvinnor?
12. Är det något du har reflekterat över under arbetets gång?
13. Hur upplever du att du blir bemött av personer i ditt yrkesliv med tanke på ditt yrkesval?
14. Finns det några arbetsuppgifter du inte kan utföra på grund av ditt kön?
15. Finns det några arbetsuppgifter som du förväntas ta på dig på grund av ditt kön?
16. Vem bestämmer vad du skall göra och hur du skall utföra dina arbetsuppgifter?
17. Ser du några fördelar eller nackdelar med att vara i minoritet på din arbetsplats?
18. Hur upplever du att du blir bemött av personer i ditt privatliv med tanke på ditt yrkesval?  
-Har du stött på några starka reaktioner (positiva/negativa)?
19. Har du kvinnliga eller manliga chefer?
20. Om du har haft olika, upplever du att de skiljer sig på något vis?
21. Varför tror du att fler kvinnor än män väljer att utbilda sig till socionomer?
22. Tror du att det finns några fördelar/nackdelar med att vara man inom socialtjänsten med tanke på att det är kvinnodominerat?
23. Tycker du att det behövs fler män inom det sociala arbetet?
24. Övrigt, har du något som du vill tillägga?

