



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Den eftertraktade medarbetaren, man eller kvinna?

- **En kvantitativ undersökning av de egenskaper som arbetsgivare söker i socionomer ur ett genusperspektiv.**

Carolina K. Ahlin och Therese Andersson

Kandidatuppsats (SOPA 63)
HT 2021
Handledare: Christer Eldh

Abstract

Authors: Carolina K. Ahlin and Therese Andersson

Title: *The coveted coworker, man or woman? - A quantitative study of the characteristics that employers seek in social workers from a gender perspective.*

[Translated title]

Supervisor: Christer Eldh

Assessor: Carina Tigervall

The aim of this study was to examine whether employers maintain the stereotypical gender norms in their recruitment of employees. The case that we were interested in examining was the recruitment of social workers in Sweden. We conducted a quantitative content analysis where we created an analytical instrument based on previous research, which we then applied to a total selection of recruitment ads. Because social work is a female-dominated field our work was based on the hypothesis that female characteristics dominate in the ads. We were also interested in seeing if the advertised work's inclusion of leadership had any impact on the result. The outcomes were analyzed using two theories created by Judith Butler and we came to a conclusion that female characteristics did dominate in the recruitment ads. Our result also showed that there was a distinct increase of male characteristics when the recruitment advertisements contained a managerial position.

Keywords: Characteristics, gender norms, labor market, leadership, social workers

Tack

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Christer Eldh för värdefulla råd och det stora stöd han givit oss under vårt uppsatsskrivande. Som en frisk fläkt har Christer ständigt både uppmuntrat och ifrågasatt våra idéer. Sedan första handledningstillfället där kommentaren “so what?” genomsyrade vårt arbete har vi återkommande ställt oss själva den frågan, vilket har varit till stor hjälp i skrivandet. Vi vill även tacka våra familjer för att de stöttat upp i hemmet när vi suttit fastlåsta vid skärmen och för att de stått ut med vårt tjat om uppsatsen dessa veckor.

Innehållsförteckning

1. Problemformulering	1
1.1 Frågeställningar.....	3
1.2 Historik och bakgrund.....	3
2. Kunskapsläge.....	5
2.1 Sökningsförfarande	5
2.2 Tidigare forskning.....	6
2.2.1 Sammanfattning.....	11
3. Teoretiskt perspektiv.....	11
3.1 Konstruktionen av kön och genus.....	12
3.2 Den heterosexuella matrisen	13
4. Metod och metodologiska övervägande	14
4.1 Metodval.....	15
4.2 Empiri.....	17
4.3 Analysinstrument	17
4.4 Bearbetning av material	19
4.5 Urval och avgränsningar	21
4.6 Tillförlitlighet.....	22
4.6.1 Objektivitet.....	22
4.6.2 Validitet.....	23
4.6.3 Reliabilitet.....	24
4.6.4 Bortfall.....	27
4.7 Forskningsetiska överväganden	27
4.8 Arbetsfördelning.....	28
5. Resultat och analys.....	29
5.1 Frekvensen av kvinnligt kodade egenskaper	29
5.2 Frekvensen av manligt kodade egenskaper	29
5.3 Jämförelse av frekvens	29
5.4 Kvinnliga egenskaper och ledande befattning	31
5.5 Manliga egenskaper och ledande befattning	32
5.6 Könsindex och ledande befattning.....	33
6. Diskussion.....	33
6.1 Frekvens.....	34
6.2 Ledande befattning.....	35
7. Avslutande diskussion	37
8. Avslutande metodreflektion.....	39
Referenslista.....	40

1. Problemformulering

År 2007 fanns det sex gånger så många kvinnor som män med en socionomexamen. Att kvinnor dominerar inom socionomyrket förutspåddes att bestå samt till och med växa sig starkare med åren (SCB 2010; Johnsson 2011). Könnssegregationen är markant inom de flesta human servicearbetena, vilka domineras av kvinnor. Den kvinnliga överrepresentationen inom omsorgsarbetet har bidragit till att dessa arbeten ofta relateras till en konstruerad kvinnlighet i det moderna samhället. Därigenom har yrken inom detta område könskodats till ett kvinnligt fält (Greiff 2006). Detta fenomen är enligt Greiff (2006) ett resultat av den dominans som kvinnorna utgör inom dessa yrken. Även om socionomyrket möjligtvis inte kan ses som ett renodlat omsorgsyrike, så verkar socionomer ofta inom den sociala omsorgen. Den kvinnliga överrepresentationen gäller således även för socionomer. På dagens arbetsmarknad i Sverige är könsssegregeringen framträdande och en majoritet av alla arbetstagare arbetar inom yrken som domineras av antingen män eller kvinnor (Greiff 2006). Denna snedfördelning på arbetsmarknaden är en konsekvens av kvinnornas exkludering från såväl utbildning som vissa arbeten under början av 1900-talet vid framväxten av den moderna arbetsmarknaden. Således byggdes diskriminering och segregering in i strukturerna i både arbetslivet och arbetsmarknaden vilket inte är helt utplånat än idag (SOU 2004:43).

Socialt arbete likställs med polisarbete utifrån hur man genom sitt omdöme hanterar de situationer och dilemman som innefattas i arbetet. För socialt arbete kan typiska dilemman handla om hur man förhåller sig som både myndighetsperson och medmänniska i mötet med klienten (Agevall & Jenner 2006). Inom dessa yrken handlar det om hur man i sitt arbete inte enbart använder sig av teoretisk kunskap, utan även av sin inneboende kompetens. Den inneboende kompetensen förklaras genom de tidigare erfarenheter och personliga egenskaper som man har. Denna kompetens påverkas av kvaliteter som kan knytas an dels situationen, dels till individen. Inom polisarbetet tillskrivs män egenskaper som rationella och "rak på sak" medan kvinnor tillskrivs vårdande och lyssnande (ibid.). Stereotypa bilder av de egenskaper som individer har utifrån om individen är en man eller en kvinna grundas i hur kvinnligt och manligt

konstrueras (Greiff 2006). Det framgår av forskning att kvinnor beskrivs genom egenskaper på ett sätt medan manliga beskrivs på ett annat sätt. Exempelvis beskrivs kvinnor som sympatiska och vårdande samtidigt som män beskrivs som auktoritära och fysiskt starka (Garrett 2020; Greiff 2006). Dessa egenskaper ligger sedan till grund för vilka arbetsuppgifter som respektive kön anses vara lämpade för (Greiff 2006). Gällande ledarskap finns det en manlig dominans på ledande positioner. Det har visat sig att även inom yrkesområden där det råder en relativt jämn könsfördelning är chefspositionerna mansdominerade (Connell & Pears 2015).

Utifrån redogörelsen ovan framkommer det att oavsett vilket område, vilken position eller vilka verksamheter som studerats, tillskrivs kvinnor vissa egenskaper som skiljer sig från de egenskaper som männen tillskrivs. Det finns faktorer som sammankopplar utbildning, arbetsgivare och profession, vilket skulle kunna tyda på att könsstereotyper inom ett av dessa områden även påverkar de andra. Det kan även konstateras att det finns en kvinnlig överrepresentation som varit konstant inom socionomyrket och som förutspås att fortsätta i samma riktning. Som en konsekvens av strukturerna i samhället slussas kvinnor mot vissa yrkesområden, socialt arbete inkluderat. Befolkningens studie- och yrkesval upprätthåller dessa strukturer, vilket innebär att könssegregeringen består.

Syftet med denna studie är således att studera om könsstereotypa tillskrivningar av kvinnor och män upprätthålls av arbetsgivarna på arbetsmarknaden för socionomer. För att undersöka detta kommer en kvantitativ innehållsanalys att genomföras av rekryteringsannonser riktade till socionomer. Förhoppningen är att kunna frambringa kunskap som har giltighet i vissa aspekter av den svenska arbetsmarknaden.

Hypotesen är följaktligen att arbetsgivare bidrar till att upprätthålla de stereotypa könsnormerna genom att kvinnliga egenskaper dominerar i rekryteringen av socionomer. Genom de två första frågeställningar avser vi att kunna mäta frekvensen av manliga respektive kvinnliga egenskaper i rekryteringsannonser. Genom den tredje och fjärde frågeställning avser vi att studera sambandet mellan

kvinnliga respektive manliga egenskaper och en ledande befattning. Utifrån resultaten av frågeställningarna avser vi sedan att kunna besvara hypotesen.

1.1 Frågeställningar

I vilken frekvens förekommer kvinnligt kodade egenskaper i rekryteringsannonser riktade till socionomer?

I vilken frekvens förekommer manligt kodade egenskaper i rekryteringsannonser riktade till socionomer?

Hur är kvinnligt kodade egenskaper som arbetsgivare söker i en socionom korrelerat med ledande befattningar?

Hur är manligt kodade egenskaper som arbetsgivare söker i en socionom korrelerat med ledande befattningar?

1.2 Historik och bakgrund

Denna studie undersöker hur könsstereotypa egenskaper tillskrivs män och kvinnor inom det sociala arbetet. För att undersöka detta krävs en förförståelse, därför presenteras en tillbakablick över det sociala arbetets historia. Vid 1800-talets slut stod överklasskvinnor för fattigvårdsarbetet och välgörenhet i Sverige. Motiverade av sin kristna tro drevs dessa kvinnor av kärlek för samhällets människor och arbetade för att hjälpa människor i den nöd som skapats som konsekvens av industrialiseringen (Fredriksson & Lindberg 2021). Vid samma tidpunkt kämpade kvinnor för rätten att ta sig in på universiteten och utbilda sig, då de enbart hade tillgång till ett fåtal utbildningar. Det dröjde fram till år 1925 innan kvinnorna kunde använda sig av de kunskaper de förvärvat genom sin utbildning för de högre tjänsterna i yrkeslivet inom staten (UKÄ 2021). När välfärdsstaten började växa innebar det ett ökat behov av yrkesverksamma inom den sociala sektorn. Under tidigt 1940-tal förstatligades, vad man då kallade, de sociala instituten (Johnsson 2011). Kvinnor fick endast utbilda sig inom vissa områden, exempelvis omsorg, men först när behovet av yrkesverksamma inom socialt arbete ökade fick kvinnorna en chans att använda sig av sin utbildning. Det synliggörs en koppling mellan yrkesliv och utbildning, där denna könsuppdelning fortfarande är påtaglig inom såväl utbildning som arbetsliv för socionomer. De senaste 30 åren har socionomutbildningens utveckling bidragit med ytterligare

arbetsmöjligheter och antalet yrkesverksamma socionomer har ökat markant (Bengtsson 2020).

Skolverkets statistik över utbildningar fördelat mellan kön som publicerades 2006 visade att det var en högre andel kvinnor som studerade på högskola. Vidare går det att utläsa att antalet kvinnor som studerade kontinuerligt ökar, framför allt har antal kvinnor som väljer att studera inriktningar som domineras av män ökat. Män var överrepresenterade i 5 av 9 inriktningar år 1977, men år 2002 var det endast 1 av 9 inriktningar som dominerades av män. De utbildningar som flest kvinnor sökte sig till var läkarutbildningen, sjuksköterskeutbildningen och socionomutbildningen. År 2001/2002 var 75% av alla som valde att studera en yrkesinriktad utbildning kvinnor (Skolverket 2006 s.80). En nyligen publicerad rapport visar på en fortsatt dominans av kvinnor som studerar på högskola (Bryntesson & Börjesson 2021).

I fråga om ledarskap lyfts det fram egenskaper som mestadels speglar det manliga könet. Ledarskapet på 1990-talet var baserat på en idealisering av det "starka ledarskapet" för lösningen av problem. På 2000-talet förändrades detta synsätt med en framtoning av mjukare karaktär, där lyssnande och självreflektion ersatte det tidigare "starka ledarskapet" (Hedlund 2006 s.57). Ledarskapet under 1990-talet beskrivs av Hedlund (2006) med hjälp av Connells begrepp "den hegemoniska maskuliniteten". Under senare år har ledarskapet utvecklats till att bli mer kommunikativt, där ömsesidig respekt och känslor tar plats. Dock lever "den hegemoniska maskuliniteten" kvar inom ledarskap, men en slags hybrid har utvecklats med inslag av de olika ledarskapsstilarna (ibid.). Det har länge funnits en stark koppling mellan föreställningen om manlighet och ledarskap. Detta kan beskrivas som sociala konstruktioner som skapas och formas av både kvinnor och män, men blir på grund av den manliga dominansen fastlåst i den tolkningen. Med detta menas det att det är manliga föreställningar som normen för ett ledarskap utgår från (Holgerrson, Höök & Wahl 1998; Linghag & Wahl 2013). Men det har senare vuxit fram ett förändrat synsätt på ledarskap som menar att kvinnor inte avviker från normen för vad som anses vara ett bra ledarskap (Hedlund 2006).

2. Kunskapsläge

Det fanns mycket forskning kring genus, könsnormer, ledarskap och egenskaper. Dock fann vi inte mycket forskning kring vad arbetsgivare söker för egenskaper i en socionom eller hur könsnormer upprätthålls inom socionomprofessionen. Men forskning fanns som rörde polisarbete och sjuksköterskor, vilka likställdes med socionomer. Därav valde vi att fokusera på den forskning som rörde och diskuterade det fenomen vi valt för studien.

2.1 Sökningsförfarande

Då vi planerade att undersöka om socionomers arbetsgivare i Sverige upprätthåller de stereotypa könsnormerna, påbörjade vi sökningsförfarandet i databasen Swepub. Genom att kombinera orden ”kön” och ”genus” med bland annat ”socialt arbete”, socionom och socialarbetare fann ett antal publicerade texter. Av särskilt intresse var två kapitel ur två olika antologier relevanta för denna uppsats. De vi ansåg relevanta för studien var ett kapitel skrivet av Greiff samt ett skrivet av Forsberg Kankkunen och Härenstam. I Swepub söktes det även på ”ledarskap” och ”genus”, där vi fann en artikel av Gun Hedlund som användes. Vidare sökte vi på rekrytering i kombination med egenskaper vilket inte gav några relevanta träffar. Genom att i stället kombinera rekrytering med kön fann vi en rapport gällande rekrytering till högskoleutbildningar i Norden. Vi uppmärksammade även att det blev bättre sökträffar vid de tillfällen där vissa ord särskrevs. En sökning på könskonstruktion gav två träffar medan en sökning på orden ”kön” och ”konstruktion” gav femtiotre träffar.

Statistik kring könsfördelning för verksamheter och utbildning sökte vi via Google och fann information på SCB och Skolverkets webbsidor. Det söktes även efter forskning på LUBsearch och där hittades en artikel som endast användes i problemformuleringen. För att komplettera med ytterligare litteratur till studien har flertalet böcker även inhämtats från biblioteket. Eftersom vi valt att avgränsa oss till arbetsgivare i Sverige, valdes därför i första hand forskning som är genomförd i Sverige.

2.2 Tidigare forskning

I sin studie kommer Boschini, Muren och Persson (2013) fram till att könsspecifika beteenden delvis är socialt konstruerade. De genomförde en serie av experiment och kom fram till att man enkelt kan påverka människor att agera utifrån allmänt kända könsstereotyper. Genom att göra små förändringar i den sociala miljön lyckas de manipulera fram könsskillnader. Resultatet av studien visade på att män i större utsträckning är förlåtande mot normbrytare i manliga miljöer samtidigt som män i könsblandade miljöer blir mindre givmilda när de påminns om vilket kön de tillhör (ibid.).

Mattsson (2005) diskuterar utifrån sin observationsstudie inom institutionaliserad tvångsvård kring kön och vilken betydelse kön har, även för personalen på institutionen. Det framgick att personalen ansåg att det var viktigt att det fanns både män och kvinnor som ingick i personalstyrkan. Den jämställdhet som könsfördelningen inom personalen hade till syfte att visa upp hamnade dock i konflikt utifrån den snedfördelning som fanns i arbetsuppgifterna. De kvinnliga anställda hade hand om de arbetsuppgifter som är nära och intima, exempelvis visitationer, väckning och övervakade urinprover. De manliga anställda beskrevs i stället som att de hade kapacitet, både mentalt och fysiskt, att kunna "ta tag" när det behövdes. Mattsson (2005) förklarar att många av männen i personalstyrkan inte hade en socionomutbildning, de hade i stället en utbildning inom greppteknik. Diskussionen kring hur de kvinnliga anställda hade förmåga att kunna skapa relationer med klienterna beskrevs som ett kvinnligt drag av genuin karaktär. Anställda av manligt kön skilde på kön och dess olikheter och framhävde att de inte var kvinnor och kunde därför inte helt och hållet heller förstå kvinnorna (Mattsson 2005). Sett till klienterna tillskrev personalen dem egenskaper baserade på stereotypa föreställningar. Exempelvis ansåg de att männen saknade en förmåga att kunna prata om sina känslor, vilket kvinnorna inte gjorde. De framställdes i stället som mjuka och bra på att kommunicera kring relationer, barn och känslor (ibid.).

I sin rapport har Lina Andersson (2004) ur ett genusperspektiv granskat sjuksköterskeutbildningen vid Linköpings universitet. Utifrån en bok om

könsmedveten pedagogik har hon genomfört fokusgruppsdiskussioner med de som undervisar på programmet. Hon har även utifrån samma grund valt ut en referensgrupp bland studenterna som skriftligen fått reflektera kring utbildningen. Fokus låg på lärarnas och studenternas subjektiva syn på utbildningen utifrån ett genusperspektiv. I lärarnas diskussioner framkom det att de föreställningar som finns kring att en sjuksköterska är kvinnlig är hårt förankrat i utbildningen och i samhället. I sin tur trodde de att detta bidrog till att det är ett fåtal män som söker sig till utbildningen. Studenterna framförde att lärarna behöver prata om sjuksköterskor på ett neutralt sätt och inte som de gör idag, på ett kvinnligt vis. Andersson (ibid.) menar att det under utbildningens gång finns en snedfördelning gällande undervisning riktad till båda könen. Ett specifikt kvinnotema avhandlas under en termin där kvinnans livscykel behandlas. Här cementeras bland annat barn och graviditet som kvinnans ansvar och männen talas det enbart om vid konception. Något liknande tema gällande män finns inte under utbildningen, däremot används männen som en norm inom den medicinska forskningen. Läroböckerna genomsyras av manliga patienter och de tabeller som sjuksköterskestudenterna ska följa och använda sig av oavsett patientens kön utgår från mätningar på män (ibid.).

I en studie behandlas arbetsmiljö ur ett genusperspektiv och där lyfter forskarna fram könssegregeringen på arbetsmarknaden (Forsberg Kankkunen & Härenstam 2015). De beskriver att verksamheter inte kodas efter de yrkesverksammas biologiska kön utan att de kodas efter genus, vilket innebär att verksamheten kodas efter samhällskonstruktioner. Genusmärkningen beskrivs som temporär och kan därför ändras över tid. Det som dock verkar vara oföränderligt är att verksamheter som förklaras som viktiga och kompetenta är manligt kodade, medan konstruktionen av de kvinnliga verksamheterna sammanlänkas med ord som intuition och känslor (ibid.). Vidare förklarar Forsberg Kankkunen och Härenstam (2015) hur förhållandet mellan genus och verksamhet skapas inom en organisation på en specifik plats. Att regler och normer som grundar sig i yrkeskoder och teoretisk utbildning formar en arbetsplats, de förändras inte slumpartat. Dessa regler, lagar och normer formar arbetsplatsen och därmed individen inom organisationen.

Ett forskningsprojekt i Malmö med syfte att återkommande undersöka hur tolv specifika yrkesgrupper uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö har resulterat i flertalet delrapporter (Hagström 2006). Greiff (2006) står för en av dessa där han bland annat undersöker några specifika yrkesgrupper för att se om där finns indikationer på en kall-kultur som är kvinnligt kodad. Kall-kulturen återfinns i de yrken som han kallar för kall-yrken, vilket innebär att det finns föreställningar kring att den primära drivkraften hos yrkesarbetarna är arbetets människovårdande karaktär och inte lönen. I sitt urval väljer han bland annat ut att granska sjuksköterskor och poliser som yrken med en stark "kall-kultur". Detta är yrken som tidigare likställts med socionomer av bland annat Bengtsson (2020), Agevall och Jenner (2006) samt Petersson (2011). När Greiff (2006) ser till enkätsvaren blir det tydligt att sjuksköterskor är ett kraftigt kvinnodominerat yrke där 92,5% var kvinnor. Hans analys visar på att "kall-tanken" är mer betydelsefull för kvinnor än för män och att kvinnorna i större utsträckning väljer sitt arbete utifrån att de vill arbeta med att hjälpa människor. Yrkena med den starkaste "kall-kulturen" visade sig vara sjuksköterskor och förskollärare, vilka också var de yrken med störst andel kvinnor. Greiff (2006) menar på att detta är förenligt med de föreställningar som finns kring konstruktionen av det kvinnliga. Denna konstruktion innefattar såväl omhändertagande, vårdande och omtanke.

I en studie av polisarbete diskuterar Agevall och Jenner (2006) kring dilemman, kunskapskrav och det samhällsuppdrag som arbetet innebär, beskrev de arbetet som jämförbart med socialt arbete. I en annan studie om polisens profession beskriver Petersson (2011) på ett liknande sätt jämförelsen mellan polisarbete och socialt arbete, men med distinktionen att det gällde främst socialarbetare som arbetar med myndighetsutövning. I den förstnämnda studien jämfördes socialt arbete med polisarbete, där vikt lades vid hur den professionellas förhållningssätt och insikt i bemötande med individer spelar roll och att det inte endast handlar om teoretiska kunskaper i arbetet. Det handlade även om hur så kallad "tyst kunskap" hos den professionella påverkade i mötet med människor (Agevall & Jenner 2006). Även i denna studie särskiljs kvinnor och män, kvinnorna tillskrivs egenskaper som vårdande, känslomässig och lyssnande. Medan männen tillskrivs egenskaper som "rak på sak" och rationell (Agevall & Jenner 2006).

I antologin "Med sikte på profession - Akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet" beskriver Johnsson (2011) egenskaper för socionomer. De studenter som ingått i studien har fått rangordna på förhand listade egenskaper utifrån vilka de anser vara viktiga hos en socionom. Efter avslutad utbildning och när de varit yrkesverksamma som socionomer i 1,5 år, har de på nytt fått rangordna egenskaper som de vid den tidpunkten ansåg vara viktiga i en socionom. De egenskaper som var högst värderade år 2008 var människointresse, empati och ödmjukhet (ibid.).

I sin forskningsrapport "Socialt arbete - i rörelse" fokuserar Arnsvik och Björktomta (2016) bland annat på hur socialarbetare själva beskriver det sociala arbetet. Syftet med deras studie är att tydliggöra innebörden av det sociala arbetet utifrån socialarbetarnas egna berättelser kring möten de haft med klienter. Genom intervjuer har de lyckats skildra de egenskaper som socialsekreterarna själva anser är viktiga för att kunna utföra deras arbete. De första två egenskaper som de beskriver är människointresse och nyfikenhet. I intervjuerna framkom det att socialarbetarna ansåg att det var av stor betydelse att socialarbetarna hade ett människointresse som var genuint. De förtydligade att det krävs att socialarbetarna faktiskt är nyfikna på och intresserade av individen de möter och inte bara av de uppgifterna som är av vikt för deras uppdrag. Ytterligare egenskaper som framkom i Arnsviks och Björktomta (2016) studie var att vara trygg och modig. Detta då det ibland krävs att socialarbetaren förmedlar ett avslag eller ger andra oönskade besked, vilket kräver att socialarbetaren är modig. Denna modighet beskrivs även av socialarbetarna som viktig i kombination med trygghet när det kommer till svåra samtal. Det kan vara av stor betydelse för behandlingar, anmälningar och utredningar att vara modig och trygg i att samtala kring ämnen av känslig karaktär. De sista tre egenskaperna som framkommer i studien är förstående, empatisk och stödjande. Socialarbetarna anser dessa egenskaper som avgörande för att socialarbetaren ska kunna sätta sig in i sina klienters situation. Här påpekas vikten av att känna empati för sina klienter och inte sympati (ibid.).

I Storms (2018) avhandling undersöker han vilken betydelse som hudfärg och kön har samt hur föreställningar kring detta visar sig på äldreboenden i Kanada och Sverige. Studien visade på att det i de omsorgsmodeller som hade mindre

utrymme för flexibilitet upplevde såväl kvinnlig som manlig personal att männen behövdes utifrån deras fysiska styrka. Männen ansågs även vara bättre rustade för att möta boende som uppträdde aggressivt (ibid.). Den könsregim som råder resulterar i att män och kvinnor har olika villkor i sitt arbete. Männen kunde bli bortvalda av de boende som omsorgspersonal, främst av de kvinnliga boende. Anledningen till att vissa av de äldre aktivt valde bort viss omsorgspersonal utifrån könstillhörighet ansågs enligt personalen vara att de äldre utgick från sina erfarenheter (ibid.). När det kommer till nakna kroppar i samhället lär vi oss tidigt att separera på individer utifrån deras kön och socialiseras till att förhålla oss på olika sätt till de olika könen kroppar. Samtidigt är maskulinitet inte något som är associerat med omsorgsegenskaper vilket innebär att män i högre grad behöver påvisa sin omsorgsfullhet (ibid.).

Manpower (2015) har publicerat en rapport där de genomfört en undersökning över vilka egenskaper som den arbetsföra befolkningen i Sverige anser är viktigast i sitt arbete på deras arbetsplats. De har bland annat publicerat en lista över de mest särskiljande arbetsrelaterade egenskaperna i relation till om en är man eller kvinna. På den kvinnliga listan finns bland annat egenskaper som strukturerad, samarbetsvillig och ansvarstagande. Den manliga listan innehåller egenskaper som auktoritär, resultatorienterad och självsäker.

Holgersson, Höök och Wahl (1998) har analyserat texter för att problematisera ledarskapet. Deras analys utgår från feministisk teori där fokus bland annat läggs på ledarskap och könsordning. De förklarar att det finns en föreställning om män i ledarpositioner som rationella, självsäkra och arbetsorienterade, vilket då ställs i motsats till kvinnor som beskrivs med ord som känsllosamma och omvårdande. Holgersson, Höök & Wahl (1998) menar att män är maktorienterade och att kvinnan är underordnad, vilket även speglar sig i samhällets strukturer, organisationer och chefspositioner. Vidare diskuterar de att ledarskap är konstruerat efter en mansdominans och att denna dominans har företräde. För att kunna förstå detta fenomen har de utifrån feministisk teori riktats kritik mot undersökningar inom ledarskap som inte skiljer könen åt, då de menar att betydelsen av kön måste synliggöras och problematiseras efter den könsordning som råder i samhället (Holgersson, Höök & Wahl 1998).

Hedlund (2006) har genomfört en studie där hon undersöker dagens ledarskap och ledarskapsutbildningar utifrån organisation och kön. Forskningen visar att normen för ledarskap alltid har varit manligt, där chefer av kvinnligt kön ställs i jämförelse med denna norm. Hon förklarar vidare att det är ett nytt ideal för ledarskap som växer fram. Denna ledarskapsroll innebär en kombination av normer från det manliga ledarskapsidealet med kvinnliga influenser, genom ledarskapet som rubriceras som kommunikativt. Vidare lyfts det hur det nya ledarskapet har som förväntning att attrahera fler kvinnor, vilket i sin tur innebär att det skapas nya normer i föreställningen om den "hegemoniska maskuliniteten" (Hedlund 2006). Det nya ledarskapet kopplas även samman med tydlighet, med detta menas att ledaren ska rakt och tydligt kunna kommunicera och ha de olika rollerna som finns inom arbetsplatsen i beaktande. En tolkning av vad det tydliga ledarskapet innebär är att kunna föra ett bra samtal, vilket även inbegriper förståelse och respekt. Detta kan ses som att förutsättningar skapas för kvinnor att stärka deras ledarskap (ibid.).

2.2.1 Sammanfattning

Relevansen i relation till vår hypotes grundar sig i att vi tror att arbetsgivare följer de stereotypa könsnormerna och baserar egenskaper som de söker, i att det är en kvinna som är bäst lämpad för det sociala arbetet. Forskningen visar på särskiljandet av kvinnor och män, där kvinnor tillskrivs egenskaper som är dominerande inom det sociala arbetet. Den sociala konstruktionen angående kön och normer är djupt rotad i samhället och påverkar arbetsmarknaden. Således är socionomer ett intressant case att studera för att se om det finns någon korrelation mellan sökandet av kvinnliga egenskaper och ett kvinnodominerat yrke. Det är även av intresse att undersöka ledarpositioner inom socionomyrket i relation till de könsstereotypa egenskaperna.

3. Teoretiskt perspektiv

Det teoretiska perspektiv vi har valt att utgå från inspireras av Judith Butler och hennes resonemang kring genus, kön och den heterosexuella matrisen. Judith Butler är starkt förknippad med feministisk teori, där hennes verk skildrar ett

kritiskt perspektiv på bland annat genus och sexualitet. Butlers perspektiv kan bidra med förståelse till varför vi tror att arbetsgivarens rekrytering skulle kunna vara en del i att upprätthålla könsstereotyper i vårt samhälle. Butlers texter har mycket att ge, samtidigt som de upplevs som något svårtillgängliga och svårforcerade. Därför har de till svenska översatta texterna används för att få en djupare förståelse. Vi har även inspirerats av Tiina Rosenbergs inledning till boken *Könet brinner för vår tolkning av Butlers texter*. Medvetenhet finns om att denna tolkning kan vara färgad av Rosenbergs egna synsätt, vilket gör att det finns utrymme för tolkningar som inte omedelbart är Butlers. Eftersom även originaltexterna har använts upplever vi att vi har en tillräcklig förståelse för att själva kunna inspireras av Butlers perspektiv och är nöjda med de tolkningar som vi gjort av hennes texter.

3.1 Konstruktionen av kön och genus

Butler (2007) förklarar att det är möjligt att betrakta genus som en enhet av individens tidigare erfarenheter av kön, begär och genus. De två genusen, kvinna och man, har båda en inre enhet som kräver en heterosexualitet baserad på motsatser och stabilitet. Den heterosexuella normen i samhället skapar och förutsätter endast ett sätt att förstå de termer som präglar genus, vilket bidrar till att genusmöjligheterna begränsas till två värden. Vidare förklarar Butler att genusbegreppet låter oss förstå att genuset speglas av begäret men även att genuset speglar könet. Heterosexualiseringen förutsätter att det finns skillnader mellan vad som är feminint och maskulint, vilket förstås som uttalade egenskaper hos män och kvinnor. Genusidentiteten görs begriplig när den sätts i sin kulturella kontext och förutsätter att den grundar sig i den heterosexuella matrisen (ibid.). Butlers teori beskriver hur kön och genus är socialt konstruerade och hur detta upprätthålls i samhället, vilket blir en intressant vinkel att utgå från i studien för problematisering av hur arbetsgivare skulle kunna vara en del i detta. Dock kan Butlers förklaring av hur samhället och livet präglas av förhållandet mellan de två könsrollerna i vissa fall upplevas något motsägelsefullt i jämförelse med verkligheten. Hon anser att det endast finns en tolkning av feminint och maskulint som en binär uppdelning, men för personer som inte identifierar sig som vare sig kvinna eller man finns det således ingen given plats för. Dock ligger vårt intresse i

att undersöka stereotypa egenskaper i en könssegregerad profession, vilket gör att vi finner Butlers teori högst relevant.

Butler (2005; 2006) beskriver hur genus kan ses som en performativitet, vilket innebär att genus görs som en effekt av språkliga yttringar och handlingar. Dessa reproduceras när kvinnor och män följer specifika beteendemönstren, vilket bidrar till att könsnormer upprätthålls. Butler menar att genom upprepandet av språkliga yttringar och handlingar redan från födseln då barnet benämns som flicka eller pojke, är performativiteten en pågående process och som sedan fortsätter i dennes vuxna liv. På så vis kategoriseras en som kvinna eller man genom språkliga yttringar. Den ständiga upprepningen av dessa performativa handlingar är det som formar och omskapar genus. Att genus kan omskapas innebär enligt Butler att upprepning av handlingar kan falla, detta ”misslyckande” kan på så sätt ge tillfälle för förändring, vilket tyder på att genus är konstruerat av och i samhället. Omedvetet kan de performativa handlingarna efterliknas eller plagieras på olika sätt från gång till gång och oavsett om det är i stor eller liten skala kan dessa förskjutningar leda till förändring. Performativitet är centralt för Butlers teori och hon menar även att det inte är ett val man gör gällande genus, utan att det är något man tvingas in i genom genusnormer (ibid.). De språkliga yttringar som används i rekryteringannonser av socionomer, kan genom Butlers teori om performativitet ge en förståelse för hur egenskaper kan tolkas.

3.2 Den heterosexuella matrisen

Inspirerad av Butler (2005) menar Rosenberg att den heterosexuella matrisen är en mall över genustydlighet som utgår från att kroppar som är kulturellt förståeliga behöver utgå från stadiga kön. Det innebär att en ensam kropp i sig är obegriplig och att förståelsen för kroppar skapas genom den kulturella kontextens heterosexuella matris. Denna matris kräver att det finns två tydligt igenkänningsbara motsatser i genusordningen, vilka är maskulint/manligt och feminint/kvinnligt. Könen ses som dikotoma och genom en ofrånkomlig heterosexualitet skapas en hierarkisk ordning. Genom den heterosexuella matrisen ställs män och kvinnor i motsats till varandra och det finns förväntningar på att de uttrycker sig feminint respektive maskulint både sett till deras beteende och deras

kroppsliga uttryck. Det förväntas även att de känner ett begär och en åtrå till varandra. Det är via detta heterosexuella begär som en person blir förståelig som antingen man eller kvinna. Om däremot en person skulle bete sig på ett annat sätt än vad som speglar könet, exempelvis en kvinna som betar sig maskulint, går uppfattningen om den binära synen på sexualitet och kön förlorad. Sett utifrån den heterosexuella matrisen hade denna individ inte upplevts som normal. Butler uttrycker även att det är den heterosexuella normativiteten som bringar existens till genus och inte omvänt. Kategorierna kvinna och man existerar således endast inom denna heterosexualiserade ram, vilket hon genom den heterosexuella matrisen påvisar och problematiserar. Detta innebär att det för genus finns en regel, att män och kvinnor ska kunna kännas igen omedelbart och att dessa ska kunna gå att skiljas åt (Butler 2005). Den heterosexuella matrisen ligger till grund för vad som anses vara socialt accepterat i samhället, främst gällande heterosexualitet, vilket av oss människor normaliserats och konstruerats. Upprätthållandet av den heterosexuella matrisen handlar således om att människorna i samhället formas till heterosexuella män respektive kvinnor genom dikotomi (ibid.). För studien blir Butlers syn på detta fenomen relevant genom att feminint och maskulint ställs som motsatser till varandra. Vidare bidrar detta till förståelse genom att det kan förklara hur samhället formar och upprätthåller könsnormer utifrån manligt och kvinnligt. Vi uppfattar dock Butlers teori som något oflexibel, då könen ses som dikotoma blir det en skarp gräns för vad som anses vara kvinnlig respektive manligt. Detta gör att den gråzon som finns mellan könen och könets egenskaper inte blir synlig eller får en existens. Men att kunna urskilja stereotypa egenskaper och problematisera dessa med stöd av Butler, är en fördel för denna studie.

4. Metod och metodologiska övervägande

Det fenomen som valts ut för denna studie grundar sig i att vi under vår studiegång på socionomprogrammet ofta rört vid frågor kring genus, sexualitet och kön. Under de tidigare terminerna har detta ämne behandlats och medvetandegjort hur vi påverkas av ordens betydelse när vi ser på- och läser texter. När annonser på förhand lästes igenom för att bilda en uppfattning om materialets innehåll växte denna tanke fram, att det genom egenskaperna kunde

peka på att det var en kvinna som arbetsgivarna beskrev i annonserna. Detta kopplades sedan ihop med att socionomprofessionen är ett kvinnodominerat yrke och funderingar fanns på om detta kunde ha ett samband. Vår förståelse är även kopplad till den tidigare forskning vi tagit del av då kvinnor och män genomgående har beskrivits med olika egenskaper, i många texter som dikotomier. Avsikten har dock inte varit att bevisa hypotesen som den rätta, utan att pröva den för att få en förståelse över fenomenet. Därmed anser vi inte oss vara färgade av våra tidigare erfarenheter och intryck i den grad att det skulle kunna påverka resultatet eller bearbetningen av vårt material i en viss riktning. I detta kapitel redogörs det för hur studien är genomförd och hur det har resonerats gällande de valmöjligheter och svårigheter som uppkommit. Det kommer även att redogöras för arbetsfördelningen.

4.1 Metodval

Avsikten med denna studie var att undersöka hypotesen och svara på frågeställningarna genom att analysera frekvensen av manligt kodade respektive kvinnligt kodade egenskaper i rekryteringsannonser. Utifrån detta var det lämpligt att utgå från en kvantitativ ansats och vi valde därför att genomföra en innehållsanalys. Denna metod kan användas på olika sätt, bland annat för att mäta frekvensen av diverse kategorier (Boréus & Kohl 2018; Esaiasson m.fl. 2017). Vår avsikt var att undersöka frekvensen av manligt kodade samt kvinnligt kodade egenskaper. Vi hade även för avsikt att undersöka om det fanns ett samband mellan de kodande egenskaperna och en ledande befattning. Definitionen av vad innehållsanalys som metod innebär är omdiskuterat. Det beskrivs av Boréus och Kohl (2018 s.50) hur vissa forskare debatterar för att innehållsanalys kan ses som antingen en kvantitativ- respektive kvalitativ innehållsanalys, exempelvis Esaiasson med flera (2017). Samtidigt debatterar andra forskare för att innehållsanalys är en kvantifierande metod i sig (Boréus & Kohl 2018). Gällande denna debatt har ingen ställning tagits då syftet med undersökningen inte är att bevisa innehållsanalys som varken en kvantitativ eller kvalitativ metod. Avsikten var att mäta frekvensen av egenskaper samt dess relation till ledande befattning, därav fann vi det mest lämpligt att genomföra en innehållsanalys av kvantitativ ansats.

När en text skrivs reflekteras det nödvändigtvis inte över att den kan bli observerad, hur språket och orden kan framställa skribenten eller hur detta i sin tur sedan kan tolkas. En innehållsanalys kan därför uppmärksamma hur språket används och vilken betydelse detta kan ha för olika sociala fenomen (Krippendorff 2018). Boréus och Kohl (2018) lyfter dock problematiken med detta. De menar på att det som forskare kan vara svårt att vara öppen för sitt material då kodschemat bidrar till att uppmärksamheten ofta riktas mot ett specifikt håll, vilket leder till en begränsning. De egenskaper som har kodats har på förhand valts ut, vilket gör att det finns egenskaper i annonserna som det inte har fokuserats på. På så vis blir det en begränsning i undersökningen och de egenskaper som vi inte funnit stöd för i tidigare forskning som manligt respektive kvinnligt kodade faller således bort i denna studie. Förförståelsen bidrog till att vi var bekanta med att det förekommer egenskaper i rekryteringsannonser, dock lästes ett antal rekryteringsannonser igenom innan arbetet med analysverktyget påbörjades. Detta för att försäkra oss om att egenskaper förekommer i annonserna samt få en bra överblick över innehållet i texterna.

Esaiasson med flera (2017) lyfter att en kvantitativ innehållsanalys ger gott om utrymme för "mekaniskt räknande", vilket det ofta talats nedlåtande kring. De tar kraftigt avstånd till detta och ser det "mekaniska räknandet" som en stor fördel genom att det bland annat ger möjligheten att på kort tid hantera stora mängder material. Även Schreier (2012) ser möjligheten att få med många analysenheter, ofta flera hundra, som en fördel. Vi är eniga med åsikten att det är fördelaktigt med en kvantitativ metod vid en innehållsanalys då det blir möjligt att på ett systematiskt och effektivt sätt hantera en stor mängd data. Detta har varit gynnsamt i denna studie då det givit oss möjligheten att analysera samtliga observationsenheter, vilket har bidragit till att urvalet inte har behövt begränsas. Schreier (2012) har också lyft att det finns kritik riktad mot innehållsanalys med kvantitativ metod då dess fokus ligger på frekvensberäkningar av olika fenomen, att metoden handlar om numerisk räkning av data. Samtidigt menar förespråkare av kvantitativ metod att genom innehållsanalys går det att objektiva mäta fenomen utan personers subjektiva åsikter som exempelvis undersökningar med enkäter ger (Krippendorff 2018). En bidragande faktor till valet av metod har varit att vi inte

ville riskera att materialet blev färgat av subjektiva åsikter hos arbetsgivarna. Fördelen med att genomföra en innehållsanalys och inte exempelvis en enkät är att arbetsgivarna inte får möjlighet att ändra sina svar utifrån vad de tror att studien är ute efter eller vad som anses vara socialt accepterat att svara sett ur ett samhällsperspektiv.

4.2 Empiri

Det empiriska datamaterialet består av rekryteringsannonser riktade till socionomer. För oss var valet att använda oss av rekryteringsannonser som analysenheter självklart. Eftersom studien ämnade att analysera om arbetsgivare söker manliga respektive kvinnliga egenskaper i sin rekrytering av socionomer var det lämpligt att använda oss av denna empiri. Annonserna innehåller information direkt från arbetsgivarna om vilka egenskaper de anser är viktiga när de rekryterar nya medarbetare samt om de söker en medarbetare för en ledande befattning eller någon annan position. Dessutom är de lättillgängliga då de ligger offentligt publicerade, således finns det tillgång till material publicerat av flertalet olika arbetsgivare över hela landet.

4.3 Analysinstrument

För att kodningen skulle kunna utföras behövdes ett analysinstrument. Tidigare forskning genomsöktes för att se om ett färdigt analysinstrument fanns, men detta utan framgång. Vi bestämde oss därför för att konstruera det själva.

Kodningsschemat grundades i de egenskaper som framställts som manliga respektive kvinnliga i tidigare forskning. Genom att ta fram en lista över alla egenskaper som identifierats som könskodade gavs en överblick över vad tidigare forskning uttrycker. I en forskningsstudie bör kodarna upprätta en tolkningsmanual för att ha som stöd i sin kodning vid tveksamma fall (Boréus & Kohl 2018; Carpentier m.fl. 2021; Esaiasson m.fl. 2017). Därför upprättades en tolkningsmanual samtidigt som listan omarbetades och det togs bort vissa egenskaper, bland annat "mentalt stark" och "intuitiv". Detta då det upplevdes som att dessa begrepp var ett samlingsnamn som inrymde flertalet egenskaper. Vilka egenskaper som ingick i begreppen upplevdes som subjektiva och kontextbundna, därav ansåg vi att det var problematiskt att definiera dessa i

tolkningsmanualen. Tidigare forskning där kvantitativ innehållsanalys använts som metod, har lyft vikten av att utföra en pilotstudie. Framför allt i de fall där det är minst två kodare som bearbetar materialet, för att säkerställa att kodarna tolkar materialet på lika sätt (Fourie & Julien 2015). För att testa analysinstrumentet utfördes en pilotstudie där egenskaperna prövades mot 20 rekryteringsannonser. Detta ledde till att tolkningsmanualen utökades samt att det valdes att ta bort egenskaperna “ordningsam” och “disciplinerad” då dessa begrepp blivit kodade som kvinnligt respektive manligt men kan tolkas som synonymer. Denna reviderade lista blev sedan det slutgiltiga analysinstrumentet.

Kvinnliga egenskaper:

Omvårdande
Kommunikativ
Relationsskapande
Lyhörd
Samarbetsvillig
Ansvarstagande
Hjälpsam

Manliga egenskaper:

Fysisk styrka
Auktoritär
Kreativ
Själsäker
Rationell
Resultatorienterad
Plikttrogen

Egenskaperna som utgjorde det slutgiltiga analysinstrumentet är grundade i tidigare forskning. Vi började med att utgå från Manpowers (2015) undersökning där de i resultatet listade de mest särskiljande egenskaperna för kvinnor respektive män. De kvinnligt kodade egenskaperna på Manpowers lista som använts till analysinstrumentet är ansvarstagande, samarbetsvillig, hjälpsam, kommunikativ och lyhörd. Att dessa egenskaper är kvinnligt kodade bekräftas även i andra studier (Agevall & Jenner 2006; Greiff 2006; Mattsson 2005). Omvårdande och relationsskapande är också kvinnligt kodade egenskaper i analysinstrumentet, dessa tillskrivs kvinnor i flertalet studier (Agevall & Jenner 2006; Andersson 2004; Greiff 2006; Mattsson 2005; Storm 2018). De manligt kodade egenskaperna som framkom i Manpowers (2015) lista är kreativ, själsäker, auktoritär och resultatorienterad. Män tillskrivs även egenskaperna fysisk styrka, rationell och pliktrogen i andra studier (Agevall & Jenner 2006; Garrett 2020; Greiff 2006; Mattsson 2005; Storm 2018). Anledningen till att egenskaperna har kunnat utläsas som könade i studierna och således fungerar som vårt analysinstrument, beror på

att det tydligt framgått att män eller kvinnor tillskrivits dessa egenskaper. Särskiljandet av könen och egenskaperna har genomgående tydligt beskrivits i den tidigare forskningen.

4.4 Bearbetning av material

Kodningen genomfördes på egen hand, utan någon form av programvara. Annonserna sparades i separata dokument och varje annons gavs en respondentidentifikation, dokumenten hade vi sedan båda tillgång till. Att alla de som kodar ska ha tillgång till allt material har Fourie och Julien (2015) påtalat vara ett bra tillvägagångssätt om tveksamheter skulle uppstå och kodarna behöver konsultera med varandra. Därefter användes analysinstrumentet för att markera alla de egenskaper som är manligt- respektive kvinnligt kodade. Detta gjordes genom att lägga en kommentar i höger kant kopplat till egenskapen i annonsen. Det dataprogram som valdes ut för analysen av empirin var SPSS. Alla variabler lades in manuellt i SPSS för att kunna bearbetas och för att kunna ta fram statistik utifrån materialet.

När det kommer till variablernas värden krävs det att de täcker alla svarsmöjligheter, är helt skilda åt samt att varje analysenhet enbart kan ha ett enda värde (Esaiasson m.fl. 2017). Med enkelhet har dessa kriterier kunnat uppfyllas genom att det enbart arbetats med värdena ja eller nej. En rekryteringsannons innehåller antingen en specifik egenskap eller inte, det finns inga andra möjliga alternativ. I inmatningen i SPSS valdes det att "ja" fick värdet 1 och "nej" fick värdet 0. De variabler som använts är kvalitativa variabler på nominalskalenivå.

I denna studie ville vi undersöka frekvensen av kvinnliga respektive manliga egenskaper vilket gjordes genom univariata analyser. För att kunna genomföra detta finns det alltid beskrivande frågor med i studier, vilka besvaras genom att studera endast en variabel i taget (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). Vi började med att analysera hur stor andel av egenskaperna som var kvinnligt respektive manligt kodade för att sedan undersöka hur vanligt förekommande varje egenskap var. Utifrån detta kunde det sedan tas fram ett manligt och ett kvinnligt index samt indexens medelvärden. För att testa indexens interna

konsistens och bestämma oss för hur många av egenskaperna som skulle ingå i indexet användes Cronbach's alpha. Då värdet blev sämre ju fler egenskaper som exkluderades, togs alla kvinnliga respektive manliga egenskaper med i respektive index. Med hjälp av dessa index skapades sedan ett tredje index som vi valde att kalla könsindex. Detta index togs fram genom att det kvinnliga indexet för varje annons subtraherades med det manliga indexet. Således gick det utifrån om könsindexet fick ett positivt eller negativt värde (alternativt noll) att kategorisera annonsen efter om den var könsneutral eller om den riktade sig till en man eller en kvinna. Det testades även att ta fram ett manligt och ett kvinnligt index för alla annonser exkluderat de som innehöll en ledande befattning. Även index för enbart de som innehöll en ledande befattning. Värdena för Cronbach's alpha i tre av fyra av dessa index blev dock betydligt lägre än för de tidigare indexen som använts. Beslut togs därför att det inte var betydelsefullt att gå vidare med dessa.

Vid forskning är en ofta ute efter att undersöka om det finns något samband mellan olika variabler och kartlägga detta, vilket innebär att det behövs gå ytterligare ett steg högre från den statistik som är beskrivande (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). För att se om det fanns ett samband mellan kvinnliga och manliga egenskaper genomfördes därför flertalet bivariata analyser. Då det krävs en oberoende variabel i dessa analyser användes variabeln "ledande befattning" vilket omfattas av två av frågeställningarna. Medelvärdena jämfördes av både det manliga och det kvinnliga indexet utifrån om rekryteringsannonserna innefattade någon ledande befattning eller inte. För att se om skillnaderna är statistiskt signifikanta genomfördes t-test. Vidare undersöktes sambandet mellan de tre indexen och en ledande befattning genom att sambanden analyserades i korstabeller. För att göra analyserna överskådliga krävdes det en omkodning av könsindexet till kategorierna kvinnligt, manligt och neutralt samt en omkodning av både det kvinnliga och det manliga indexet. Dessa index kodades om till högt och lågt, där indexvärdena 0–3 omkodades till "lågt" och indexvärdena 4–7 omkodades till "högt". Sedan testade vi om sambanden är statistiskt signifikanta genom att använda oss av Pearsons Chi²-test.

4.5 Urval och avgränsningar

För att inte riskera att samla in samma analysenhet vid mer än ett tillfälle bestämde vi oss för att begränsa insamlandet till en webbsida. Platsbanken valdes ut eftersom det är en välkänd webbsida administrerad av en statlig myndighet, där arbetsgivare annonserar ut tjänster. För att sortera bort alla rekryteringsannonser som riktade sig till andra yrkeskategorier än socionomer användes Platsbankens sökfunktion. Sökordet "socionom" gav en träff på 442 rekryteringsannonser. Den tid då insamlandet av empirin startade blev en brytpunkt och alla annonser som var aktiva vid den tidpunkten samlades in, vilket benämns som en tvärsnittsstudie (Barmark och Djurfeldt 2020; Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). Under insamlandet sällades dock en annons bort då det söktes en personlig assistent till en person som arbetar som socionom, därav matchade den sökordet. Empirin utgörs således av de 441 rekryteringsannonser som var upplagda och aktiva på Platsbanken den 25 november 2021 klockan 11.30 samt var riktade till personer som innehar en socionomexamen.

Till en början var avsikten att använda ett slumpmässigt urval där ungefär hälften av annonserna skulle ingå. Slumpmässiga urval problematiseras av Esaiasson med flera (2017) då en tillförlitlig teoriprövning kan bli ogenomförbar utifrån att verkligheten är så pass snedfördelad. Då socionomer verkar över ett brett område ansåg vi att det fanns en stor risk för denna snedfördelning. Denna risk innebär att arbetsgivare som verkar inom ett visst verksamhetsområde, kommunalt respektive privat eller liknande skulle få representera en del i studien som inte speglar deras del på rekryteringsmarknaden. För att kunna säga om resultaten i en kvantitativ studie kan generaliseras, behöver studien konstrueras på ett sätt som gör det möjligt att gälla för hela populationen. I en totalundersökning är detta uppenbart då exempelvis alla hushåll, länder, individer eller annat fenomen som studeras ingår i studien (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). Att använda alla relevanta analysenheter är den optimala lösningen för att eliminera de tveksamheter som följer vid generalisering av ett resultat och vid ett totalurval blir den statistiska felmarginalen noll (Esaiasson m.fl. 2017). Då ett slumpmässigt urval ansågs medföra en osäkerhet för studien undersöktes möjligheten att genomföra ett totalurval. Detta då avsikten var att ha en så låg statistisk

felmarginal som möjligt. Under tiden reliabilitetstestet genomfördes beräknades därför den genomsnittliga tidsåtgången för att koda en annons. Detta test visade att det tog cirka tre minuter per annons. Kodningen beräknades att effektiviseras desto fler annonser som bearbetades, vilket genererade i beslutet att göra ett totalurval. Användandet av detta urval har varit en styrka i studien. Det upptäcktes exempelvis under kodningen att det kunde finnas flera annonser som tillhörde samma organisation och som var utformade och skrivna på samma sätt. Detta var dock inte av betydelse för resultatet då samtliga annonser användes, vilket det hade kunnat vara om ett slumpmässigt urval genomförts. Vi ser inga svagheter i beslutet att genomföra ett totalurval, därav anses tillvägagångssättet vara det bästa alternativet för att kunna besvara forskningsfrågorna på ett så tillförlitligt sätt som möjligt.

4.6 Tillförlitlighet

Innehållsanalys av en text med kvantitativ metod har tidigare beskrivits som att, när text kvantifieras ger det ett obestridbart resultat (Krippendorff 2018). Vidare förklaras det att respekten för siffror länge har funnits och att det ger en nödvändig vetenskaplig grund i en kvantitativ innehållsanalys (ibid.). Ett resultat som är obestridbart behöver diskuteras i relation till objektivitet, validitet och reliabilitet.

4.6.1 Objektivitet

Objektivitet är en viktig fråga i kvantitativ forskning, tanken bakom objektiviteten är att oberoende av forskaren ska resultat och data kunna tas fram. Det ska således inte spela någon roll vem som mäter det specifika fenomenet, det skall visa samma resultat oavsett. Detta är ett sätt att bedöma tillförlitligheten i forskningen (Schreier 2012). Vidare lyfts även den problematik som finns gällande att som forskare hålla sig objektiv genomgående i sin studie. I kvantitativ forskning är tanken ofta att man kommer med en hypotes för det man vill undersöka vilket kan leda till att man senare gör en del upptäckter som medvetandegör att ens antagande kan ha varit skevt. Då är det viktigt att hålla fast vid det man tänkt pröva tills studien är avslutad (ibid.). Under kodningen av rekryteringsannonserna var objektivitet något som diskuterades återkommande, hur detta skulle kunna

upprätthållas i förhållande till hypotesen. Genom att synliggöra och diskutera denna problematik skapades en medvetenhet om hur hypotesen skulle kunna påverka oss. Därför arbetades det hela tiden aktivt med att se på egenskaperna i annonserna som endast ord, utan innebörd av kvinnligt och manligt.

4.6.2 Validitet

En fördel med innehållsanalys ligger i dess diskretion, forskaren kan analysera en text och dra slutsatser om något som kanske varit obemärkt vid den tiden, i frånvaron av dennes källa. Samtidigt problematiserar Bock och Krippendorff (2009) även användandet av innehållsanalys som metod då det kan skapa ett dilemma i valideringen för innehållsanalytikern. Validitet är ett viktigt kriterium för att kunna bedöma kvaliteten i forskningen. Det fenomen som var av intresse att mäta i denna studie var egenskaper, stereotypa kvinnliga- och manliga egenskaper. Genom att det på förhand framställdes ett analysinstrument som mäter könsstereotypa egenskaper och som användes i kodningen, var det just dessa egenskaper som mättes. Tillvägagångssättet har bidragit till att vi har mätt det som avsågs att mätas, vilket i sin tur har bidragit till en ökad validitet i studien. Dock kan validiteten kritiseras i frågan om det är just kvinnliga och manliga egenskaper som mäts. Att mäta en egenskap i sig innebär ingen problematik, men eftersom studien avsåg att mäta om arbetsgivare upprätthåller könsstereotypa tillskrivningar i sin rekrytering krävdes det ett applicerande av ett genusperspektiv på egenskaperna. När kvalitativt genererade begrepp mäts i en kvantitativ studie kan detta leda till en låg validitet. Här kan man ifrågasätta om en egenskap verkligen kan könskodas. Bara för att man tillhör ett visst kön betyder inte detta att man besitter vissa specifika egenskaper och att detta är något bestämt. Dock finns det könsstereotypa normer i vårt samhälle som upprätthåller vissa egenskaper som manligt respektive kvinnligt kodade och med stöd i tidigare forskning har dessa fastslagits för denna studie.

Boréus och Bergström (2018) påtalar hur viktigt det är med valet av texter till sin analys, då det kan vara en avgörande faktor för hög validitet. Forskaren behöver bland annat ta ställning till om texterna är trovärdiga och i vilket syfte de har publicerats (ibid.). Valet av rekryteringsannonser som analysenhet grundar sig i att de bland annat är en primärkälla där arbetsgivarnas publicering inte syftar till

att de ska framställas på ett visst sätt. I stället är det behovet som styr hur de formulerar sig i texten.

Enligt Esaiasson med flera (2017) kan man ha som riktlinje att det avstånd som finns mellan den teoretiska definitionen och den operationella definitionen speglar validitetsproblemet i en studie. Ju större avstånd, desto större validitetsproblem. De beskriver denna problematik som mindre allvarlig i de studier där man använder sig av okomplicerade begrepp. De begrepp som använts i studien är vanligt förekommande egenskaper som används i det svenska språket. Således är det okomplicerade begrepp som är kända för allmänheten. Det finns en medvetenhet om att detta kan bidra till att begreppens innebörd varierar mellan olika individer, lokala områden eller geografi. Att ord kan vara mångtydiga är en problematik som lyfts av Boréus och Kohl (2018). Denna risk reducerades i största möjliga mån genom att det upprättades en tolkningsmanual över hur de olika egenskaperna skulle kunna utläsas ur rekryteringsannonserna.

4.6.3 Reliabilitet

Bock och Krippendorff (2009) förklarar att i innehållsanalyser är innebörden av reliabilitet, replikerbarhet av undersökningen och framför allt av kodningen. För att ha en hög reliabilitet har analysinstrumentet konstruerats på ett sådant vis att det ska vara möjligt för andra att använda sig av det och kunna få fram ett liknande resultat som i denna studie. Detta under förutsättning att en ny mätning sker inom en tidsram där egenskaperna i annonserna inte förändrats drastiskt. Genom en kvantitativ innehållsanalys föreligger inte risken att det kan vara otydligt formulerade frågor som respondenterna har möjlighet att missuppfatta vilket kan bidra till en låg reliabilitet i studien. Till denna studie fann vi inget färdigt mätinstrument, därför skapades ett eget med stöd från tidigare forskning där egenskaper listats som stereotypa för kvinnor respektive män. Det har arbetats noggrant med analysinstrumentet och stora ansträngningar har gjorts för att reliabiliteten ska säkerställas. Det har även utförts en pilotstudie av 20 annonser för att testa instrumentets reliabilitet. Denna pilotstudie mynnade ut i att några begrepp togs bort då de hade ett stort tolkningsutrymme samt att två av begreppen var synonyma till varandra. Ett av dessa synonyma begrepp hade i tidigare forskning kodats som manligt och ett som kvinnligt. På så vis hade samma

egenskap blivit mätt två gånger per analysenhet och vid förekomst kodats som både en manligt kodad egenskap samt en kvinnlig.

När kodningen av materialet inletts genomfördes ett reliabilitetstest där vi kontrollerade varandras kodningar i vars 20 annonser, för att säkerställa att kodningen var samstämmig. Testet visade på 100% överensstämmande kodningar, vilket tyder på att analysinstrumentet tolkas och används på samma sätt. Enligt Esaiasson med flera (2017) lyfts interkodarreliabilitet som ett mycket bra tillvägagångssätt men de tar avstånd från de råd som säger att 75–80% överensstämmelse generellt sett är godtagbart. De hänvisar i stället till att det beror på vilken svårighetsgrad som variabeln har. I de fall där variabeln är av den art att det sällan går att göra fel anser de att en överensstämmelse närmare 100% bör uppvisas. I denna studie finns det enbart två värden per egenskap, vilka är vitt skilda från varandra. Vi förväntade oss därför en överensstämmelse på närmare 100% och hade inte godtagit mycket lägre än så. Att vara två som kodar materialet kan dock utgöra en möjlighet för olika tolkningar. I sin tur kan detta innebära en risk i bedömningen av om de olika egenskaperna förekommer eller inte. Samtidigt förklarar Boréus och Kohl (2018) att risken för tolkningsskillnader minskar ju enklare bedömningar som görs vid kodningen och lyfter exemplet att koda förekomsten av specifika ord som en enkel bedömning. Även Carpentier med flera (2021) lyfter att kodarna behöver uppnå en hög överensstämmelse i hur de använder sig av- och förstår kodningen. Genom att konstruera en tolkningsmanual samt ständigt konsultera med varandra vid minsta osäkerhet om huruvida en egenskap i annonsen skall kodas har ett försök gjorts att eliminera det nämnda riskmoment. Vi är därför nöjda med utförandet och anser att det finns en hög inter-reliabilitet i studien.

Fel som orsakas av slumpen eller av slarv under datainsamlingen samt bearbetningen av data är enligt Esaiasson med flera (2017) huvudorsakerna till bristande reliabilitet. För att öka reliabiliteten sparades alla annonser i separata dokument märkta med deras respondentidentifikation. Detta gjordes för att kunna säkerställa att antalet analysenheter stämde överens med antal annonser på platsbanken samt för att det gav en möjlighet att gå tillbaka i materialet om så behövdes. Inmatningsfel kan uppstå och är inte helt ovanliga fel som sker när den

data forskaren samlat in ska överföras till det datorprogram som en ska arbeta i. Det kan exempelvis handla om ett felplacerat decimaltecken eller en nolla extra i en uppgift om inkomst som skrivs in i programmet, vilket leder till att resultatet påverkas (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). I denna studie har inmatningen i SPSS skett manuellt, därmed kan det finnas en risk för handhavandefel. Från början gavs egenskaperna värdet 1 om den förekom i annonsen, och värdet 0 om den inte förekom i annonsen. För att effektivisera detta lades istället värdet 0 in på förhand i alla kolumner och om egenskapen förekom i annonsen ändrades värdet till 1. Även om detta effektiviserade inmatningen i SPSS ledde det även till en ökad risk för inmatningsfel. Denna risk bestod av att det gick att missa att ändra någon nolla till en etta samt att inmatningen av de annonser som inte innehöll någon egenskap riskerades att utelämnas. Detta då vi gick direkt vidare till nästa annons och vid några tillfällen missade att gå ner ett steg i kolumnen. Vidare ledde detta till att det matades in egenskaper tillhörande nästa analysenhet på fel respondent id. Dock upptäcktes felet direkt när nästa annons behandlades och respondent id på annonsen inte stämde överens med respondent id i SPSS. Detta misstag ledde till en extra uppmärksamhet över om dessa stämde överens. Möjligheten att dubbelkolla respondent id i annonserna mot SPSS samt vår noggrannhet har varit bidragande faktorer till en hög reliabilitet i denna studie. Kodningen skedde även kortare stunder i taget för att minska risken för slarvfel. Dock har osystematiska reliabilitets fel ofta inte någon större betydelse för resultatet om man slår samman flertalet analysenheter. Detta då det finns en tendens att omväxlande under- och överskattningar jämnar ut varandra (Esaiasson m.fl. 2017). Om någon egenskap skulle ha missats i kodningen har detta således inte någon direkt åverkan på indexen, då empirin är av så pass stor omfattning. Ett fel i lika stor grad av kvinnliga och manliga egenskaper utjämnar då varandra i uträkningen.

Kritik har riktats mot Cronbach's alpha för att vara för strikt, att ett värde under 0,7 inte ger skalan den reliabilitet som krävs. Skalans tillförlitlighet kan även öka i takt med att antal poster ökar, därav kan alpha användas för att avgöra om poster skall uteslutas eller behållas (Schrepp 2020). När Cronbach's alpha i denna studie användes för att testa reliabiliteten i indexen, visade den att alpha för de kvinnligt kodade egenskaperna låg på 0,571. När vi sedan testade att sortera bort de

egenskaper som hade lägst frekvens blev Cronbach's alpha lägre än 0,571. För de manliga egenskaperna blev värdet 0,414. Därför valdes det att inte sortera bort några egenskaper. Cronbach's alpha visade således på en spretighet i indexen. Schrepp (2020) menar att tolkningen av Cronbach's alpha som skalans stabilitet kan vara missvisande men är ändå för skalors stabilitet en förvånansvärt vanlig tolkning. Men det är även beroende på vad som studeras, vilka beslut som skall fattas och hur man då väljer att acceptera eller tolka värdet på Cronbach's alpha. Är det exempelvis ett test som ska bestämma om en person ska få ett jobb eller gäller det en medicinsk behandling krävs det såklart att testvärdet på Cronbach's alpha är högt. Men i andra fall om reliabiliteten i en skala bedöms endast genom att se på Cronbach's alpha så missar man att uppskatta den empiriska tillförlitligheten (Schrepp 2020). Cronbach's alpha visar på viss stabilitet i reliabiliteten och fungerar som en anvisning och råd för detta. Ett lågt värde för Cronbach's alpha betyder dock inte att materialet inte är användbart. I detta fall ansåg vi inte Cronbach's alpha-värdet för det kvinnliga samt det manliga indexet som avgörande för att indexen inte skulle vara användbara. Att materialet är spretigt kan bero på att det är ett stort arbetsfält som socionomer verkar inom och att arbetsgivare då är ute efter olika egenskaper inom olika verksamheter.

4.6.4 Bortfall

Bortfall i en forskningsundersökning gäller frågor i en enkät som inte blivit besvarade och kan, om det är ett stort bortfall, leda till ett missvisande resultat i undersökningen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018). I denna studie fanns det inget bortfall då det inte finns några respondenter som kan påverka undersökningen. I jämförelse med exempelvis enkäter där det är respondenterna som har ansvar att själva fylla i frågeformuläret, finns denna risk inte i en innehållsanalys då det är forskarna själva som har ansvaret att bearbeta allt material. Utifrån att ett totalurval har gjorts kan vissa egenskaper inte heller vara underrepresenterade i urvalet och därmed leda till ett missvisande resultat.

4.7 Forskningsetiska överväganden

De fyra principerna för forskningsetiska överväganden verkar som en vägledande riktlinje för forskare. De är vaken styrande eller detaljerade utan lämnar plats för

forskarens egna ansvar och bedömning i sin studie (Vetenskapsrådet 2017). *Informationskravet* syftar till att forskaren har en skyldighet att informera berörda personer om forskningen och dess syfte (Vetenskapsrådet 2002). Kravet på *samtycke* i en forskningsstudie syftar på att deltagarna själva har rätten att bestämma över medverkan i undersökningen. Om uppgifter hämtas genom exempelvis myndigheter eller media behöver dock inte samtycke inhämtas (Vetenskapsrådet 2017). *Konfidentialitetskravet* innebär att uppgifter om personer som medverkat i studien ska hållas konfidentiella och förvaras så att obehöriga ej kan få tillgång till dem. *Nyttjandekravet* syftar till att uppgifter om personer som samlats in endast får brukas i syfte för forskning (Vetenskapsrådet 2002).

I denna studie finns inga personer som blir direkt påverkade eller berörda av forskningen, då rekryteringsannonserna som utgör empirin ligger för offentlig skådning på platsbankens hemsida. Diskussioner har förts kring de fyra principerna i relation till rekryteringsannonserna och att de inte innehåller information av känslig karaktär samt att de är både utskriftsmöjliga och delbara via Platsbanken. Rekryteringsannonserna i undersökningen är anonyma, varje annons har fått en respondentidentifikation vilket innebär att det inte framgår vilken verksamhet eller organisation som skapat annonsen. När de etiska principerna som gäller för forskning har beaktats anser vi att det inte föreligger någon risk eller etiska dilemman som genom användandet av rekryteringsannonserna kan påverka enskilda människors liv på ett negativt sätt.

4.8 Arbetsfördelning

Största delen av arbetet har skrivits gemensamt. Litteraturen har behandlats på egen hand men därefter har relevansen av denna i relation till studien diskuterats tillsammans. De delar av arbetet som skrivits var för sig har sedan lästs igenom och omarbetats tillsammans. Under tiden de enskilda delarna har skrivits har vi suttit tillsammans och haft en löpande diskussion kring innehållet. Av praktiska skäl kodade Therese den största delen av rekryteringsannonserna samtidigt som Carolina arbetade med inmatningen i SPSS. Det har kontinuerligt genom hela uppsatsen arbetats jämsides.

5. Resultat och analys

Nedan följer en presentation av resultaten. Här redovisas resultaten av ett antal statistiska analyser och tester som gjorts i SPSS.

5.1 Frekvensen av kvinnligt kodade egenskaper

Resultatet visar att den vanligast förekommande kvinnligt kodade egenskapen är samarbetsvillig som förekom i 61,2% av rekryteringsannonserna, följt av ansvarstagande (49,7%) och kommunikativ (31,5%). Den kvinnligt kodade egenskap som är minst förekommande är egenskapen hjälpsam, vilken förekom i 5% av annonserna. En redovisning över vardera egenskap återfinns i diagram 1. Det kvinnliga indexets medelvärde är 2,19 med en standardavvikelse på 1,588. Detta innebär att varje rekryteringsannons i genomsnitt innehåller 2,19 kvinnligt kodade egenskaper och att det finns en relativt stor spridning från medelvärdet.

5.2 Frekvensen av manligt kodade egenskaper

Resultatet för frekvensen av manligt kodade egenskaper visar att den vanligast förekommande egenskapen är kreativ som förekom i 43,3% av rekryteringsannonserna, följt av självsäker (35,4%) och resultatorienterad (22,4%). Den egenskap som är minst vanligt förekommande är fysiskt stark, vilken förekom i 0,2% av annonserna. En redogörelse över hur vanligt förekommande respektive egenskap är finns i diagram 1. Medelvärdet för det manliga indexet är 1,20 med en standardavvikelse på 1,128. Detta visar att rekryteringsannonserna i genomsnitt innehåller 1,20 manligt kodade egenskaper och att spridningen runt medelvärdet är relativt stor.

5.3 Jämförelse av frekvens

I denna studie förekom det totalt 1524 könskodade egenskaper. Av dessa utgjorde de kvinnligt kodade egenskaperna 65% och de manligt kodade egenskaperna 35%. Frekvensen av varje egenskap framkommer i diagram 1.

Diagram 1. Frekvensen av de kvinnligt samt manligt kodade egenskaperna i rekryteringsannonser riktade till socionomer i Sverige, redovisade utifrån den

mest förekommande kvinnliga egenskapen bredvid den mest förekommande manliga egenskapen i procent. (N=441)

Kvinnliga/manliga egenskaper i "vanligast förekommande" ordning (%)

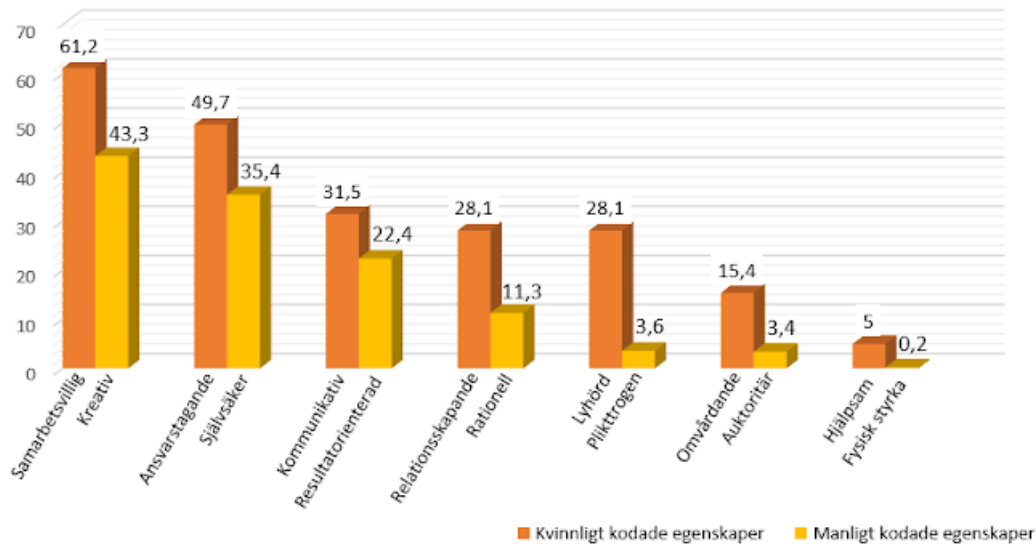


Diagram 1 redogör för frekvensen av de manligt respektive kvinnligt kodade egenskaperna som förekom i rekryteringsannonserna. Den är en sammanslagning av frekvensen för manligt respektive kvinnligt kodade egenskaper där frekvensskillnaden synliggörs. De orangea staplarna representerar de kvinnligt kodade egenskaperna och de gula representerar de manliga. Egenskaperna är rangordnade efter den vanligaste förekommande manliga respektive den vanligaste förekommande kvinnliga.

Gällande medelvärdet för det manliga respektive kvinnliga indexet skilde det 0,99 egenskaper per annons. Avrundat innebär detta att varje rekryteringsannons i genomsnitt innehåller en mer kvinnligt än manligt kodad egenskap. Utifrån könsindexet kan man se att 63% av rekryteringsannonserna domineras av kvinnligt kodade egenskaper och 17% domineras av manliga egenskaper. Resterande 20% av annonserna domineras varken av kvinnliga eller manliga egenskaper.

5.4 Kvinnliga egenskaper och ledande befattning

Genom resultatet går det att utläsa att 79 av de 441 rekryteringsannonserna innefattar någon form av ledande befattning. Det kvinnliga indexets medelvärde i de annonser som innefattar en ledande befattning är 2,67. Samtidigt är det kvinnliga indexets medelvärde i de annonser som inte innefattar någon ledande befattning 2,09. Detta visar på en skillnad i medelvärdet på 0,58 egenskaper per annons och då t-testet visade att p är mindre än 0,05 är denna skillnad statistiskt signifikant.

Tabell 1. Sambandet mellan kvinnligt index och ledande befattning.

Sambandsanalys, kvinnligt index och ledande befattning

			Tjänsten innefattar en ledande befattning		Totalt
			Nej	Ja	
Kvinnligt index	Högt	Antal	68	22	90
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	18,8%	27,8%	20,4%
	Lågt	Antal	294	57	351
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	81,2%	72,2%	79,6%
Totalt		Antal	362	79	441
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	100%	100%	100%

p=0,070 (Pearson Chi²)

Tabell 1 visar att av de rekryteringsannonser som inte innefattar någon ledande befattning har 18,8% (68) av annonserna ett högt kvinnligt index och 81,2% (294) ett lågt kvinnligt index. Ett högt kvinnligt index innebär ett index mellan 4 och 7 medan ett lågt kvinnligt index innebär ett index mellan 0 och 3. Tabellen visar även att av de annonser som innefattar en ledande befattning har 27,8% (22) ett högt kvinnligt index samtidigt som det är 18,8% (68) av de annonser som inte innefattar en ledande befattning som har ett högt kvinnligt index. Det går därför att utläsa en skillnad i det kvinnliga indexet utifrån om tjänsten innefattar en ledande befattning eller inte. Dock ligger P-värdet på 0,070 vilket innebär att sambandet inte är statistiskt signifikant.

5.5 Manliga egenskaper och ledande befattning

I resultatet går det att utläsa att det manliga indexets medelvärde är 1,92 i de annonser som innefattar en ledande befattning. I de annonser som inte innefattar en ledande befattning är medelvärdet 1,04. Detta resulterar i en skillnad i medelvärdet på 0,88 egenskaper per annons, vilket är statistiskt signifikant då p är mindre än 0,05.

Tabell 2. Sambandet mellan manligt index och ledande befattning.

Sambandsanalys, manligt index och ledande befattning

			Tjänsten innefattar en ledande befattning		Totalt
			Nej	Ja	
Manligt index	Högt	Antal	7	9	16
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	1,9%	11,4%	3,6%
	Lågt	Antal	355	70	425
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	98,1%	88,6%	96,4%
Totalt	Antal	362	79	441	
	% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	100%	100%	100%	

P<0,05 (Pearson Chi²)

Tabell 2 redogör för av de rekryteringsannonser som inte innefattar en ledande befattning har 1,9% (7) ett högt manligt index och 98,1% (355) ett lågt manligt index. Det framkommer även att av de annonser som innefattar en ledande befattning har 11,4% (9) ett högt manligt index och 88,6% (70) ett lågt manligt index. Ett högt manligt index innebär att annonsens manliga index ligger mellan 4 och 7 samtidigt som ett lågt manligt index innebär att annonsens manliga index ligger mellan 0 och 3. Tabellen synliggör ett samband mellan det manliga indexet och ledande befattningar där det är en större andel annonser med ett högt index när annonsen även innefattar en ledande befattning. P-värdet är mindre än 0,05 vilket innebär att det är statistisk signifikant.

5.6 Könsindex och ledande befattning

Tabell 3. Sambandet mellan könsindex och ledande befattning.

Sambandsanalys, könsindex och ledande befattning

Könsindex			Tjänsten innefattar en ledande befattning		Totalt
			Nej	Ja	
Könsindex	Kvinnligt	Antal	235	43	278
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	64,9%	54,4%	63,0%
	Manligt	Antal	58	17	75
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	16,0%	21,5%	17,0%
	Neutralt	Antal	69	19	88
		% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	19,1%	24,1%	20,0%
Totalt	Antal	362	79	441	
	% inom tjänsten innefattar en ledande befattning	100%	100%	100%	

$p=0,213$ (Pearson χ^2)

Tabell 3 redovisar att de annonser som inte innefattar någon ledande befattning består av 64,9% (235) annonser med ett kvinnligt könsindex. De består vidare av 16% (58) annonser med ett manligt könsindex och 19,1% (69) med ett neutralt könsindex. De annonser som innefattar en ledande befattning består till 54,4% (43) av annonser med ett kvinnligt könsindex, 21,5% (17) med ett manligt könsindex och 24,1% (79) med ett neutralt könsindex. Detta visar på ett samband där annonser med ett kvinnligt könsindex minskar om annonsen innefattar en ledande befattning samtidigt som annonser med både manligt och neutralt könsindex ökar. Dock är P-värdet inte under 0,05 vilket innebär att sambandet inte är statistiskt signifikant.

6. Diskussion

I detta avsnitt kommer resultaten diskuteras utifrån den teoretiska utgångspunkt som valts samt den tidigare forskning som behandlats. Den teoretiska utgångspunkten grundar sig i Judith Butlers teorier om konstruktionen av genus

samt den heterosexuella matrisen. Den tidigare forskningen som presenterats riktar sig mot en könsnormerande arbetsmarknad samt behandlar hur tillskrivning av egenskaper görs medvetet eller omedvetet inom olika yrkesområden. Detta ligger till grund för hypotesen, att arbetsgivare upprätthåller könsstereotypa normer i sin rekrytering av socionomer genom att efterfråga kvinnliga egenskaper. Först kommer vi att diskutera frågeställningarna om i vilken frekvens manligt respektive kvinnligt kodade egenskaper förekommer i rekryteringsannonser för att sedan ta oss an frågeställningarna hur dessa korrelerar med annonser som innefattar en ledande befattningsställning.

6.1 Frekvens

Resultaten visade att det finns en skillnad i frekvensen mellan de egenskaper som kodats som kvinnliga och de som kodats som manliga. Det framgår en tydlig kvinnlig dominans då de utgör cirka två tredjedelar av de könsstereotypa egenskaperna. Att den kvinnliga dominansen av egenskaper är stark finner vi intressant, då det år 2007 fanns sex gånger så många kvinnor med en socionomexamen (SCB 2010; Johnsson 2011). Den kvinnliga överrepresentationen inom omsorgsarbeten kan således bidra till den konstruerade bilden av kvinnan i samhället (Greiff 2006). Detta går att koppla till hur Butler (2006) förklarar att genus är något som skapas som en effekt av människors handlande och språkliga yttringar, av henne benämnt som performativa handlingar. De språkliga yttringarna i utformandet av rekryteringsannonserna visar på att arbetsgivarna konstruerar en kvinnlig kandidat, vilket får som effekt att socionomyrket fortgår i samma riktning. Statistik från SCB (2010) styrker detta då deras prognos visar på att den kvinnliga dominansen bland socionomer är bestående och även förväntas att växa. Likt Agevall och Jenners (2006) resonemang ses detta som en konsekvens av samhällets strukturer, att kvinnor leds mot vissa yrkesområden. Andersson (2004) problematiserar hur en utbildning kan vara utformad på så vis att den riktar sig till ett specifikt kön. Den kvinnliga dominansen tydliggörs även genom indexen där det kvinnliga medelvärdesindexet är högre än det manliga. Dock finns det en osäkerhet i indexen då det kvinnliga indexet genererar värdet 0,571 och det manliga indexet värdet 0,414 i Cronbach's alpha. Detta tyder på en spretighet i variationen av egenskaperna som ingår i

indexet. Vi är medvetna om att Cronbach's alpha-värdet för indexen visar på att reliabiliteten inte är så hög som eftersträvat. Samtidigt synliggörs en skillnad i frekvensen mellan de manligt kodade egenskaperna och de kvinnligt kodade egenskaperna, vilket gör att vi anser indexen vara användbara. Den kvinnliga dominansen av egenskaper kan genom Butlers (2007) teori om att genus är socialt konstruerat ses som en del i upprätthållandet av de könsstereotypa normerna i samhället. Att de kvinnliga egenskaperna dominerar i rekryteringsannonserna när de kvinnliga och manliga egenskaperna ställs mot varandra kan även med tolkning av den heterosexuella matrisen ses som en del i upprätthållandet (Butler 2005). Den sociala miljö som arbetsgivarna skapar bidrar i relation till Boschini, Muren och Perssons (2013) studie till att de arbetssökande agerar på ett könsstereotypiskt sätt. Samtidigt kan dessa resonemang förstärkas av att könsindexet visar på att 63% av alla rekryteringsannonser domineras av kvinnliga egenskaper. I relation till att det enbart är 17% av annonserna där manligt kodade egenskaper dominerar och 20% där de manliga och kvinnliga egenskaperna utgör en lika stor andel tydliggörs det att nästa två tredjedelar av rekryteringsannonserna är riktade till kvinnor. Genom att arbetsgivare i större utsträckning utformar annonser med ett kvinnligt könsindex innebär detta enligt Forsberg Kankkunen och Härenstams (2015) studie att socionomyrket blir genusmärkt som ett kvinnligt yrke. Således bekräftar detta hypotesen, att arbetsgivare upprätthåller de könsstereotypa normerna då kvinnligt kodade egenskaper dominerar i rekryteringsannonser riktade till socionomer, vilket är genusmärkt som en kvinnlig profession.

6.2 Ledande befattning

Gällande ledande befattningar visade undersökningen att 17,9% av alla rekryteringsannonser innefattar någon form av ledande befattning. Medelvärdet för både det manliga respektive kvinnliga indexet är högre i de annonser som innefattar en ledande befattning än i de som inte gör det. Det manliga indexets medelvärde ökar med 85% i de annonser som innefattar en ledande befattning samtidigt som det kvinnliga indexets medelvärde ökar med 28% i dessa annonser. Detta är ett intressant resultat då studien visar att även om kvinnliga egenskaper förekommer i större utsträckning än de manliga (både när vi beaktar ledande

befattning eller inte) är ökningen av manliga egenskaper när ledande befattning tas i beaktande betydligt större än ökningen av kvinnliga egenskaper. Denna studie visar även att detta samband är statistiskt signifikant. Sett till Hedlunds (2006) resonemang gällande framväxten av ett nytt synsätt på ledarskap där kvinnor inte längre ses som avvikande från normen speglar den kvinnliga dominansen av egenskaper denna förändring. Samtidigt tyder ökningen av manliga egenskaper i rekryteringsannonser innefattandes en ledande befattning på att det fortfarande finns en föreställning om att manligt kodade egenskaper sammankopplas med ledarpositioner. Genom Butlers (2007) teori kring genus kan vi förstå hur den heterosexuella normen i samhället skapas och baseras på dikotomi. Mansdominansen inom ledarskap i organisationer medvetengör att det finns en könsordning i samhället. Detta går att tyda genom de resultat som studien visar i annonserna där ökningen av manligt kodade egenskaper är markant. Könsordning synliggörs av Anderssons (2004) studie som visar på hur mannen ses som norm utifrån vårt samhälle. Enligt Butler (2007) bygger heterosexualisering på att det finns skillnader för det som anses vara maskulint och feminint, detta innefattar de uttalade egenskaperna för respektive kön. Även Manpowers (2015) undersökning kring könsstereotypa egenskaper visar på den särskiljning som görs för de egenskaper som tillskrivs de olika könen. Den heterosexuella normen bygger på mannen som överordnad (i maktposition) och kvinnan som underordnad, vilket det går att finna kopplingar till i tidigare forskning och i de rekryteringsannonser där en ledande befattning finns. Storm (2018) styrker även den bild som framgått av kvinnors och mäns olika positioner på arbetsmarknaden. Han förklarar att den könsregim som råder, innebär att de respektive könen har olika villkor i sitt arbete, där män ofta blev bortvalda som omsorgspersonal av klienterna på grund av klienternas egna erfarenheter. Männens associerades inte med egenskaper som omsorgsfull, vilket genomgående framgått i den tidigare forskning som presenterats. Det har även framgått hur män och kvinnor inom samma verksamhet tilldelas olika uppgifter utifrån vilket kön de tillhör. Detta resonemang styrks även genom Mattssons (2005) studie. Därför finner vi det intressant hur resultaten visar på en samstämmighet med tidigare forskning och teori. Resultaten visar på en fortsatt högre dominans av kvinnligt kodade egenskaper men där de manligt kodade egenskaperna endast ökade och gav en statistisk signifikans i de annonser som innefattade en ledande befattning.

Sambandsanalysen över det kvinnliga indexet och en ledande befattning resulterade i att ett samband kunde utläsas där andelen annonser med ett högt kvinnligt index ökade vid ledande befattningar. Detta samband var dock inte statistiskt signifikant, vilket inte sambandet som fanns mellan könsindexet och ledande befattning var heller. Detta var ett samband som tydde på att andelen annonser med kvinnligt könsindex minskar bland rekryteringsannonser utan ledande befattningar. Samtidigt ökar andelen annonser med manligt samt neutralt könsindex bland rekryteringsannonser som innefattade en ledande befattning. Något som däremot är statistiskt signifikant är det samband som finns mellan det manliga indexet och en ledande befattning. Analysen visade att andelen annonser med ett högt manligt index ökade vid ledande befattningar. Detta innebär att arbetsgivare i större utsträckning söker en medarbetare med manligt kodade egenskaper när det är frågan om en tjänst som innefattar en ledande befattning. Samtidigt går det inte att påstå att arbetsgivarna söker en man till dessa tjänster då de kvinnliga egenskaperna dominerar, trots den manliga ökningen. Enligt Butlers (2005) teori "den heterosexuella matrisen" kan vi se att den hierarkiska ordning som hon menar på att en ofrånkomlig heterosexualitet skapar, upprätthålls genom ökningen av manligt kodade egenskaper när det gäller ledande befattningar. Den synliggör även den könsmissiga skillnad som Holgersson, Höök och Wahl (1998) uppmärksammar och problematiserar. Resultatet är även i enighet med det resonemang som Connell och Pears (2015) har gällande att chefspositioner är mansdominerade även i de yrken där en könsmissig jämställdhet eller kvinnodominans råder.

7. Avslutande diskussion

Resultaten visar på att arbetsgivare upprätthåller könsstereotypa normer i sin rekrytering av socionomer genom den överrepresentation som gick att utläsa av kvinnligt kodade egenskaper som eftersöktes. Frekvensmätningen har visat att de kvinnligt kodade egenskaperna utgör en större andel i annonserna än de manligt kodade. De vanligast förekommande kvinnligt kodade egenskaperna var samarbetsvillig och ansvarstagande medan de vanligast förekommande manligt kodade egenskaperna var kreativ och självsäker. Samtidigt går det att se en

variation i hur kraftigt de kvinnliga egenskaperna dominerar där en ledande position är en faktor till att arbetsgivare i större utsträckning eftersöker manligt kodade egenskaper. Ökningen av de manligt kodade egenskaperna var markant i de fall där arbetsgivaren eftersökte en ledare. Resultatet visar på att kvinnliga egenskaper dominerar i rekryteringen av medarbetare i ett kvinnodominerat yrke och vi ingår således i en diskussion om könsnormering i arbetslivet. Detta innebär att frågorna som väckts är av relevans för alla de yrken där en 40/60 könsfördelning inte råder. Slutsatser som kan dras av denna genomförda studie är således att de kvinnligt kodade egenskaperna var dominerande i rekryteringsannonserna. Dock visade värdet på Cronbach's alpha att det fanns en spretighet i materialet, men det gick ändå att utläsa resultat som genomgående indikerade på kvinnlig dominans av egenskaper. Vidare fanns det en markant ökning av manligt kodade egenskaper i annonser med en ledande befattning, trots detta var de kvinnliga egenskaperna fortsatt dominerande även i dessa rekryteringsannonser.

I efterhand har vi reflekterat över möjligheten att fördjupa oss i detta fenomen genom att det hade varit givande att komplettera studien med kvalitativa intervjuer med arbetsgivare. Detta hade givit en möjlighet att få svar på frågor som uppstått under studiens gång, exempelvis hur och av vem annonserna skapas samt vilka reflektioner som ligger bakom de skrivna orden. Det fanns egenskaper som inte mättes i rekryteringsannonserna eftersom studiens fokus grundade sig i ett genusperspektiv. För vidare forskning hade det varit intressant att även analysera dessa egenskaper för att kunna se om annonserna dominerades av könsneutrala egenskaper i stället för kvinnliga egenskaper. Vi anser även att analysinstrumentet är tillämpningsbart på andra professioner oavsett könsfördelning, om en vill analysera rekryteringen ur ett genusperspektiv. Det hade även varit intressant att i framtiden göra om undersökningen för att se om resultatet hade varierat över tid. För att fånga denna förändring över tid hade det även varit intresseväckande att göra om samma studie och byta ut analysenheterna mot rekryteringsannonser publicerade för X antal år sedan. Det har skett en förändring över tid för ledarskapsidealet och det tycks fortsätta i samma riktning. Detta hade därför även varit intressant att studera i framtiden, framför allt hur

detta utvecklar sig inom professioner som klassificeras som kvinnliga fält, liksom socionomprofessionen.

8. Avslutande metodreflektion

Det finns en medvetenhet i att denna uppsats inte följer de traditionella normerna för kvantitativa studier utan är unik i sitt slag. Denna studie går ”utanför boxen” genom att kvalitativt genererade begrepp används i en kvantitativ kontext.

Intentionerna var således att genom användandet av könskodade egenskaper grundade i tidigare forskning, pröva dessa mot rekryteringsannonser riktade mot socionomer för att bidra med kunskap som har giltighet i vissa aspekter av den svenska arbetsmarknaden. Att sedan utgå från Butlers teorier för att tolka resultatet av de kodade egenskaperna, är ett tillvägagångssätt för att testa gränserna för den kvantitativa forskningen. Genom detta utmanar denna studie normerna och sätter förhoppningsvis den kvantitativ forskningen i ett nytt ljus.

Grundantagandet om att egenskaper går att könskoda har sitt ursprung i tidigare forskning och evidensen för att de utvalda egenskaperna är könskodade har vi funnit i flertalet studier gjorda i Sverige år 2005 - 2020. Detta ställer oss frågande till att man fortfarande i Sverige på 2000-talet tillskriver de olika könen egenskaper. Kan detta tillskrivande vara något som sker omedvetet och/eller kan det bero på att könsnormerna är djupt rotade i vårt samhälle sedan länge? Det kan ses som problematiskt att bryta ut egenskaper ur sin kontext och kategorisera dessa utifrån ett genusperspektiv när genus kan anses som något ”flytande”. Att dessa egenskaper tidigare har framställts som könsstereotypa innebär inte att detta är något oförändligt över tid eller utifrån olika samhällskontexter. Det finns en könsuppdelning i vårt samhälle som ofta grundar sig i uppdelningen av man eller kvinna och som utifrån flertalet aspekter kan bli problematisk. Denna studie har dragit saken till sin ytterlighet genom en skarp uppdelning av egenskaper som antingen feminina eller maskulina, vilket kan anses vara provocerande. Men genom detta tillvägagångssätt finns det förhoppningar om att problematiken synliggörs, ger upphov till frågor samt bidrar till eftertanke och medvetenhet hos läsaren.

Referenslista

Agevall, Lena och Håkan Jenner (2006) Polisarbetet som en uppgift att hantera dilemman. I: Lena Agevall och Håkan Jenner (red.) *Bilder av polisarbete - Samhällsuppdrag, dilemman och kunskapskrav*. Växjö: Växjö university press.

Andersson, Lina (2004) *Granskning av Sjuksköterskeutbildningen i Norrköping ur ett genusperspektiv*. Linköping: Linköping university electronic press.

Arnsvik, Anders och Siv-Britt Björktomta (2016) *Socialt arbete - i rörelse*. Stockholm: FoU-Nordväst.

Barmark, Mimmi och Göran Djurfeldt (2020) *Statistisk verktygslåda 0- att förstå och förändra världen med siffror*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur AB.

Bengtsson, Mikael (2020) *Karriär och profession. Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. Doktorsavhandling. Lund: Lunds Universitet.

Bergström, Göran och Kristina Boréus (2018) Samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. I: Bergström, Göran och Kristina Boréus (red.) *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Bock, Mary Angela och Klaus Krippendorff (2009) *The Content Analysis Reader*. California: SAGE Publication.

Boréus, Kristina och Sebastian Kohl (2018) Innehållsanalys. I: Bergström, Göran och Kristina Boréus (red.) *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Boschini, Anne, Astri Muren och Mats Persson (2013) Är kön en social konstruktion? *Ekonomisk debatt*. 41 (5): s.37-44.

Bryntesson, André och Mikael Börjesson (2021) *Forskning om rekrytering till högre utbildning i de nordiska länderna, 2010–2021. En kunskapsöversikt*. Uppsala: Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC).

Butler, Judith (2005) *Könet brinner! Texter i urval av Tiina Rosenberg*. Stockholm: Natur och Kultur.

Butler, Judith (2006) *Genus ogjort. Kropp, begär och möjlig existens*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Butler, Judith (2007) *Genustrubbel. Feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos AB.

Carpentier Dillman, Francesca, Michael Essman, Fernando Mediano Stoltze, Elizabeth C. Swart and Lindsey Smith Taillie (2021) Examining the news media reaction to a national sugary beverage tax in South Africa: quantitative content analysis. *BMC Public Health*, 21 (1): 1-14.

Connell, Raewyn och Rebecca Pearse (2015) *Om genus*. Tredje upplagan. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Djurfeldt, Göran, Rolf Larsson och Ola Stjärnhagen (2018) *Statistisk verktygslåda 1. Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur AB.

Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson, Ann Towns och Lena Wängnerud (2017) *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Femte upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.

Forsberg Kankkunen, Tina och Annika Härenstam (2015) Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring. I: Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter och Malin Bolin

(red.) Sprickor, öppningar & krackeleringar-nya perspektiv på arbetsmiljö.
Sundsvall: Mid sweden university.

Fourie, Ina och Heidi Julien (2015) Reflections of affect in studies of information behavior in HIV/AIDS contexts: An exploratory quantitative content analysis. *Library and Information Science Research*, 37 (1): 3–9.

Fredriksson, Anna och Carolina Lindberg (2021) *Ny som socionom. Från utbildning till arbetsliv*. Stockholm: Gothia kompetens.

Garrett, Rachel (2020) The Language of Sexism: The Impact of Gendered Terms in Media on Candidate Trait Assessments. *Critique: A Worldwide Student Journal of Politics*.: s.29–90.

Greiff, Mats (2006) Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare. I: Sandra Jönsson, Harry Petersson, Vesa Leppänen, och Joakim Tranquist (red.) *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Hagström, Bo (2006) Förord. I: Sandra Jönsson, Harry Petersson, Vesa Leppänen, och Joakim Tranquist (red.) *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Hedlund, Gun (2006) Genus och det nya kommunala ledarskapet. *Kommunal ekonomi och politik*, 10 (3): 41-62.

Holgersson, Charlotte, Pia Höök och Anna Wahl (1998) *Ironi & sexualitet - om ledarskap och kön*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Johnsson, Eva (2011) Socionomutbildningen. I: Olofsson, Gunnar och Otto Persson (red) *Med sikte på profession*. Lund: Ariadne förlag.

Krippendorff, Klaus (2018) *Content analysis: An introduction to its methodology*. Fjärde upplagan. Los Angeles: SAGE Publication.

Linghag, Sophie och Anna Wahl (2013) *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Manpower (2015) *Kommunikation viktigare än kunskap på jobbet*. Stockholm: Manpower.

Mattsson, Tina (2005) *I viljan att göra det normala: En kritisk studie av genusperspektivet i missbruksvården*. Doktorsavhandling. Malmö: Égalité.

Petersson, Otto (2011) *De föreskriftspräglade yrkena polis och socionom*. I: Olofsson, Gunnar och Otto Petersson (red) *Med sikte på profession*. Lund: Ariadne förlag.

Schrepp, Martin (2020) On the usage of cronbach's alpha to measure reliability of UX scales. *Journal of Usability Studies*, 15 (4): 247–258.

Schreier, Margrit (2012) *Qualitative content analysis in practice*. London: SAGE Publications Ltd.

Skolverket (2006) *Könsskillnader i måluppfyllelse och utbildningsval*. Stockholm: Skolverket.

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.

Statistiska centralbyrån (2010) *Tema: Utbildning; Könnsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Storm, Palle (2018) *Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor*. Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.

Universitetskanslersämbetet (2021) *Kvinnornas universitetshistoria*.
[<https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/den-svenska-hogskolans-historia/kvinnornas-universitetshistoria.html> Hämtad: 2021-11-09].

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vetenskapsrådet (2017) *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.