

Maskulinitet inom socialt arbete

– Manliga socionomstudenters upplevelse av att studera i en kvinnodominerad utbildning

Ömer Cilek & William Shahoud

Institutionen för socialt arbete

Examensarbete 15 hp

Socialt arbete

Socionomprogrammet

Vårterminen/Spring term 2019

Handledare/Supervisor: Francesca Östberg

English title: Masculinity within social work - Male social work student's experience of studying in a female dominated educational programme



Stockholms
universitet

Maskulinitet inom socialt arbete

– Manliga socionomstudenters upplevelse av att studera i en kvinnodominerad utbildning

Masculinity within social work

– Male social work student's experience of studying in a female dominated educational programme

Ömer Cilek & William Shahoud

Abstract

Studying social work in Sweden is less popular among men than women. Only about one in five applicants who applied to the programme during the autumn of 2018 in Stockholm University were male, showcasing a gender imbalance. Thus, the aim of this study is to research why male social work students applied to the programme, how their environment influenced their choice, and their attitude towards working in a female dominated field. Furthermore, the study has a deductive approach where the two theories, socialization and Connells theory of masculinity, laid the groundwork for the analysis. Nine male students in Stockholm University were divided into two focus group interviews, and their discussions were later analyzed qualitatively. The empirical data was then constructed into four themes which were examined through previous research and the earlier mentioned theories. The results show that the respondents prioritize comfort and safety over status and income when choosing a profession, that they perceive important qualities in a social worker to be empathic yet assertive, that social work in general is viewed as an unclear subject which hinders others from seeing it as a viable career option and that men in social work are desirable in the labour market.

Nyckelord:

Socialt arbete, socialisation, maskulinitetsteori, karriärval, män i en kvinnodominerad bransch.

Keywords:

Social work, socialization, masculinity theory, career decision making, men in a female dominated field.

Number of words/Antal ord:

15 716

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har stöttat oss hela vägen under uppsatsens gång, våra vänner som har pushat oss hela vägen men främst våra familjer som har stått vid vår sida hela tiden.

Vi är tacksamma till respondenterna som valde att ställa upp i denna studie, men även rikta ett stort tack till vår handledare Francesca Östberg som hela tiden har utmanat oss och bidragit starkt till att vi har lyckats med denna studie. Din vägledning, stöd och feedback har varit ovärderlig! Vi vill även tacka varandra för att ha kämpat igenom sena nätter, långa dagar och främst haft ett gott samarbete under hela studiens gång.

Ömer Cilek & William Shahoud

2019-05-29

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Syfte.....	7
1.2 Frågeställning	7
1.3 Centrala begrepp.....	7
1.4 Sökprocess.....	8
2. Forskningsgenomgång	9
2.1 Introduktion.....	9
2.2 Män inom kvinnodominerade yrken.....	9
2.3 Maskulinitet inom traditionella och icke-traditionella branscher.....	12
2.4 Yrkesval bland unga.....	13
2.5 Manliga socionomers yrkesval och positionering inom socialt arbete.....	14
2.6 Sammanfattning	16
3. Teoretiska perspektiv	18
3.1 Maskulinitet – ett begrepp inom genusteoribildningen	18
3.2 Socialisation.....	20
4. Forskningsmetod.....	22
4.1 Analysmetod.....	23
4.2 Urval	24
4.3 Reliabilitet.....	24
4.4 Validitet	25
4.5 Generaliserbarhet	26
4.6 Metodreflektion	26
4.7 Etik.....	28
5. Resultat och analys	30
5.1 Introduktion till resultat och analys	30
5.2 Tabell 1 - Informanter.....	30
5.3 Arbete med människor, trygghet och familjeliv framför status och inkomst	31
5.3.1 Analys	33
5.4 Socionomer bör vara empatiska men bestämda	34
5.4.1 Analys	35
5.5 Alla socionomer behöver inte jobba inom socialtjänsten.....	36
5.5.1 Analys	38
5.6 Människor är fria, men begränsas ändå av sitt kön	39

5.6.1 Analys	40
6. Slutdiskussion	42
6.1 Sammanfattning	42
6.2 Framtida forskning	44
7. Referenslista	45
8. Bilaga 1 – Informationsbrev	47
9. Bilaga 2 - Intervjuguide	48

1. Inledning

Socionomprogrammet på Stockholms universitet är en utbildning på tre och ett halvt år med huvudämnet socialt arbete, där en avslutad utbildning leder till en socionomexamen (Stockholms universitet. 2019). Enligt programbeskrivningen på hemsidan så omfattar utbildningen centrala utgångspunkter bland annat inom sociala system, teorier om mänskliga beteenden och hur människor samspelar med omgivningen. Efter avslutad examen så ger socionomutbildningen en yrkesförberedelse i olika sociala arbeten inom offentliga, privata eller ideella sektorer och en bred kompetens i det sociala arbetet, där socionomer ses som en eftertraktad yrkesgrupp på arbetsmarknaden (Stockholms universitet. 2019). Socionomutbildningen marknadsförs därmed som en utbildning som innehåller psykologi, sociologi och kurser som behandlar välfärden.

Vidare är socionomprogrammet på Stockholms universitet ett av Sveriges mest sökta program, med 5056 stycken antal sökande inför höstterminen 2018 (Universitet och Högskolerådet. 2019). Antalet sökande placerar socionomprogrammet i Stockholms Universitet på sjunde plats över de mest populära utbildningarna i Sverige. Dock är antalet ansökningar starkt snedfördelade avseende kön, då 3934 stycken av dessa sökande är kvinnor medan 1082 stycken sökande är män (Universitet och Högskolerådet. 2019). C:a en femtedel av de som söker till socionomutbildningen är alltså män, vilket har varit så de senaste fem åren.

Enligt portalparagrafen i Socialtjänstlagen (SoL 2001:453), så är socialtjänstens uppgift att "på demokratins och solidaritetens grund främja" bland annat tryggheten i samhället, jämlikheten samt människors medverkan i samhället. Vidare menar Hedin och Månsson (2000, s. 10) att diskussionen kring jämställdhet bör diskuteras då både män och kvinnor diskrimineras, beroende på omständigheterna. Kullberg (2006, s. 120) menar även att män brutit mot de samhällsnormer som finns genom att välja ett kvinnodominerat arbete samt att Jewkes et al. (2015, s. 116) påpekar att man i Sverige arbetar progressivt gällande ojämställdhet mellan könen då man försöker ändra samhällets attityder. Socialt arbete kan betraktas som en kvinnodominerad bransch och detta leder till att många män avhåller sig från att betrakta socialt arbete som ett karriärsalternativ (Pease 2011, s. 407). Vi upplever att en diskussion kring samhällsnormerna samt manliga socionomers upplevelse av socialt arbete kan belysa värderingar som existerar. Genom att tydliggöra varför dessa män valt att gå emot de samhällsnormerna som finns, så kan man även diskutera hur utbildningen i sig kan locka fler män. Enligt portalparagrafen i Socialtjänstlagen (ibid.) så är grunden att arbeta utifrån ett demokratiskt och solidariskt perspektiv, och att få in fler män i socialt arbete kan främja demokratin och jämställdheten i samhället.

Genom tidigare studier så vet vi idag att män är i minoritet, sett till antal, i det sociala arbetes yrkesutövning, men däremot är kunskapen kring ojämlikheterna mellan

könen i socionomprogrammet något som saknas. Då det sociala arbetet troligtvis gynnas av en större mångfald anser vi därför att det kan vara intressant att undersöka hur manliga socionomstudenter ser på att de går på en kvinnodominerad utbildning och hur de ser på sin kommande yrkesroll utifrån ett könsperspektiv. Målet med studien är att få en inblick i mäns upplevelse av socionomprogrammet och därmed utforska om socionomutbildningen är utformad på så sätt att den inkluderar och lockar män och hur den kan fortsätta vara attraktiv mot fler män framöver. Resultaten av denna studie kan eventuellt ge oss svar på varför män väljer en kvinnodominerad utbildning som socionomutbildningen och ett framtida kvinnodominerat yrke.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka utifrån ett genusteoretiskt perspektiv manliga socionomstudenters upplevelser av orsaken till att de har ansökt till socionomutbildningen som en kvinnodominerad utbildning. Vidare syftar studien till att undersöka hur de ser på sitt framtida yrke utifrån aspekten att det är kvinnodominerat.

1.2 Frågeställning

- Kan man hitta gemensamma mönster hos studenterna avseende orsaken till att de valt utbildningen?
- På vilket sätt präglar förhållandet att de är män deras uppfattning om egenskaper som är synonyma för socionomer samt förväntningar på utbildningen?
- Hur kan utbildningen locka fler män att söka sig till utbildningen i studenternas tycke?
- Hur upplever studenterna att deras kön påverkar deras karriärmöjligheter i arbetsmarknaden?

1.3 Centrala begrepp

Centrala begrepp som vi kommer använda löpande i studien är "kön", "maskulinitet" och "socialisation". Med ordet kön så menar vi det biologiska könet då man betraktas som antingen man eller kvinna, vilket innebär att man "könar" kropparna utifrån vad vi uppfattar (Mattsson 2015, s. 34). Maskulinitet är ett begrepp som kan förklaras av att män har vissa attribut som är mer maskulina, som att vara större, mer muskulös, inget smink, kort hår o.s.v. i jämförelse med kvinnor (Mattsson 2015, s. 50). Begreppet socialisation är vår utgångspunkt i hur samhället skiljer mellan män och kvinnor, där Mattsson (2015, s. 48) nämner att det börjar redan när barn föds av att flickor kläs i flickfärger och pojkar i pojkfärger. I vuxen ålder så formas människan i

hur en man respektive kvinna ska agera i olika sociala sammanhang som till exempel arbetsliv (Mattsson 2015, s. 48).

1.4 Sökprocess

Under sökprocessen så fann vi inga större problem att hitta artiklar och litteratur som vi kunde hänvisa till vårt forskningsfält. Genom att använda sökmotorer som Google Scholar, samt EBSCO och Libris genom Stockholm universitetsbibliotekets hemsida, så fann vi litteratur som både hade ett kritiskt förhållningssätt och ett teoretiskt förhållningssätt. I Stockholm universitets bibliotek så begränsade vi sökningar genom att skriva ord inom citattecken och följa upp med booleska operatorer genom ord som "och", "and", "or" "eller" för att vidare begränsa sökresultaten (Karolinska Institutet 2018). Vi sökte övergripande men vid upprepade tillfällen så valde vi att endast söka forskning från 2006 och framåt för att få tillgång till mer aktuell forskning. Begrepp som vi använde oss av under sökprocessen var bland annat "social work", "gender differences within social work", "masculinity theory", "socialization", "career decision making", "traditional and non-traditional male careers", "masculinity within social work", "men in a female dominated field", "maskulinitet i socialt arbete" samt "män i socialt arbete". Dessutom sökte vi på tidigare forskning och C-uppsatser som var kopplade till vårt forskningsfält och använde oss av referenslistorna för att vidare studera och hitta källor.

2. Forskningsgenomgång

2.1 Introduktion

I följande avsnitt så presenterar vi ett antal artiklar som behandlar maskulinitet, socialisation och socialt arbete. Studierna är genomförda på nationell och internationell nivå. Vi har kategoriserat artiklarna utifrån olika övergripande teman som diskuterar män i kvinnodominerade yrken, ungas karriärsval, maskulinitet i olika branscher samt manliga socionomers positionering. Artiklarna sammanfattades utifrån fyra olika kriterier, studiernas syfte, vart de genomfördes, deras metod/urval samt dess resultat. Avslutningsvis så har vi sammanfattat vad varje artikel belyser.

2.2 Män inom kvinnodominerade yrken

Ojämligheterna mellan könen i socialt arbete beskrivs av Pease (2011, s. 406) hur förekomsten av män i det sociala arbetet utmanar diskriminerande processer och segregation i yrket. Studien baseras på en kritisk diskursanalys som omfattar forskning utförd i USA, Kanada, Storbritannien och Australien. Studiens resultat påvisar att majoriteten av de som arbetar inom socialt arbete i Storbritannien och Australien är kvinnor, och att andelen kvinnor i socialt arbete i Australien har ökat kraftigt mellan år 1976-2006 (ibid.).

Fördelar och nackdelar kring hur en ökning av män skulle kunna påverka det sociala arbetet tas upp av Pease (2011, s. 410-412) där han pekar på tre olika dimensioner. Fördelar som Pease tar upp är bland annat att pojkar och unga män har lättare att interagera med en socialarbetare ifall denne är av manligt kön och att det bör finnas en rättvis balans mellan män och kvinnor som socialarbetare för att säkerhetsställa yrkets profession. Avslutningsvis menar Pease (ibid.) att kvinnodominerade branscher har lägre status till följd av det patriarkala, eller mansdominerande, ordningen i samhället samt att omvårdnad oftast inte ses som ett lönearbete. Pease menar att lösningen blir att rekrytera fler män för att yrket ska få en högre status och en förbättring av arbetsvillkoren. Utmaningen för yrket är att försöka uppmuntra män och kvinnor att förstå ojämlikheterna i arbetet och genom att främja maskulinitet som vårdgivande så kan man främja jämställdhet mellan män och kvinnor i socialt arbete (Pease 2011, s. 414). Socialt arbete menar han kan ses som ett kvinnligt yrke eftersom att majoriteten som arbetar inom yrket är kvinnor, men trots det så är flera värderingar inom det sociala arbetet förknippade med hegemonisk maskulinitet såsom rationalitet, teknisk expertis och känslomässigt avstånd (Pease 2011, s. 407).

Pease (2011, s. 414) tar även upp att bilden av ett ojämlikt samhälle och diskrimineringen av kvinnor visar att man bör vara försiktig i att införa fler män i det

sociala arbetet och vara medveten av de olika problemen med mäns närvaro. Däremot nämner Pease att alla män inte instämmer kring de dominerande formerna av maskulinitet och ifall dessa män har förståelse för orättvisorna kring manliga privilegier och rättigheter så behövs dessa män inom det sociala arbetet. Såvida inte männen har förståelse och är kritiska till de könsbestämda orättvisorna som härstammar från hegemonisk maskulinitet så finns risken att männen bidrar till patriarkala strukturer i det sociala arbetet (Pease 2011, s. 413). Vidare finns det en rädsla hos vissa kvinnor att chefsrollerna kommer överrepresenteras av män, ifall fler män integreras in i socialt arbete. Forskning kring män i kvinnodominerade branscher påpekar att dessa män oftast inte anpassar sig efter den rådande kulturen utan behåller sina traditionella maskulina värderingar (Pease 2011, s. 412). Bland annat så nämner man i artikeln att diskussionen kring könsuppdelning i yrket bör integreras i utbildningen av socialt arbete, men att det ännu inte har skett (Pease 2011, s. 414).

En studie om mäns uppfattningar av icke-traditionella yrken och vilka problem som medförs av att vara man inom ett kvinnodominerat fält utfördes av Simpson (2004, s. 350). Studien utförde och analyserade kvalitativt fyrtio intervjuer med män inom fyra olika kvinnodominerade branscher och genomfördes i London samt sydöstra England (2004, s. 353). Noterbart är att branscherna ansågs kräva egenskaper som normalt associeras med kvinnoyrke såsom känslighet, fysisk attraktivitet och service. Vidare menar Simpson att teman som undersöktes under studien var bland annat respondenternas upplevelse av att vara i minoritet, respondenternas aspirationer och motivationer till karriärsvalet samt hur deras yrkesval påverkade deras självbild (ibid.).

Utöver detta påpekar Simpson (2004, s. 352) att socialt arbete har i tidigare studier setts som ett emotionellt arbete där kvinnor kan antas ha den kompetens och de egenskaper som krävs för sådant arbete. Detta kan skapa ett dilemma för män inom kvinnodominerade branscher då deras kompetens ifrågasätts om de antar en maskulin roll, samtidigt som deras sexualitet och maskulinitet betvivlas om de utgår från en feminin roll (ibid.). Simpson menar vidare att tidigare forskning uppmärksammar att män som arbetar inom kvinnodominerade yrken påvisar oro över stigmatisering och att feminiseras. Det sker därmed en polarisering mellan den dominerande maskulina kulturen vis-a-vis yrkets feminina natur (Simpson 2004, s. 353).

Resultaten från studien uppvisar att mäns karriärsval kategoriseras utifrån tre typologier (2004, s 362). Dessa typologier benämns som "finders", det vill säga att yrkesval görs utifrån tillgänglighet och inte ett intresse för yrket, "seekers" som väljer yrke utifrån preferens samt "settlers" som oftast utfört ett karriärbyte från mer karriärorienterade statusjobb till jobb som inte erbjuder många möjligheter att klättra hierarkiskt. Försättningsvis upplever många män upplever att de är gynnade av att vara i minoritet. Simpson påpekar att män inom icke-traditionella yrken generellt blir

specialbehandlade av sina kollegor, har större chans att avancera i karriären, är mer synliga och kan ta mer plats samt att de får bättre betalt än kvinnor. Däremot upplever vissa män att denna synlighet kan upplevas påfrestande då män ibland får ta mer ansvar, men denna synlighet kan gynna dessa män då de ställs inför utmanande situationer som kan utveckla deras problemlösningsförmåga (ibid.). Enligt Simpson (2004, s. 363) menar tidigare forskning att det sker en polarisering mellan minoritetsgruppen och den dominanta gruppen då den dominanta underminerar minoriteten och därmed skapar en segregation. Simpson menar dock att hans resultat påvisar det motsatta, där männen som minoritet distanserar sig från kvinnorna vilket resulterar i att männen får högre status.

Samtidigt konstaterar Simpson (2004, s. 363) att till skillnad från tidigare forskning så är inte män bundna till de stereotypiska roller som de förväntas ha i jobbmiljön, till exempel att utföra tunga lyft, och kan i många fall gynnas av dessa roller då de konstant utmanas. Simpson menar att kvantitativ data därför behöver kompletteras med data som beskriver den sociala och kulturella kontexten. Vidare påpekar Simpson (2004, s. 364) även att män som motsäger sig feminina och homosexuella drag då de fruktar stigmatisering, oftast gör det för att bevisa något för andra män och inte kvinnorna på arbetsplatsen. Denna rädsla grundas på att den hegemoniska maskuliniteten, män som starka och beslutsamma individer, ses som ett ideal medan den underordnade maskuliniteten i form av homosexualitet oftast undermineras (Simpson 2004, s. 365). Denna maskulinitetsstruktur existerar oberoende av individens sexuella läggning, utan hegemonisk maskulinitet upplevs vara hierarkiskt överordnad. Dock kan nämnas att mäns distansering från feminina och homosexuella drag för att säkerställa sin dominans inte alltid överensstämmer med hur verkligen ser ut. Män inom icke-traditionella branscher kan uppleva sig trygga med arbetets feminina natur och känna en trygghet och uppskattning i att omgärdas av kvinnliga kollegor. Eftersträvan av den hegemoniska maskuliniteten överskuggar därmed inte de feminina dragen enligt Simpson (ibid.).

En studie utförd i England undersökte personlighetsskillnader mellan män och kvinnor i socialt arbete (Sheppard & Charles 2017, s. 290). Forskarna genomförde 4 kohortstudier med totalt 168 socionomstudenter från två universitet, varav 146 var kvinnor och 22 var män. Forskarna valde att undersöka fem personlighetsdimensioner utifrån mätinstrumentet NEO PI R, som forskarna menar är ett bevisat reliabelt och valitt instrument (Sheppard & Charles 2017, s. 291). Dessa fem dimensioner var enligt forskarna "neuroticism", vilket definieras som en egenskap som mäter ångest och depression, "extraversion", som mäter optimism och utåtvändhet, "openness", vilket mäter kreativitet och uppmärksamhet, "agreeableness", som mäter sympati och förtroende samt "conscientiousness", vilket mäter kompetens och självdisciplin.

Inledningsvis nämner Sheppard och Charles (2017, s. 289) att majoriteten som arbetar med socialt arbete domineras av kvinnor, där endast 15 % av alla socialarbetare i Storbritannien år 2009 var män. Resultaten av studien påvisade att

kvinnor uppvisar en högre grad av både "neuroticism" och "agreeableness" än män (Sheppard & Charles 2017, s. 294). De menar att kvinnor gynnas av "agreeableness" då de är lyhörda gentemot klienter och på så sätt kan skapa en bättre kontakt och relation. Däremot påpekas att män gynnas av sin låga grad av "neuroticism" då utomstående faktorer inte påverkar män lika mycket och de arbetar pragmatiskt istället för emotionellt. En invändning som kan göras av studien är att den inte är generaliserbar internationellt då studien är begränsad till ett land samt att tre av de fem dimensionerna som nämns i artikeln utesluts i diskussionen (Sheppard & Charles 2017, s. 293-295).

2.3 Maskulinitet inom traditionella och icke-traditionella branscher

Män som värderar traditionella könsroller är mer konservativa när det kommer till karriärsval där män inom icke-traditionella utbildningar tenderar att uppvisa en lägre grad av maskulinitet (Dodson & Borders 2006, s. 284). Tvåhundra manliga maskintekniker och tvåhundra manliga studievägledare studerades i North Carolina och Virginia, USA (Dodson & Borders 2006, s. 285). Respondenterna fick sedan besvara en enkät och resultaten från enkäten mättes utifrån fyra olika parametrar i studien som namngavs jobbnöjdhet, karriärsval, maskulinitetsideologi samt könsrollskonflikt.

Män kan införa ett positivt tillskott inom kvinnodominerade branscher då de kan agera som förebilder för unga pojkar samt attrahera flera män att söka sig till sådana yrken (Dodson & Borders 2006, s. 283). Enligt forskarna så påpekar tidigare forskning att barn från tre års ålder uppmärksammar vilka yrken som är lämpliga för män respektive kvinnor (Dodson & Borders 2006, s. 284). Detta innebär att dessa barn begränsar sina karrärsval utifrån denna premis och vilket anges som den första karriärsbarriären för unga. Pojkar kommer därmed redan från tidig ålder föredra och särskilja manliga jobb från kvinnliga jobb. Andra faktorer såsom personliga intressen, yrkesstatus och hur krävande vissa yrken är kommer i andra hand (ibid.).

Resultaten påvisade att ingenjörerna prioriterade ett upprätthållande av sin könsroll vid karriärsbeslut medan studievägledarna var villiga att bortse från vad män vanligtvis anses eftertrakta och förespråkade istället status. Dodson och Borders (2006, s. 290-291) menar vidare att båda grupperna rapporterade att de synonymt med maskulinitet värderade status och respekt från andra, men att ingenjörerna uppvisade ett motstånd gentemot feminism och feminina drag. Studievägledarna däremot upplevde en lägre grad av inre konflikt då de inte fann det problematiskt att uttrycka sig emotionellt eller affektivt. Dock har inte anledningar och intressen som lett till informanternas karriärsval undersökts, något som Dodson och Borders (2006, s. 292) själva påpekar, vilket senare studier bör beakta.

I en liknande studie baserad i USA, studerades 342 manliga psykologstudenter och deras motivation till en pågående akademisk utbildning (Leaper & Van 2008, s. 141). Forskarna utförde en enkätstudie där de utforskade huruvida respondenterna hyser sexistiska attityder, till vilken grad de identifierade sig med maskulina normer, hur manliga de upplever sig själva samt vad respondenterna studerar (Leaper & Van 2008, s. 141-143). Studien bygger på enkätsvar från främst psykologstudenter och menar på att fler icke-traditionella utbildningar behöver undersökas (Leaper & Van 2008, s. 151).

Likt den tidigare nämnda studien så uppvisade resultaten att män som prioriterar traditionella könsroller och maskulina normer också valde traditionella manliga utbildningar (Leaper & Van 2008, s. 149). Män med dessa tidigare nämnda attribut hade svårare att anpassa sig inom icke-traditionella utbildningar och män som inte tillskriver sig dessa attribut inom icke-traditionella utbildningar upplever en högre självkänsla och självsäkerhet. Vidare tycks icke-traditionella utbildningar varken locka eller intressera män med konservativt maskulina värderingar och dessa män tycks anse att deras egenskaper inte ger någon utdelning inom icke-traditionella branscher (Leaper & Van 2008, s. 150).

2.4 Yrkesval bland unga

En engelsk studie genomförd av Hodkinson och Sparkes (1997, s. 29) undersöker vad som påverkar unga män och kvinnor att välja en viss karriär. Unga människor som valt att inte fullfölja sina studier och därmed fått ett statligt stöd för att köpa en yrkesutbildning intervjuas (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 31). En beslutsmodell med tre olika integrerade dimensioner tas fram för karriärsval, som tilldelas namnet "careership" (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 29). Resultatet visar att man inte är beroende av val som är förutbestämda till följd av samhällsstrukturen och en individs omgivning (social determinism), eller att unga människor är helt fria som individer, utan det kan vara en kombination av båda eller ingendera (ibid.).

Den första dimensionen är "pragmatically rational decision-making", som innebär att karriärsbesluten var mer pragmatiska än systematiska genom planering (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 33). Tidigare erfarenhet inom yrket och råd från släkt och vänner påverkade individernas karriärsbeslut (ibid.). Den andra dimensionen är "power relations in the training credits field" som visar att kultur, bakgrund och emotioner spelar en roll i individens val av karriär, där Pierre Bourdieus teori om fält tas upp som innebär att individerna ses som spelare och arbetsmarknaden ses som ett spel (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 36). Resultaten visar att beslutsfattande kring karriär baseras på ett komplext mönster av "spelarens" relationer och reaktioner på spelet, där varje spelare bidrar med olika kapital till spelet som kan antingen vara ekonomiskt, socialt, kulturellt eller symboliskt (ibid.). Den tredje dimensionen är

“transformations, turning points and routines” där det finns ett oförutsägbart och komplext mönster av beslutsfattande som påverkas av olika rutiner och vändpunkter i livet (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 29). I denna dimension är begreppet “turning-points” en viktig faktor inom beslutsfattande, som en punkt i livet där en individ måste omvärdera sin livssituation (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 39).

Ett viktigt tema är omvärdering, där strukturell omvärdering är t.ex. när den obligatoriska skolgången är över och man måste besluta om man vill fortsätta med sina heltidsstudier eller avsluta dem (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 39). Självinitierad omvärdering är när man vill påskynda en förändring till följd av personliga och arbetsrelaterade faktorer och påtvingad omvärdering sker genom externa händelser eller individer i ens omkrets (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 39). Tidigare forskning som forskarna tar upp menar att dessa tidigare modeller inte alls är relaterade till hur faktiska karriärsbeslut tas utan man tar upp “happenstance” som en faktor, som innebär att karriärsval görs utifrån slumpartade möjligheter, alltså inga planerade eller psykologiskt baserade beslut (Hodkinson & Sparkes 1997, s. 32). Roberts (1968/1975 i Hodkinson & Sparkes 1997, s. 32) nämner idén om att “strukturella möjligheter” styr ungdomars beslut, där viktiga faktorer som arbetsmarknadens utformning, sociala klasser, industrier och arbetsmöjligheter påverkar. De olika sociala faktorerna kring normer och vad samhället förväntar sig av en kan spela stor roll i beslutsfattandet kring framtida karriärmöjligheter. När man beslutar om ett karriärsval så baseras det på slumpmässiga möjligheter, där till exempel en brist på socionomer skulle utifrån denna teori kunna påverka en person att söka till en sådan utbildning och att arbeta med det (ibid.). Resultaten visar att mycket av karriärsval inte bara handlar om vad individen vill utan även påverkas av hur arbetsmarknaden ser ut, därför kan flera faktorer spela stor roll i en individs beslutsfattande.

2.5 Manliga socionomers yrkesval och positionering inom socialt arbete

Kullberg (2006, s. 8) har i sin avhandling undersökt mäns position inom socionomyrket då de är i minoritet sett till antal i Sverige. Studien (2006, s. 19-23) utfördes i Lund och bestod av två enkätundersökningar och en kvalitativ studie. Enkäterna skickades ut till 252 manliga socionomer och kompletterades sedan med kvalitativa intervjuer.

Kullberg (2006, s. 115) kommer fram till några huvudsatser. En är att det finns en uppfattning att män söker sig bort från socialt arbete till andra arbetsområden. Kullberg menar att detta påstående stämmer till en del, men pekar på att de flesta av studiedeltagarna fortfarande var aktiva inom socialt arbete. Detta påvisar Kullberg kan bero på att många män söker sig ifrån myndighetsutövande arbete inom

socialtjänsten då lagstadgande och kontrollerande administrativa uppgifter inte lockar män. Därutöver betraktas socialt arbete oftast som myndighetsutövande arbete vilket resulterar i att män oftast anses söka sig till andra yrkesområden, även fast Kullberg menar att detta inte stämmer. Kullberg påpekar att antalet män i chefsposition sjunkit när man jämför åttiotalisterna och nittiotalisterna. Påståendet att manliga socionomer får chefsjobben kan grundas i att forskning kring män oftast inte tar upp de positiva förskjutningarna som skett inom jämställdheten då detta inte gynnar akademiker och politiker som vill framföra argument kring den ojämlikhet som existerar, enligt Kullberg (2006).

Fortsättningsvis påpekar Kullberg (2006, s. 119-120) att männen som undersöktes distanserar sig från kvinnor i sin arbetsplats på ett sätt som frångår det traditionellt hegemoniska där överordning och makt översätts till autonomi och frihet. Detta innebär i praktiken att män inte prioriterar en hierarkisk position utan eftersträvar en autonom roll där det faktiska arbetet går före. Männen "nischar" sig, och beskriver sitt arbete i form av "självständigt" och "fritt" för att på så sätt påvisa att de inte är kontrollerade av en organisation till skillnad från andra. Genom att välja ett kvinnodominerat yrke såsom socionom, har de brutit mot de normer och traditioner som existerar i samhället. Kullberg menar att männen som undersökts värderar personliga relationer och yrkets feminina natur i kontrast mot den distansering de gör både medvetet och omedvetet (ibid.). Männen i det moderna samhället måste enligt Kullberg anpassa sig efter de förändringar och jämställdhetskrav som finns, men dessa män frångår inte det traditionella mansidealet som finns på grund av hur de har socialiserats. Detta innebär att män gradvis prioriterar exempelvis familjen före yrkeslivet, men distanserar sig från kvinnor på arbetsplatsen då de fortfarande är män (ibid.).

Med utgångspunkt från Kvinnomaktsutredningen pekar Hedin och Månsson (2000, s. 3) på att det är stora skillnader mellan kvinnor och mäns tillgång till olika resurser, och att det därmed skapar ojämställdhet. En utbildad kvinna har svårare att konkurrera ut en man med lägre utbildning på arbetsmarknaden, vilket visar att utbildning lönar sig sämre för kvinnor (ibid.). Relationer mellan män och kvinnor, som förändras över tid och i samspel, utgår från det könsorganiserade samhället och kön förankras i materiella, kulturella och sociala omständigheter. Intresset för könsperspektiv i socialt arbete har även ökat, menar de, eftersom den könscentrerade praktiken i socialt arbete till stor del har påverkats av feministisk forskning (Hedin & Månsson 2000, s. 5). Trots det har forskningen i socialt arbete varit könsneutral där teorier inom socialt arbete har tycks gälla lika för män och kvinnor (ibid.).

Forskarna tar upp att könsforskningen inom socialt arbete hittills har tagit fram fem huvudområden men att det finns fyra andra huvudområden som är utforskade. Av dessa fyra huvudområden så handlar det andra området om "social service och bemötande hos olika myndigheter i allmänhet", där de tar upp en tidigare studie kring

läkare som behandlar sina patienter olika beroende på ifall de är män eller kvinnor (Hedin & Månsson 2000, s. 8). Forskarna ifrågasätter ifall liknande könsspecifika bemötanden förekommer i socialt arbete och hur följderna kan se ut för klienterna (ibid.). Kring egenskaper som är typiskt manliga eller kvinnliga så nämns att dessa egenskaper är socialt konstruerade genom inläring och uppfostran, snarare än biologiskt grundat. Enligt forskarna så uppkommer kön genom föränderliga sociala relationer och processer kring män och kvinnor, där manlighet och kvinnlighet inte ses som en naturlig karaktärstyp. De menar att många socialarbetare fastnar i tankebanorna kring uppdelningen av manligt och kvinnligt, men genom att förstå kön så bör man se över- och underordningen i samhället utifrån sociala, kulturella och materiella omständigheter. Socialisationsprocessen kring flickor har visat vikten av empati och nära relationer medan pojkars socialisation betonar bland annat känslokontroll och olikhet. Dessa traditionella könsroller har visat sig funktionella på arbetsmarknaden och i familjerna men inte ur ett förändringsperspektiv, det vill säga att kvinnor har svårare att skapa en karriär och att män antar en ny fadersroll (Hedin & Månsson 2000, s. 10).

Resultaten visar att frågan kring jämställdhet bör undersökas vidare, enligt forskarna, då kvinnor fortfarande är underordnade män på flera områden i samhället, men att det förekommer även att män undertrycks och hamnar i minoritet i vissa områden.

2.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis tas intressanta perspektiv gällande karriärsval, maskulinitet inom socialt arbete och könsroller upp inom manligt traditionella och icke-traditionella branscher. Enligt Pease (2011) kan fler män inom socialt arbete vara gynnade då manliga klienter kan känna samhörighet med den manlige socialarbetaren, men kan samtidigt vara problematiskt då vissa män inte anpassar sig efter den rådande kulturen i arbetsplatsen. Pease (2011) tar även upp ökningen av antalet kvinnor inom socialt arbete i Storbritannien och Australien, där studien är genomförd, medan antalet män är i minoritet. Denna bakgrundsinformation är relevant för vår studie för att förstå uppdelningen av kön i socialt arbete, dock ska nämnas att utbildningssystemen ser olika ut i världen och även hur samhället organiserar socialt arbete samt vad som betraktas som sociala problem (Meuwisse & Swärd 2013). Vi har valt ut ett universitet i Sverige, varför man ska vara försiktig med jämförelser.

Dodson och Borders (2006) samt Leaper och Van (2008) påvisar att män inom icke-traditionella utbildningar i jämförelse med traditionella inte upplever inre konflikter i samma frekvens då de inte antar de maskulina normerna och konservativa könsrollerna. Vidare påpekar Simpson (2004) att män inom socialt arbete kan uppleva skepticism gentemot att anta feminina drag och kan därför uppleva sig alienerade. Däremot så påverkas inte män i jämförelse med kvinnor till samma grad av det sociala arbetets emotionella natur enligt Sheppard och Charles (2017).

Till skillnad från Dodson och Borders (2006) som väljer att inte undersöka informanternas orsaker och anledningar till valet av utbildning så vill vi fokusera på anledningar och anser att intressefaktorn är viktig att beakta vid karriärval, något som Hodkinson och Sparkes även påpekar (1997). Leaper och Van (2008) tar upp en intressant aspekt då de behandlar faktorer som premierar olika könsegenskaper, och vad som påverkar mäns val av utbildning (Leaper & Van 2008). Vi vill utifrån detta forska vidare kring varför män har valt att utbilda sig till socionomer. Hodkinson och Sparkes (1997) menar att unga baserar sina yrkesval genom ett komplext mönster av faktorer där bland annat omgivningens påverkan samt arbetsmarknadens struktur som påverkar de ungas beslut. Kullberg (2006) beskriver att män inom socialt arbete oftast distanserar sig från de kvinnliga kollegorna, även fast de brutit mot de traditionella normerna då de valt en kvinnodominerad bransch. Dock ska tilläggas att dessa artiklar har en strukturell utgångspunkt där övergripande faktorer om män och maskulinitet tas upp. Vårt mål är dock att komplettera dessa strukturella perspektiv med ett subjektivt perspektiv där vår studies informanter får uttrycka sig kring sina upplevelser och uppfattningar om socialt arbete och icke-traditionella utbildningar. Hedin och Månsson (2000) tar upp att det krävs mer forskning kring könsskillnaderna mellan män och kvinnor och hur jämställdheten ser ut utifrån det sociala arbetet.

3. Teoretiska perspektiv

3.1 Maskulinitet – ett begrepp inom genusteoribildningen

Genus som begrepp inom den genusteoretiska forskningen kan kortfattat beskrivas som hur kvinnor och män förväntas uppträda utifrån förväntningar som är knutna till respektive kön (Connell 2008, s. 53). Könsrollerna maskulinitet och femininitet kan ses som en produkt av socialisation ur ett biologiskt perspektiv, men även ur ett kulturellt perspektiv, där könsrollerna är föränderliga (Connell 2008, s. 54). Vi kommer använda oss av begreppet maskulinitet som ett teoretiskt begrepp baserat på genusforskaren Connell, som utgår från hegemonisk maskulinitet.

Olika former av maskuliniteter existerar parallellt med varandra och i relation till varandra (Connell 2008, s. 114). Connell menar att olika dimensioner av maskulinitet inte bör ses som statiska karaktärstyper, utan mer dynamiska. Enligt Connell ser inte hegemonisk maskulinitet likadant ut i olika miljöer och under olika förhållanden. Connell (2008, s. 114) menar att maskulinitet kan delas in i fyra kategorier, med västerländska kulturer som utgångspunkt. Vi har dock valt att fokusera på tre kategorier då den fjärde behandlar etnicitet, en intressant aspekt men irrelevant för forskningens fokus.

Hegemonisk maskulinitet är en kulturell maktposition som gör att vissa grupper kan hävda en dominans i samhället (Connell 2008, s. 115). Dock påpekar Connell att denna typ av maskulinitet inte är oföränderlig och kan utmanas av likväl kvinnor som oliktankande män. Däremot måste också nämnas att hegemonisk maskulinitet kan ses som något önskvärt och ett ideal i samhället (Connell & Messerschmidt 2005, s. 838). Connell (2008, s. 116) tar även upp underordnad maskulinitet där homosexualitet är utgångspunkten. Denna grupp enligt forskaren ses som hierarkiskt underordnade män och en stigmatiserad grupp. Underordnad maskulinitet menar forskaren, är individer som diskrimineras kulturellt, politiskt och ekonomiskt. En tredje dimension av maskulinitet är delaktighet (Connell 2008, s. 117). Enligt Connell är den normativa standarden för män just hegemonisk maskulinitet, men majoriteten av män praktiserar inte enbart detta mönster. Dock påpekar forskaren att utövandet av hegemonisk maskulinitet är fördelaktig för män generellt, då detta förstärker kvinnor och andra mäns underordning. Connell menar att män allmänt inte påtvingar dominans och förtryckande i samhällslivet utan snarare kompromissa gentemot kvinnor i exempelvis familjen. Dessa män kan utföra hushållssysslor och respektera kvinnor utan att behöva bruka våld genom att utföra sin del av hemarbetet, och på så sätt rättfärdiga sitt ställningstagande mot feminister som ses som extremister (Connell 2008, s. 118).

En artikel av Lucas Gottzén handlar om Raewyn Connells teori kring den hegemoniska maskuliniteten och hur sådana interventioner baserade på hegemonisk maskulinitet används i för få sammanhang. Studien är ett samarbetsprojekt mellan maskulinitetsforskare i Sydafrika och Sverige för att undersöka skillnaderna i hur hegemonisk maskulinitet förstås i de olika länderna, och specifikt inom akademisk forskning (Jewkes et al. 2015, s. 115). Den hegemoniska maskuliniteten, som kan ses som multipel, flytande och dynamisk, beskrivs som olika värden och attribut som identifierar mäns dominans över kvinnor och mäns makt över andra män, som bevarar ojämlikheten mellan könen (Jewkes et al. 2015, s. 113).

Studien är även uppdelad i tre olika delar, där den första delen ger en översikt av det teoretiska begreppet hegemonisk maskulinitet (Jewkes et al. 2015, s.113-115). Den andra delen beskriver skillnaderna i länderna kring hegemonisk maskulinitet samt hur man kan gå från teoretiskt tänkande till praktiskt genomförande (Jewkes et al. 2015, s.115-119). Den sista delen handlar om en fallstudie som är genomförd i Sverige, Machofabriken, ett genusbaserat koncept om manliga normer i arbetet med våldsbenägna män (Jewkes et al. 2015, s. 119-122). Studien pågick i fyra år och intervjuer har gjorts med olika könsaktivister från ideella organisationer, där man höll växelvisa möten i Sverige och Sydafrika (Jewkes et al. 2015, s. 115-116). Genom dessa samtal kunde man urskilja nationella skillnader i synen på den hegemoniska maskuliniteten. Exempelvis diskuterades hur maskuliniteten hos fattiga män i Sydafrika och arbetarklassen i Sverige kan ses som hegemoniska eftersom man saknar makt och är strukturellt underordnade i samhället (Jewkes et al. 2015, s. 114).

Dock så är hegemoniska maskulinitetspositioner inte den enda typen av maskulinitet i samhället, och kan skilja sig i olika sammanhang beroende på hur det upptas eftersom det kan existera i fler samhällen och inom undergrupper (Jewkes et al. 2015, s. 114). Skillnaderna mellan länderna kan även ses i hur man arbetar mot könsdiskriminering, då man i Sydafrika har fokuserat på mer varaktiga frågor som att minska könsbaserat våld och HIV-smitta, med kortsiktiga insatser till följd. Medan man i Sverige arbetar mer långsiktigt, genom att förändra attityder och värderingar för att motverka ojämlikhet mellan könen (Jewkes et al. 2015, s. 116). Ett sätt att ändra den hegemoniska maskuliniteten och mäns sårbarhet är att män får känna sig accepterade snarare än anklagade, och vikten av att bryta ner de binära könen eftersom sårbarhet ses som en feminin svaghet (Jewkes et al. 2015, s. 117-118).

Studien påvisar de nationella skillnaderna mellan Sydafrika och Sverige utifrån den hegemoniska maskuliniteten och hur man kan använda sig av teorin för att skapa jämlikhet bland könen, vilket de båda ländernas aktivister tog med sig till sina respektive program (Jewkes et al. 2015, s. 116). Att ändra den hegemoniska maskuliniteten däremot, kräver en förändring av den samhälleliga synen på själva idealen vilket fortfarande är en stor utmaning (Jewkes et al. 2015, s. 113). Ett viktigt resultat är att maskulinitet inte bör presenteras som ett problem utan arbetas med på flera nivåer, vilket är en lång process, samt att arbetet med kvinnor för att ändra

sociala normer är avgörande för att skapa en miljö med förändring bland enskilda män (Jewkes et al. 2015, s. 122-123).

Vissa studier såsom Leaper och Van (2008), Pease (2011) och Dodson och Borders (2006), använder sig av maskulinitet som ett verktyg att förklara varför män väljer vissa utbildningar. Vårt mål däremot är att använda maskulinitet som en teoretisk utgångspunkt som genomsyrar vår studie. Genom att ha denna utgångspunkt så ska vi försöka besvara frågor såsom anledningar till varför män valt socionomutbildningen, om män upplever att socionomutbildningen lockar de som grupp och om de känner att utbildningen inkluderar och är utformad för både män och kvinnor. Definitionerna av olika former av maskulinitet kommer vi sedan att applicera på de resultaten vi får och temana vi konstruerar. Vi har valt denna teoretiska utgångspunkt för att tolka resultaten av dessa frågor, vilket innebär att vi kommer utgå från en mer en sociologisk och övergripande förklaring varför män valt utbildningen snarare än att utgå från en psykologisk förståelseram.

3.2 Socialisation

Socialisationsteorin är en sociologisk teori som förklarar hur människan formas och utgår från hur människan har anpassats in i samhället och handlar beroende på olika sociala förväntningar (Bauman & May 2004, s. 41). Det kan exempelvis vara barns uppväxt där barn påtvingas åsikter och krav av viktiga människor i ens omgivning, eller som man vill efterlikna avseende kläder, tal och känslor eller barns uppväxt (Bauman & May 2004, s. 41-42). Bauman och May (2004, s. 43) nämner att socialisation pågår livet ut i olika stadier, och växlas i olika former mellan beroende och frihet.

Mastekaasa och Smeby (2008, s. 191) påpekar att pojkar och flickor socialiseras annorlunda i samhället. Denna socialisering påverkar pojkar och flickors värderingar samt vilka ämnesområden de föredrar. Kvinnor blir till högre grad marginaliserade till följd av de normer som existerar i samhället, vilket medför att kvinnor tar traditionella beslut (ibid.).

Hodkinson och Sparkes (1997, s. 40) tar upp socialisation som en av fem brytpunkter i sin teori om "careership", där man förklarar socialisering i hur en individ påtvingas en yrkesroll som man ursprungligen inte har önskat. Forskarna tar upp ett exempel med hur en kvinna som valde att fortsätta sitt yrke som skivförsäljare istället för att fullfölja sin dröm som billackerare. Exemplet med kvinnan visar hur hon blev socialiserad och accepterade sin roll som skivförsäljare (ibid.).

Även Dodson och Borders (2006, s. 284) tar upp socialisation som en teori där man nämner att det kan vara skadligt för män att fästa sig vid traditionella könsroller och

att anpassa sig utifrån samhällets krav vilket kan leda till konflikter. Sådana konflikter sker när begränsande könsroller, som kommer från socialisering, utmynnar i individens begränsning eller kränkning av andra eller sig själv (Dodson & Borders 2006, s. 285). Som tidigare sagts innebär dessa konflikter i praktiken att män som valt traditionella utbildningar har svårigheter att uttrycka sina känslor (Dodson & Borders 2006, s. 291). Socialisationsteorin lär män att eftertrakta traditionella könsroller och begränsar därför deras karriärval (Dodson & Borders 2006).

I våra intervjuer så kommer flera öppna frågor behandla hur socialiseringen har påverkat informanternas beslut. Nackdelen med att använda socialisationsteorin var att några av informanterna inte upplevde att omgivningen påverkade deras utbildningsval utan de gjorde ett eget val.

4. Forskningsmetod

Vi har under vår studie genomfört två fokusgruppsintervjuer med nio deltagare. Fokusgrupp innebär att intervjuer utförs i grupp (Bryman 2011, s. 446). Skillnaden mellan gruppintervju och fokusgruppsintervjuer menar Bryman, är att det sistnämnda oftast har ett tema eller en fråga i fokus. Bryman menar vidare att fokusgruppsintervjuer generellt är ostrukturerade, med allmänna frågor där diskussionen främst styrs av deltagarna (2011, s. 453). Detta menar Bryman kan ses som gynnande då gruppdeltagarnas åsikter får komma till uttryck, men samtidigt problematiskt då det lämnas utrymme för åsikter som forskarna kan uppleva vara irrelevanta. Bryman påpekar att det är gruppledarnas ansvar att inte låta diskussionen spåra ur. Vidare tar Bryman upp faktorer inom fokusgrupper som kan ses som fördelaktiga i jämförelse med individuella intervjuer (2011, s. 449). Dels menar Bryman, kan gruppmedlemmarnas svar modifieras av vad en annan deltagare sagt, något som inte kan ske vid individuella intervjuer. Bryman påpekar också att respondenten i en individuell intervju ibland motsäger sig själv eller enbart konstaterar fakta, medan fokusgrupper inbjuder till argumentation, förklaringar och konstateranden. Vidare menar Bryman att en central aspekt av fokusgrupper är just samspelet mellan deltagarna, något som en individuell intervju inte kan få fram.

Däremot har fokusgrupper även sina begränsningar (Bryman 2011, s. 463). Enligt Bryman har forskarna mindre kontroll och samtalet kan vara svårt att organisera då det är flera gruppmedlemmar. Det kan vara svårt att särskilja respondenterna utifrån inspelningarna samt att inspelningarna möjligtvis inte plockar upp allt. Deltagare kan överrösta varandra, då vissa deltagare kan vara introverta och andra kan vara extroverta samt att deltagarnas svar kan förstärkas av den normkultur som existerar i sammanhanget. Vi vill inte begränsa deltagarna utan låta dem driva diskussionen då det i ett gruppsammanhang kan leda till att deltagarna får förklara olika begrepp och slutsatser. Däremot ska nämnas att moderatören även bör sätta gränser om de känner att diskussion börjar glida iväg, om en deltagare tar över diskussionen eller om deltagarna "hoppas över" något som kan vara av intresse för diskussionen och analysen (Wibeck 2010, s. 83-84). Vidare blir antecknarens huvudsyssla att särskilja varje deltagares tonläge och röstskillnader så att transkriberingen underlättas, samt analysera gruppdynamiken. Antecknaren eller assistenten lättar därmed pressen på moderatören (Wibeck 2010, s. 89).

Anledningarna till varför vi valde att utföra fokusgruppsintervjuer är att vi vill analysera diskussioner, argumentationer och åsikter kring socionomutbildningen och maskulinitet. Fokusgruppsintervjuer bjuder in deltagarna till diskussioner kring livsbakgrund och hur de påverkats av sin omgivning i relation till andra deltagare. Detta ser vi som gynnande då vi får djupgående diskussioner istället för ytliga svar. Wibeck (2010, s. 66) menar att en gruppdiskussion kan leda till forskarna upptäcker de sociala representationer som finns kring ämnet.

Vidare menar Wibeck (2010, s. 151) att undersökningen i en fokusgruppsintervju ger deltagarna en chans att få sin röst hörd. Wibeck menar att detta uppmärksammas när man kommer från en underrepresenterad grupp i samhället då man möter andra människor som har upplevt liknande erfarenheter. Vi anser att fokusgruppsintervjuer möjliggör för deltagarna att dela med sig av sina erfarenheter, då de är män i en kvinnodominerad bransch.

4.1 Analysmetod

Utifrån transkriberingarna från våra fokusgruppsintervjuer så har det empiriska datamaterialet tematiserats utifrån Braun och Clarkes (2006, s. 87-93) sex steg för en tematisk analys. Det första steget i den tematiska analysen innebär att bekanta sig med empirin, vilket innebär att man aktivt läser om datamaterialet grundligt för att avläsa intressanta teman. Vi läste igenom båda transkriberingarna gemensamt och grundligt för att få en överblick och minimera risken för att missa något intressant i datamaterialet. Steg två är skapandet av initiala koder, då man bryter ner och sammanfattar viktiga meningar till ord eller uttryck. Vi tilldelades en matris för tematisering av vår handledare, då vi förde in citat, numrerade dessa utifrån informanter och sida samt kategoriserade dessa citat till kortare meningsuttryck. Det tredje steget förklarar att man ska leta efter teman, då koder ska sättas ihop utifrån sammanhängande mönster och skapa sub-teman. Vi valde att skapa en egen matris för att föra in dessa koder och kunna gruppera de sammanhängande koderna för att se ett eventuellt mönster. Det fjärde och femte steget är att koder granskas, revideras och namnges. Detta innebär att man djupgående granskar teman i jämförelse med de kodade citaten, och sub-teman kan möjligtvis slås ihop till ett övergripande tema. I vår studie slog vi ihop sub-teman såsom "anledning till vald utbildning" och "omgivningens påverkan och karriär" till teman som vi sedan namngav utifrån kodernas "essens" och innehåll. Vår analys bestod av att vi först och främst sammanfattade respondenternas kommentarer till koder. Exempelvis menade en av respondenterna att socionomutbildningen börjar bli populärare bland män. Detta kodade vi som "uppfattning att programmet lockar fler män". Vidare påtalade en annan respondent att vi hade haft svårare att hitta manliga socionomstudenter till vår undersökning för tjugo år sedan. Detta kodade vi till "föreställning att det var färre killar innan". Eftersom dessa utsagor är kopplade till varandra så grupperade vi in båda under koden "uppfattning att programmet lockar fler män". Denna kod sorterade vi därefter under ett preliminärt sub-tema som vi kallade "hur utbildningen lockar fler män". Initialt hade vi inga benämningar på dessa sub-teman, utan sub-temans benämningar utvecklades i och med de koder som vi upplevde var sammanhängande såsom den tidigare nämnda, "uppfattning att programmet lockar fler män" samt "legitimation krävs för att locka fler män". Det vill säga, vi namngav sub-temana utifrån de koder vi grupperade under samma sub-tema. Totalt skapade vi åtta sub-teman utifrån de likheter och skillnader vi fann i koderna. Avslutningsvis granskade vi vilka sub-teman som hörde ihop med varandra, och skapade utifrån

dessa fyra teman som vi kommer att redovisa i resultatdiskussionen. I vårt resultatavsnitt så presenterar vi dessa teman mer övergripande utifrån teorierna och frågeställningarna, vilket är det sista steget i en tematisk analys (Braun & Clarke 2006, s. 93). Vi anser att tematisering är en plattform som ger kreativitet till forskarna och möjliggör att den aktuella forskningen och teorierna kan appliceras enligt forskarnas tycke. Vårt mål var däremot att förhålla oss så transparenta och konsekventa som möjligt.

4.2 Urval

Vår avsikt var att välja tolv till sexton respondenter utifrån ett strategiskt urval vilket innebär att respondenter väljs utifrån studiens mål och att dessa respondenters synpunkter sedan studeras djupgående (Wibeck 2010, s. 66). Det betyder att vi har lokaliserat manliga studenter i Socialhögskolan och efterfrågat ifall de var intresserade av att delta i en intervju om maskulinitet i socionomprogrammet. Vi har sedan e-postat informationsbrevet via Socialhögskolans kursadministratör till studenter i termin sex och sju eftersom vi hade få intervjupersoner inom den kategorin. Kravet för deltagande var att studenterna antingen var aktiva i termin tre och uppåt. Detta eftersom dessa studenter har läst sociologi, psykologi och välfärdskurser och har en förståelse för utbildningens utformning. Målet med urvalet var att svaren ska kunna generaliseras till populationen män inom socionomprogrammet. Vi valde även att dela upp, till vår förmåga, termin 3-4 studenter i en grupp och 6-7 studenter till den andra gruppen och sedan jämföra diskussionerna. Resultaten blev att den första intervjun bestod av fem intervjupersoner medan den andra intervjun bestod av fyra deltagare. Den första intervjun innehåller en spridning på intervjupersonernas terminstillhörighet, då en respondent från termin 4 respektive 7 deltog och resterande tre respondenter kom från termin 3. I den andra intervjun så deltog dock enbart termin 6 studenter. Vi ville se hur erfarenhet påverkade studenternas uppfattning om de teman som behandlades. Vid rekryteringen stötte vi på viss problematik då många studenter inte hade möjlighet att delta och vissa respondenter dök inte upp vid intervjutillfället. Detta resulterade i att vi intervjuade färre studenter än vi planerade, men Wibeck (2010, s. 62) påstår att fokusgruppsintervjuer bör bestå mellan fyra till sex deltagare. Detta eftersom Wibeck påpekar att grupper med tre deltagare kan resultera i att en deltagare väljer att hålla sig utanför och låta de andra två diskutera medan grupper med sex deltagare kan leda till att subgrupper, eller "lag", skapas där vissa individer inte får eller vill komma till uttryck.

4.3 Reliabilitet

För att mäta kvalitén i en studie kan man använda sig av flera olika mätinstrument. Reliabilitet är hur tillförlitlig studien är, och den mäter ifall studien kan genomföras på

nytt av andra forskare och uppnå samma resultat (Bryman 2011, s. 49). Reliabilitet kan även delas upp i extern och intern, där extern beskriver hur pass replikerbar undersökningen är och intern är hur forskarna tolkar och uppfattar det som ses och hörs samt graden av transparens i undersökningen (Bryman 2011, s. 352). I vår studie så kan den externa reliabiliteten ses i hur vi genomför vår studie på nytt med exakt samma premisser. Detta kan bli svårt då vi har genomfört en fokusgruppsintervju med cirka sex till åtta deltagare per fokusgrupp i Stockholms Universitet, och genomförandet kan innebära att svaren kan variera beroende på intervjupersonerna och leda till olika resultat. Eftersom vi kommer närvara tillsammans under fokusgruppsintervjuerna så kommer det vara lättare att förstå uttalanden av vissa respondenter under transkriberingen och sedermera öka den interna reliabiliteten. Vidare har vi läst och kodat transkriptionerna för att se till att vi är överens om tolkningen. Vi har även använt två telefoner för inspelningen vid intervjutillfället samt att har haft en gruppleddare och en antecknare. Detta anser vi möjliggör för oss att utföra effektivare intervjuer då en forskare fokuserar på intervjun och den andra på tonlägen hos respondenterna som sedan underlättar transkriberingen då vi lättare kan särskilja deltagarna. Vidare anser vi att det ökar trovärdigheten då kommentarer från respondenterna plockas upp från två telefoner, vilket utgör att risken att missa kommentarer från respondenterna minskar. Vi är dock medvetna om begränsningarna och deltagarna är unika individer och inspelningar kan försvinna eller fungera suboptimalt. Vi valde också att vid intervjutillfällena ha en och samma moderator eftersom Wibeck (2010, s. 88) menar att detta ökar reliabiliteten i en studie. Detta eftersom samtliga fokusgrupper kommer att tolka och reagera på samma moderator och skapa sin bild av moderatören (Wibeck 2010, s. 84).

4.4 Validitet

Validitet beskrivs enligt Bryman (2011, s. 50) som ett begrepp ifall metoden har varit lämplig för att uppnå studiens syfte. Validitet förklarar överensstämmelsen mellan forskarens observationer och undersökningens begrepp (Bryman 2011, s. 352). Validiteten är viktigt i hur vi applicerar våra resultat till teorier, då man inte bör plocka ut specifika svar för att passa in i frågeställningen och teorierna utan behandla all empiri ur en så objektiv utgångspunkt som möjligt. Vi upplevde att kvalitativa fokusgruppsintervjuer möjliggjorde för oss att belysa hur en diskussion kring maskulinitet inom socionomprogrammet kan framstå. Samtidigt uppmärksammade vi också att individuella intervjuer hade underlättat för oss, då vi hade fått yttligare och möjligtvis mer personliga svar och vi hade kunnat anpassa intervjuerna mer efter forskningens syfte. Denna del behandlas dock längre fram i studien under metodreflektionen.

4.5 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet förklarar hur pass man kan överföra studiens resultat till andra liknande situationer och miljöer (Bryman 2011, s. 352). Då kvalitativ forskning ofta arbetar med små och icke slumpmässiga urval är möjligheten att generalisera resultaten begränsade (Kvale 1997). Studiens resultat kan vara möjliga att generalisera då vi efterfrågar orsaker till att män har valt socionomutbildningen. Vårt urval kan dock begränsa generaliserbarheten nationellt eftersom vi studerar manliga socionomstudenter i Stockholms universitet och att de inte blev slumpmässigt utvalda. Alla socionomutbildningar i Sverige kan skilja sig beroende på utformning och därmed upplevelsen för socionomstudenterna. I kvalitativa studier så kan man snarare tala om analytisk generalisering, vilket innebär att forskarna utifrån en teoretisk analys detaljrikt beskriver likheter och skillnader mellan studien och praktiska situationer och på så sätt argumenterar för om studien är generaliserbar. Detta innebär att argumentationen baseras på påståenden och från en teoretisk grund (Bryman 2011, s. 352). Denna studie har en teoretisk utgångspunkt, eller deduktiv ansats och vill belysa maskulinitet hos manliga socionomstudenter, samt hur de har socialiserats (Ahrne & Svensson 2011, s. 192). Informanterna får dela med sig av sina erfarenheter, men även diskutera i vilken mån de samtycker eller misstycker andras åsikter. Detta innebär att resultaten av studien kan ge en övergripande bild av hur manliga socionomstudenter upplever socialt arbete samt hur deras erfarenheter liknar och skiljer sig från andra. Utifrån våra teorier och resultat så kan vi möjligtvis argumentera för att maskulinitet och socialisation generellt påverkar manliga socionomers studieval och upplevelse av socialt arbete.

4.6 Metodreflektion

Fördelar med att ha fokusgruppsintervjuer enligt Bryman (2011, s. 449) är att deltagare kan hjälpa varandra besvara frågor och ändra varandras svar jämfört med individuella intervjuer. Detta märkte vi av under fokusgruppsintervjuerna, när exempelvis en respondent kunde få en fråga som är för svår så kunde en annan respondent hjälpa till att besvara denna fråga. Det inbjuder till en slags argumentation med djupgående förklaringar vilket Bryman nämner är synonymt för fokusgrupper. Fördelarna med detta är att vi kunde fånga en diskussion mellan gruppmedlemmarna som vi annars inte hade fångat i en enskild intervju (ibid.). Däremot kan den informationen vi fick bli väldigt påverkad av vad som tillåts sägas i gruppen och att vi möjligtvis hade fått en mer fördjupad och mindre ytlig bild av var och ens inställning till sina egna val och till utbildning och framtida yrke. Vi valde även ett alternativt tillvägagångssätt vid analysen. Vi har inte analyserat fokusgruppen som en gruppdiskussion, utan mer som en form av gruppintervju där vi har separerat enskilda uttalanden och analyserat dem var för sig och ibland i kombination med varandra. Detta kan ses som gynnande då informanterna blir mer framträdande i

analysen, men också stjälpande då enskilda svar blir svåra att generalisera och själva fokusgruppsmetodiken att fånga gemensamma föreställningar inte blev lika tydliga.

Vidare menar Wibeck (2010, s. 66) att gruppdiskussioner kan leda till att man får fram sociala representationer utifrån informanternas synpunkter. Detta kunde vi se via respondenternas uttalanden kring ämnet då de representerar en minoritet i en kvinnodominerad bransch. Bryman (2011, s. 352) nämner även att den interna reliabiliteten kan förstärkas av hur forskarna uppfattar och tolkar den empiriska datan. Vi valde att tematisera tillsammans samt att vi deltog vid båda intervjutillfällena. Vi bestämde oss för hur tematiseringen bör gå till samt att vi konkluderade vilka resultat vi bör få fram. Vidare tar Ahrne och Svensson (2011, s. 142) att en studie kan ha en teoretisk eller deduktiv ansats. Då vi valde att utgå ifrån teorierna i vår analys så upplevde vi att analysen fick en tydligare fokus och konkretare svar, men begränsade även vilka intervjusvar som var relevanta att ta med i analysen.

Bryman (2011, s. 453) tar vidare upp att fokusgruppsintervjuer kan lämna utrymme för att irrelevanta åsikter tas upp. Bryman (2011, s. 463) menar också att dessa intervjuer lämnar mindre kontroll åt forskarna då det är fler deltagare. Vi upplevde detta som problematiskt under intervjutillfällena då vi var tidsbegränsade och vi ibland ställde abrupta frågor samt besvarade våra egna frågor. Vi upplevde att vissa diskussioner pågick för länge, vilket ledde till att alla frågor inte kunde besvaras. Detta kan också vara ett resultat av att vi hade semistrukturerade intervjuer där vi hade vissa teman vi ville ta upp, och frågorna ibland inte gick att anpassa efter diskussionen och informanternas svar.

Bryman (2011, s. 463) påpekar också att deltagare vid fokusgruppsintervjuer kan överrösta varandra. Vi fann inte heller detta problematiskt då ingen av informanterna tog plats, utan alla fick möjlighet att delta och framföra sina åsikter. Detta i sig blev däremot problematiskt då vi fann det svårt att hålla i diskussioner då deltagarna ibland inte tog initiativ. Bryman (2011, s. 352) talar även om den externa reliabiliteten, som ett sätt att öka trovärdigheten i en studie genom hur replikerbar den är. Vår initiala tanke var att dela upp fokusgrupperna utefter vilken termin de studerar i, det vill säga att termin 3 och 4 studenterna skulle delta i första intervjun och termin 6 studenterna i andra intervjun. Planen var att de hade olika erfarenheter som sedan kunde jämföras i analysen. Detta gick dock inte som planerat då diskussionerna tacklade olika frågor, samt att vi ibland glömde ställa samma frågor i de båda grupperna. Detta innebär att studien i detta omfång kan vara svår att replikera, vilket i sin tur påverkar den externa reliabiliteten.

Gruppledarnas roll under intervjutillfällena kändes otydlig eftersom gruppledarna enligt Bryman (2011, s. 453) ska se till så att gruppdiskussionen inte spårar ur, samtidigt som gruppdeltagarna ska få komma till tals med sina åsikter. Att som gruppledare kunna få alla att uttrycka sig fritt och få diskussionen att vara självgående samtidigt som man ska styra den i rätt riktning kändes problematiskt

eftersom man inte ville "trampa allt för mycket på informanternas tår". Dock ledde det till att vi inte fick svar på alla våra intervjufrågor. Vidare använde vi oss inte av varandra, det vill säga att antecknaren skulle hålla koll på att alla frågor skulle hinna ställas och därmed kunna gå in och styra upp en diskussion, som Wibeck (2010, s. 89) påpekade kunde lätta pressen på moderatorn. Detta medförde att vi glömde ställa viktiga följdfrågor och missade vissa ämnen.

4.7 Etik

Bryman (2011, s. 131-132) går igenom fyra etiska principer som är grundläggande inom forskning. Informationskravet handlar om att deltagarna ska informeras om studiens syfte och rätten att avbryta sitt deltagande om de vill, där vi har informerat respondenterna om detta i ett informationsbrev samt som en introduktion under intervjuerna (Bryman 2011, s. 131). Samtyckeskravet beskriver deltagarnas rätt till sin medverkan i en studie, där det var upp till varje enskild respondent att delta i intervjun (Bryman 2011, s. 132). Ifall de valde att inte besvara en fråga så respekterade vi det. Konfidentialitetskravet enligt Bryman (2011, s. 132) handlar om att respondenternas uppgifter ska behandlas med säkerhet, där vi har anonymiserat namn. Eftersom vi har genomfört intervjuer i fokusgrupper och studien handlar om orsaker till att män ansöker till socionomprogrammet så är inte övrig personlig information särskilt relevant för oss. Vi har spelat in intervjuerna men har raderat inspelningarna efter transkriberingen. Nyttjandekravet förklarar att ändamålet med de insamlade uppgifterna är endast till studiens syfte, då vi även är medvetna om att uppsatsen kommer att publiceras online, där i stort sett alla privatpersoner har tillgång till studien (Bryman 2011, s. 132). Vi har även varit försiktiga med att enbart använda insamlat data för forskningssyfte och inte kommersiellt bruk.

Rodgers framhåller att en intervjubaserad studie bör ha ett samarbetande tillvägagångssätt (2012, s. 878). Ett samarbetande tillvägagångssätt innebär att forskningen delas upp mellan forskare och forskningsobjekten (Rodgers 2012, s. 874). Enligt Rodgers blir objekten involverade i designen av forskningen, intervjufrågorna och analysen. Detta har vi haft i åtanke då intervjuerna och forskningsresultaten har baserats utifrån våra respondenter, men vi kommer ha det yttersta ansvaret att utföra analysen. Genom att ha semistrukturerade intervjuer så finns det en indirekt struktur, men intervjuerna kommer att utvecklas i följd med respondenternas svar. Vidare påpekar Rogers (2012, s. 871) att misstaget som många forskare gör är att de ser etik som en utfyllnad än en genomgående process. Rogers menar att man ska etik som en baktanke under hela studiens gång. På så sätt kan man mäta om respondenterna upplever obehag kring syftet eller studiens syfte i sin helhet. Att ha kritisk reflexivitet i socialt arbete är viktigt under hela forskningsprocessen eftersom förtryck kan förekomma omedvetet som en rutin eller vana.

Bourdieu menar att inför forskningsintervjuer så bör forskarna skapa en förståelse för hur respondenterna kan uppfatta studien (1996, s. 18). Bourdieu påpekar att detta innebär i teorin att forskarna måste respektera det intrång som en intervju kan innebära för respondenterna. Forskarna måste reflektera över vad objektivet är med studien och hur detta objektiv kan uppfattas av respondenterna (Bourdieu 1996, s. 19). I vår studie är utgångspunkten att män är en minoritet inom socionomprogrammet. Vi inser att en del av vår studie är att undersöka anledningar till varför män ansökt till socionomutbildningen och att detta till en del inkluderar personlig information. Däremot har vi inte tvingat fram svar som kan upplevas emotionella av respondenterna utan vi har efterfrågat generella svar. Vi har dock inte uteslutit emotionella svar såvida respondenten inte vill att sådan information ska inkluderas i studien. Bourdieu talar vidare om den sociala asymmetri som existerar i intervjusammanhang (1996, s. 19). Enligt Bourdieu så har forskarna oftast ett större kulturellt kapital och högre hierarkisk position. Bourdieu påpekar vidare att forskarna sätter reglerna för intervjun vilket kan resultera i en obalans i maktförhållandet. Vi ser inte detta som problematiskt i vår studie då vi har intervjuat andra socionomstudenter och förutsättningen är att vi har liknande kunskaper och erfarenheter av socialt arbete.

5. Resultat och analys

5.1 Introduktion till resultat och analys

Denna del kommer att redovisa det empiriska materialet samt analysera det utifrån den tidigare forskningen och teorierna. Redovisningen, vilket vi betecknar som resultat, och analysen kommer därmed att presenteras i två delar. Redovisningen kommer att bestå av teman som illustreras av citat från intervjuerna där informanterna har tilldelats fingerade namn som benämns "Man 1" fram till "Man 9" vilket även representerar antalet informanter som deltog i intervjuerna. Resultatdelen kommer att delas upp i fyra teman som är: *Arbete med människor, trygghet och familjeliv framför status och inkomst, Socionomer bör vara empatiska men bestämda, Alla socionomer behöver inte jobba inom socialtjänsten och Människor är fria, men begränsas ändå av sitt kön.*

Syftet med dessa teman och analysen är att de ska besvara våra frågeställningar *hurvida man kan hitta gemensamma mönster hos studenterna avseende orsaken till att de valt utbildningen, på vilket sätt präglar förhållandet att de är män deras uppfattning om egenskaper som är synonyma för socionomer samt förväntningar på utbildningen, hur kan utbildningen locka fler män att söka sig till utbildningen i studenternas tycke samt hur upplever studenterna att deras kön påverkar deras karriärmöjligheter i arbetsmarknaden?* Vår utgångspunkt är att tema ett och två ska besvara fråga ett och två, tema tre ska besvara fråga tre och tema fyra fråga fyra. Vi kommer vidare att utgå ifrån ett teorinära förhållningssätt som innebär att maskulinitet och socialisation utgör grunden för temana vi framställt (Widerberg 2002, s. 145).

5.2 Tabell 1 - Informanter

Namn på informanter	Ålder (Avrundat till 5-tal)	Termin	Bakgrund
Man 1	20	Termin 3	Restaurang/Service/Boendestödjare
Man 2	30	Termin 3	Väktare/Soldat
Man 3	40	Termin 7	Väktare/Personlig assistent
Man 4	30	Termin 3	Lärarvikarie/Barnvakt
Man 5	20	Termin 4	Biståndshandläggare
Man 6	50	Termin 6	Eget företag, utbildning bemötande
Man 7	30	Termin 6	Omsorgsassistent/Boendestödjare
Man 8	30	Termin 6	Äldreomsorgen/LSS-boende
Man 9	20	Termin 6	Kontaktperson/Ungdomsgård/LSS-kollo

5.3 Arbete med människor, trygghet och familjeliv framför status och inkomst

Det första temat utgår från den första frågeställningen i studien, varför manliga studenter har valt att utbilda sig till socionomer. I stort sett alla av de nio intervjuade informanterna har haft tidigare erfarenhet av att arbeta med människor, där uppfattningarna skiljer sig olika förväntningar på socionomprogrammet som utbildning. En informant antydde att denne inte hade några förväntningar på utbildningen medan en annan informant hade förväntningar på utbildningen som överensstämde. Just varför man har valt att utbilda sig till socionom besvaras olika av informanterna där två informanter medger att socionomutbildningen är ett mellansteg för vidare studier, vilket styrks av Man 1:

“jag ville egentligen bli psykolog, men jag försökte komma in men det blev inget. Så jag fick veta då att jag kan plugga vidare sen för att bli psykoterapeut om man är klarutbildad till socionom och det var anledningen egentligen till varför jag valde att plugga till socionom.” (Man 1)

Även Man 4 tar upp att socionomutbildningen är ett mellansteg för att vidareutbilda sig men nämner även att denne valde socionomutbildningen för att arbeta med människor, vilket flera informanter hade gemensamt:

“Ah, jag valde socionom för att bli psykoterapeut. Så ah, det är liksom de tankarna, jobba med människor, jobba med behandling, ha terapi med folk.” (Man 4)

En informant berättade om hur hans mamma förutsatte att han skulle bli läkare om han beslutade sig för att arbeta inom vården, något som han inte hade betygen till. Diskussionen fortsätter kring ämnet att jobba med människor, men han tar även upp att inkomst påverkar killar generellt kring valet av utbildning:

“att inkomst är viktigt för killar för att såhär bestämma sig för utbildning. För mig är inte inkomsten viktig, jag tänker att jag vill jobba med människor, eh samtidigt som jag kan jobba med samhällsviktiga frågor.” (Man 2)

Man 5 håller med Man 2:s påstående kring inkomst och medger att socionomutbildningen påverkades av hans omgivning och var inte ett prioriterat val, utan att juristutbildningen prioriteras utifrån inkomst och status:

“Eh jag, jag hade alltså många kvinnor i min omgivning, så jag tror att undermedvetet och medvetet har det, alltså eh, har jag liksom valt den här utbildningen. Jag vet att jag har en syster som har socionom, som är socionom, eh syskon som är utbildade

inom liksom hjälpaspekten inom socialt arbete. Eh, så det har också format mig till att jag också söker det här. För det var, innan jag, jag sökte egentligen till juristprogrammet men jag kom inte in och då hade jag socionom som typ femte, sjättehandsval...först tänkte jag pengar, jurist jag vill tjäna så mycket pengar som det bara går.” (Man 5)

Fortsättningsvis nämner Man 5 att denne inte ville välja juristutbildningen, som enligt denne kretsar kring status och inkomst, utan denne är ute efter att kunna påverka människor och göra skillnad genom ett friare handlingsutrymme:

“Men så tänkte jag, liksom innebörden med livet också. För mig är inte det, jag vill inte leva bara med att tjäna pengar för då kommer mina relationer kretsa kring pengar och vad jag kan göra för de, alltså pengamässigt som advokat, alltså såhär bara där titeln. Jag var ute efter titeln, inte liksom efter vad jag kan göra för människor. Men nu känner jag att jag har valt alltså helt rätt, med den här utbildningen för jag känner att jag kommer att kunna påverka människor.” (Man 5)

Även Man 8 tar upp att denne har systrar som arbetar inom socialt arbete men innehar chefspositioner vilket Man 8 vill bygga en karriär inom i framtiden:

“Eh, jag började på programmet för att jag ville komma vidare inom det jag har jobbat med länge, inom LSS framförallt, å har haft någon idé hela tiden om att bli verksamhetschef inom LSS. Jag har även 2 systrar som är chefer inom LSS.” (Man 8)

Valet av socionomprogrammet omnämns även av vissa informanter som brett och tryggt då yrket har vardagar som arbetstid, bra lön och att man är ledig på helgerna som Man 2 påpekar:

“stor fördel med att jobba som socionom i framtiden är ju att man har en trygghet i att man är garanterad tid med familjen. Man vet att man jobbar måndag till fredag, på helgerna kan man träffa familjen...” (Man 2)

Man 3 nämner en liknande utsaga med att familjen är en betydande faktor i val av arbete och nämner även inkomst som en trygghet, och inte karriär som avgörande faktor:

“Aa jag har gjort en karriär i mitt tidigare yrke och för mig kommer det inte vara viktigt att göra karriär. För mig, del av att jag valde det här yrket är ju att få min familj och funka så att för mig kommer det vara viktigt att ha ett jobb som ger okej lön men också funkar i livspusslet...” (Man 3)

Inkomst är något som diskuteras bland vissa informanter och Man 2 påpekar att denne inte är ute efter spänning och inkomst utan något tryggt och stabilt i längden, vilket socionomutbildningen antas ge:

“pengar de kommer och går, men relationerna är någonting som får en att må bra. Så eh, ju äldre jag blir iallafall, desto mindre är jag ute efter spänning och pengar och desto mer är jag ute efter långvariga, stabila relationer...” (Man 2)

Sammanfattande för detta tema är att flera informanter har tidigare erfarenhet människobehandlande yrken, men att anledningen till varför man sökte till utbildningen är olika. Vissa ser socionomutbildningen som ett mellansteg, en informant hade ingen aning om vad en socionom innebar medan flera informanter ville utbilda sig till annat men kom inte in i dessa utbildningar och hamnade i socionomutbildningen. En informant siktar exempelvis på att bli chef vilket innebär status, medan andra informanter är ute efter trygghet i själva yrket.

5.3.1 Analys

Alla informanter hade erfarenhet av människobehandlande yrken. För vissa betraktas socionomutbildningen som ett mellansteg för vidare behandlande yrken medan för andra var det en utbildning man kom in på. Den sistnämnda kategorin kan teoretiskt beskrivas utifrån kategorin "finders" som är en av de kategorier som Simpson (2004) tar upp i sina typologier om mäns olika karriärsval. Kategorin innebär att dessa män gör yrkesvalet utifrån tillgänglighet snarare än av ett intresse för yrket i sig.

Socialisation är en teori som kan appliceras på informanternas utsagor, där en av informanterna egentligen ville bli psykolog men har accepterat att denne kan studera socionomutbildningen för att senare bli psykoterapeut. Hodkinson och Sparkes (1997, s. 40) förklarar socialisation där en individ accepterar en identitet som man ursprungligen inte önskat och därmed kan informanten ses som att ha socialiserats in i socionomutbildningen.

En av informanterna ansågs av sin mamma bli minst läkare, vilket innebär en hög status, medan en annan informant sökte till juristutbildningen och berättar hur denne var ute efter status och att tjäna så mycket pengar som möjligt. Just status och hög inkomst kan betraktas som makt och kopplas till den hegemoniska maskuliniteten som Connell (2008) beskriver är en dominans i samhället. En del av informanterna uttryckte en önskan att bli chefer, däremot ansågs fler informanter prioritera trygghet, familjeliv och långvariga relationer i karriärsvalet och kan ses som en delaktig form av maskulinitet. Denna del av maskulinitet innebär att informanterna försöker balansera karriärer med privatliv.

Trygghet och långvariga relationer kan även ses utifrån socialisationsteorin, då informanterna beskriver en trygghet i att arbeta som socionom med fasta arbetstider

och att man har tid till familjen. Bauman och May (2004, s. 41) beskriver socialisationsteorin utifrån viktiga människor i sin omgivning eller sociala förväntningar, då informanterna väljer att prioritera sina familjer. En av informanterna förväntades att bli läkare av sin mamma men valde att gå emot sin mammas åsikt och studerade istället socionomprogrammet.

Avslutningsvis så har dessa informanter utifrån socialisationsteorin påverkats, vissa genom sin omgivning och andra genom sina yrkesval. Det hegemoniska maskulinitetsbegreppet kan användas för att förstå informanter som efterfrågade status och inkomst samt delaktighet av de som prioriterade trygghet och familjeliv.

5.4 Socionomer bör vara empatiska men bestämda

Det andra temat behandlar delvis vilka egenskaper en socionom bör ha enligt informanterna, och hur de upplever att socionomutbildningen främjar dessa egenskaper. Man 4 tar bland annat upp att empati är en viktig egenskap och att man bör lyssna på klienterna:

“Jag tänker empati är väl viktigt som socionom... Det krävs att man sätter sig in i den situation och ja kunna lyssna och verkligen försöka fatta vad den säger och inte bara göra jobbet och gå därifrån.” (Man 4)

Just empati är en återkommande egenskap som tas upp av ett par informanter och betecknas som viktig i utförandet av det sociala arbetet. Man 8 tar också upp empati, men anser att man bör ha en slags framåtanda för att klara av vissa arbetsuppgifter inom socionomyrket:

“men sen tycker jag att man måste ha lite... Jag vet inte vad jag ska kalla det, kreativitet och såhär framåtanda eller framåt... man vill framåt hela tiden. För det är lätt och vara en snäll och en människa som har mycket empati och vill väl, men asså... människor som jag arbetar med inom psykisk ohälsa är ofta motiveringsbrister, depressioner och allting och då gäller det och att man själv är jävligt taggad liksom för att det ska bli bättre.” (Man 8)

Två informanter tar upp fördelen som socionom med att kunna fler språk och ha en annan bakgrund och vara man, vilket de ser som en egenskap som är gynnsamt i det sociala arbetet. Andra informanter tar upp att man måste kunna stå på sig som socionom och vara bestämd i vissa situationer, och detta beskrivs utifrån Man 9:s citat:

“ja personligen jag asså, man måste kunna stå på sig känner jag också för att det är mycket såhär, Sverige är ju väldigt byråkratiskt och... det är jättemycket såhär ”aa

men det ska vara såhär och det ska vara såhär och det ska vara såhär”. Tycker att man måste kunna vara en person som kan säga ifrån...” (Man 9)

Man 3 nämner att en brist hos honom är att han anpassar sig till vad organisationen kräver av honom och inte utvecklar bestämdhet som egenskap. Vidare anser respondenterna att utbildningen bör träna dem mer i att vara bestämda och tydliga snarare än i empati och ödmjukhet, som de får mycket av under utbildningen:

“...ingenting heller man lär ut här på skolan, det är mycket ödmjukhet, det är mycket empati och sånt.” (Man 2)

Man 3 delar liknande åsikt med Man 2 och utvecklar sitt resonemang kring att man hamnar i vissa situationer, där bestämdhet är en egenskap som är bra att ha. Detta eftersom det annars kan bli obekvämt:

“Det är en sån sak som jag saknar från utbildningen att just det här att klienten har kanske ingen på sin sida utan vi som gräsrotsbyråkrater ska företräda den personen men organisationen, våra arbetsgivare, dom som vars namn det står på våra lönekuvert. Det är dom vi ska ibland bråka emot och det är en tuff situation att vara i och det kan jag sakna hos mig, jag vet inte om det är utifrån manligt och kvinnligt eller nånting men jag kan sakna det.” (Man 3)

Utifrån detta tema så kan man se olika likheter och skillnader, bland annat så tar flera informanter upp egenskapen empati som viktig i yrket som socionom, samt att man bör vara mer bestämd för att klara av vissa situationer. Ett fåtal informanter nämner att skolan fokuserar för mycket på empati men inte på bestämdhet, vilket innebär att dessa män har förväntningar på utbildningen gällande förhållningssätt. Det intressanta är att informanterna tycker att utbildningen bör träna dem i förhållningssätt gentemot klienterna.

5.4.1 Analys

Huruvida vilka egenskaper en socionom bör ha är något informanterna är ganska överens om, då flera informanter i vår studie nämner empati som en viktig egenskap. Ett par informanter tar upp empati som egenskap gentemot klienterna och utifrån Simpsons (2004, s. 352) studie så menar man att socialt arbete är emotionellt arbete där kvinnor anses ha de egenskaper som krävs. Just empati är en viktig egenskap i socialisationsprocessen kring flickor medan pojkar visar känslokontroll enligt Hedin och Månsson (2000, s. 9-10), som fortsättningsvis menar att egenskaper som är typiskt kvinnliga eller manliga är socialt konstruerade genom inläring. Det intressanta är att det är manliga informanter som nämner empati som en viktig egenskap, men hur det skulle se ut ifall en man är empatisk kan diskuteras av Simpson (2004, s. 352) som menar att män som antar en maskulin roll får deras kompetens ifrågasatt medan en feminin roll sätter deras maskulinitet på prov. Och

utifrån den hegemoniska maskuliniteten, där man innehar makt och dominans enligt Connell (2008, s. 115), så speglar informanternas svar hur männen ska vara empatiska i socialt arbete samtidigt som man ska bevisa sin position. En annan av informanterna berättar däremot att denne har förståelse för att man ska vara empatisk och vilja väl, men belyser vikten av att ha framåtanda som egenskap i situationer. Detta speglar hur män ses i den hegemoniska maskuliniteten, som beslutsamma människor, där denna framåtanda och dominans kan särskilja de dominanta männen från de underordnade männen och kvinnorna (Connell 2008, s. 117).

Vidare nämner ett par av informanterna att de är yngre killar i branschen, och ifall det kanske kan ses som en egenskap vilket är intressant eftersom det är en brist på män som socionomer. Huruvida en man kan betraktas som en egenskap är en intressant diskussion vilket Pease (2011, s. 411) nämner som en fördel, då en manlig socialarbetare har lättare att interagera med pojkar och unga män. Detta visar att dessa informanter ser sitt kön som en tillgång i sitt framtida yrke.

Kullberg (2006, s. 119-120) nämner i sin studie att män som undersöktes inte eftersträvar en hegemonisk maskulinitet med makt utan mer en friare roll i arbetsplatsen, på det sättet menar man att männen visar att de inte är kontrollerade av organisationen. Däremot känner en av informanterna att denne har för lätt att anpassa sig i sin tillhörande organisation, vilket denne ser som en bristande egenskap. Samma informant nämner även att man som gräsrotsbyråkrat kan hamna i tuffa situationer då man ska företräda en klient men samtidigt gå emot sin arbetsgivare som betalar ut ens lön, vilket denne efterfrågar mer kunskap kring i socionomutbildningen. Just denna myndighetsutövning tar Kullberg (2006, s. 115) upp i sin studie då man uppmärksammar att flera studiedeltagare lämnar sina uppdrag som myndighetsutövare då lagstadgande arbetsuppgifter inte lockar män.

För att sammanfatta detta avsnitt så är empati en viktig egenskap som socionom, men att män kan ha svårt att tillämpa empati då det kan sätta deras maskulinitet på prov. Den hegemoniska maskuliniteten med makt gentemot andra kvinnor och män kan speglas i att man bör vara bestämd, vilket ett par informanter efterfrågar i socionomutbildningen.

5.5 Alla socionomer behöver inte jobba inom socialtjänsten

Under intervjutillfällena diskuterade informanterna vad som lockade och hindrade dem att välja utbildningen, men också kritik mot utbildningens utformning. En av informanterna kritiserade socionomutbildningen då de menade att utbildningen förutsätter att man som socionom ska jobba inom socialtjänsten:

“bara vi sätter foten här då är vi framtida socialsekreterare och gärna inom ekonomiskt bistånd. Och det tror jag inte är ett sätt och främja... ahh varken män eller kvinnor kanske, men framförallt män att det känns som en låst... ja asså... traditionellt skulle folk säga så här ”aa du ska bli sockärring eller soctant eller såhär”, och det är ju klart det är ingen bra marknadsföring så.” (Man 8)

Till skillnad från den kritiken som Man 8 tog upp, så uttryckte tre av respondenterna att de lockades till utbildningen på grund av de möjligheter som fanns inom branschen, en möjlighet att göra karriär:

“man har möjligheter att starta eget för det gillar jag såhär, asså såhär företagande och sådär styra upp det själv och... Det tycker jag också, det är också en grej som är superpositivt med branschen att det finns jättemycket möjligheter och göra.” (Man 9)

Fortsättningsvis ansåg en av informanterna att utbildningen behövde höja sin status, det vill säga legitimeras och bekräftas för att locka fler män. Man 1 och Man 4 uttrycker även att socialt arbete och socionom är ett otydligt yrke samt en otydlig beteckning och att många inte vet innebörden av dessa begrepp. Även Man 3 uttryckte att utbildningen inte skulle ha lockat honom som ung:

“Jag tänker att ett hinder kanske är, det är komplexiteten som finns kring det.

Såhär man, jag som ung hade ju inte läst det här. Jag hade ju velat ha enklare svar än att typ, Bourdieus fältteori.” (Man 3)

Informanterna diskuterade även hur utbildningen möjligtvis skulle kunna locka fler män att söka till programmet. Vid det andra intervjutillfället var de flesta överens om att utbildningen behövde marknadsföras, men var osäkra på hur. Man 7 menade däremot att man kunde nå ut till andra män genom att skicka representanter som andra män kan relatera till:

“Du kan ha representanter som åker runt på gymnasieskolor och presenterar, det kan vara ett gäng coola killar som åker runt och... värvar är kanske lite fel men man visar vad det innebär och liksom visar vad en socionom gör.” (Man 7)

Det som genomsyrade båda intervjutillfällena var att utbildningen saknade spänning och en generell uppfattning att socialt arbete är otydligt och komplext. En av informanterna fann det även problematiskt att utbildningen förutsätter att man som socionom bör jobba inom socialtjänsten, något han kände var begränsande. Vidare, som vi tog upp innan, var tre av informanterna intresserade av att starta eget och två av dessa valde utbildningen på grund av de möjligheter som fanns att bli entreprenör. Sammanfattningsvis menar de att utbildningen behöver övertyga män och kvinnor att det finns alternativa karriärmöjligheter inom socialt arbete.

5.5.1 Analys

Likt det Kullberg (2006, s. 120) och Simpson (2009, s. 363) tar upp, så uppmärksammade vi tecken på distansering. Beträktandet av socionomer som företrädes består av äldre kvinnor kan leda till att en minoritet, män i detta fall, anser sig själva unika och får därmed högre status (Simpson 2009, s. 363). Även kritiken mot att utbildningen endast marknadsför arbete inom socialtjänsten kan påvisa att män vanligtvis inte lockas av myndighetsutövande arbete utan ser sig själva som autonoma och fria individer (Kullberg 2006, s. 119-120).

Tre av informanterna uttryckte även ett intresse för att starta egna företag och såg det som gynnande att utbildningen erbjöd möjlighet för detta. Två av dessa menade även att de instinktivt alltid tagit på sig en ledarroll, något de möjligtvis inte hade gjort som kvinna. Detta dominanstagande kan ses som att informanterna dras mot kontroll och styrka vilket kan efterliknas vid den hegemoniska maskuliniteten som existerar i samhället (Connell 2008, s. 115). Det ska däremot också nämnas att en av dessa informanter tydliggör att de inte känner av en dikotomi mellan män och kvinnor i Sverige när det kommer till hur många som blir framgångsrika, även fast det finns kvinnliga och manliga ideal enligt honom. Connell talar om att hegemonisk maskulinitet är kontextbaserad och dynamisk. Detta innebär att upplevelsen av att Sverige är mer jämställt när det kommer till kön jämfört med andra länder, kan utgöras av att Sverige som land ses mer progressivt än andra länder. Även Jewkes et al. (2015, s. 116) påpekar att Sverige jobbar långsiktigt när det kommer till jämställdhetsfrågan.

Vidare uttryckte två av informanterna att socialt arbete och socionom kan ses som ett otydligt yrke och roll. En av informanterna menade att komplexiteten som fanns kring ämnet inte hade lockat honom som ung man. Leaper och Van (2008, s. 150), menar att konservativt lagda män oftast anser att deras egenskaper inte gynnar de inom icke-traditionella utbildningar och att de därför inte lockas av dessa utbildningar. Uppfattningen att fler män kan lockas till utbildningen om andra män representerar den går också i följd med det Dodson och Borders påpekar. Forskarna (2006, s. 283) menar att fler män inom socialt arbete kan vara gynnande då de kan nå ut till vissa klienter och locka andra män att söka sig till utbildningen.

Generellt valde männen utbildningen av olika anledningar, t.ex. av slumpen, omgivningens påverkan samt rekommendation från andra. De menar dock att socialt arbetes otydlighet, och uppfattningen att det känns naturligare för män att välja andra utbildningar hindrar män från att lockas till socionomutbildningen. Generellt diskuterade inte informanterna särskilt mycket kring deras privilegier som män och de påvisade inte heller en diskriminerande och dominant attityd, vilket skulle kunna tolkas som att de uppvisar en delaktig form av maskulinitet, till skillnad från den hegemoniska (Connell 2008, s. 117).

5.6 Människor är fria, men begränsas ändå av sitt kön

Under intervjutillfällena fick informanterna även förhålla sig till hur det känns för dem inför att arbeta inom en kvinnodominerad bransch samt studera inom en kvinnodominerad utbildning. Man 1,2 och 5 menade att män och kvinnor är människor som gör aktiva val. Man 5 förtydligade däremot att ens biologiska kön påverkar de förutsättningar och målsättningar man har:

“det är att man konstrueras till att vara en man, som aa man ska ha en bra lön, du ska ha en fin bil, den ska vara snabb, den ska vara dyr, det ska vara typ en Audi, du vet alla dom här kriterierna för att bli en man.

Du ska ha auktoritet, och du ska ibland säga som det är men du ska inte visa känslor för det är kvinnans sak att göra och det är där stör jag mig på väldigt mycket, för vi är människor.” (Man 5)

Vidare menar Man 1 och 7 att biologiska och sociala faktorer formar män och kvinnor annorlunda, och att kvinnor till skillnad från män har en predisposition att föredra människobehandlande arbete. Man 6 är även inne på att han känner sig mer bekväm att prata om känslor med sina kvinnliga kamrater och att han därför trivs på en kvinnodominerad utbildning. Han påpekar att det ibland kan vara lättare att samarbeta med män, men att det ultimata gynnar honom som socionom att umgås med kvinnor då han får möjlighet att diskutera ämnen. Fortsättningsvis uttrycker fyra av informanterna att män generellt anses vara unika och åtråvärda inom socialt arbete, medan två av dessa informanter menar att de undermedvetet kanske valde utbildningen på grund av detta:

“jag tror också det var medvetet också att jag sa det, det är därför jag kände att jag kommer ha bättre förutsättningar än om jag var jurist, för att som jurist så är det väldigt blandat men man tänker väldigt mycket ”aa jurist, det är mycket män” och jag skulle tänka, jag skulle väl hamna liksom i skuggan av andra.” (Man 5)

Utifrån att vara unik så diskuterade även informanterna deras uppfattning om att möjligtvis särbehandlas som man inom socialt arbete. Man 2 menar att det finns en förväntning att män inom socialt arbete bör bli chefer, men att han inte eftersträvar detta. Vidare problematiserar Man 3 och Man 5 kring att män gynnas av sitt biologiska kön och Man 5 menar att denna särbehandling i grunden är fel, men eftersom det existerar så kan han utnyttja detta. Däremot fortsätter Man 5 och menar att det även har negativa effekter:

“man har en baktanke att okej som man är jag lite mer populär kanske, lite mer attraktiv i just det arbetet. Och då får man liksom lite mer självförtroende som gör så att man kanske ställer högre krav på sig så klart, i arbetet. Jag tänker, om jag får den

här stora populariteten på jobbet då kommer jag så klart ställa högre krav på mig själv, hur jag jobbar, hur jag arbetar, allting ska vara perfekt.” (Man 5)

Man 8 och 9 menar fortsättningsvis att de naturligt tar på sig en ledarroll och man 8 uttrycker att han kanske omedvetet uppvisar en manlighet i sitt agerande. Han menar även att denna ledarroll möjligtvis inte hade känts naturlig om han hade varit en kvinna.

Sammanfattningsvis kan sägas att majoriteten av informanterna var eniga om att män och kvinnor behandlas olika av samhället, olika under utbildning samt att ens omgivning behandlar en olika till följd av individens biologiska kön. Män kan uppleva att de har förväntningar till följd av att de är unika och i minoritet vilket kan sätta press på dem. Vidare menar männen att man gynnas av sitt kön inom socialt arbete, att det kan problematiseras, men att de ultimt gärna utnyttjar det. Inom en kvinnlig omgivning så finns det även mer utrymme att prata om känslor. Däremot kan män diskrimineras om man pratar om känslor vilket kan upplevas konstigt då känslohantering är en viktig del av arbetet, enligt vissa informanter.

5.6.1 Analys

Diskussionen som leddes medförde att många informanter tog ett ställningstagande gällande hur det biologiska könet påverkade ens karriär och karriärval. Allmänt upplevde informanterna att könet var obetydligt och att alla människor är individer som gör aktiva val. Däremot påpekade vissa informanter att samhället ställer krav på män till följd av deras kön samt att man ibland kan diskrimineras som man i socialt arbete. Informanterna menar att män förväntas ha bra lön och materiella saker som uppvisade status. Bauman och May (2004, s. 41) menar att män och kvinnor till följd av ens omgivning lär sig att föredra vissa saker. Vidare menade informanterna att omgivningen underminerar män som vill prata om känslor då detta är en egenskap som han menar är centralt inom socialt arbete. Detta kan liknas vi den underordnade maskuliniteten som Connell (2008, s. 116) tar upp. Män undviker att diskrimineras genom att inte anta roller och egenskaper som kan efterliknas med svaga, eller hierarkiskt underordnade. Dock menar Sheppard och Charles (2017, s. 294) att män gynnas av sin neuroticism inom socialt arbete, då de inte behöver exponera sig emotionellt och arbetet behöver därmed inte påverka beslut och privatliv. Däremot tas det även upp att män kan känna sig bekvämare att prata om känslor bland en kvinnlig omgivning, och att man därför möjligtvis dras mot en kvinnodominerad bransch. Simpson (2004, s. 365) menar att verkligheten uppvisar att män inom icke-traditionella branscher kan känna sig bekväma inom en kvinnlig omgivning och att de kan uppskatta yrkets feminina natur.

Fortsättningsvis uppmärksammas två informanter att kvinnor och män är predisponerade att föredra olika saker, vilket speglar en essentialistisk uppfattning av kön. Gällande socialt arbete så menar dem att kvinnor föredrar människovårdande

yrken och att den ojämna uppdelningen möjligtvis är ett resultat av detta. Däremot menar Dodson och Borders (2006, s. 284) att det kan vara skadligt för män att fästa sig vid de traditionella könsrollerna som existerar. Forskarna menar att detta kan skapa en konflikt mellan en individs och samhällets värderingar vilket resulterar i att individen begränsas. Följaktligen kan socialiseringen av män leda till att de väljer utbildningar som krockar med deras ideal.

Simpson (2004, s. 362) menar att män som minoritet har större chans att avancera i karriären då de synliggörs. Däremot påpekar Simpson även att detta synliggörande kan vara påfrestande för vissa män då det resulterar i att de får ta mer ansvar. Några av informanterna bekräftade detta då de menar att denna popularitet är gynnande, men också något som kan problematiseras. De upplevde generellt att de som män är exotiska inom socialt arbete, men att det samtidigt är diskriminerande mot kvinnor. Den normativa standarden för män är just hegemonisk maskulinitet, men män praktiserar inte i allmänhet enbart detta mönster (Connell 2008, s. 117). Dock påpekar forskaren att utövandet av hegemonisk maskulinitet är fördelaktigt för män generellt, då detta förstärker kvinnor och andra mäns underordning. Detta innebär att vara medveten om diskriminering behöver i sig inte betyda att positiva förändringar kommer att ske. Män måste visa sig kritiska mot den könsbestämda diskriminering för att motverka de patriarkala strukturer som finns inom socialt arbete (Pease 2011, s. 413).

Sammanfattningsvis upplyser detta tema en balansgång mellan att gynnas av sitt kön, samtidigt som informanterna ibland kan känna sig diskriminerade på grund av sitt kön. Den hegemoniska maskuliniteten kan ta sig i uttryck genom att informanterna utnyttjar sin popularitet, men känner sig underminerade då samhället påtvingar en stigmatisering av att män uppvisar feminina egenskaper. Människor gör aktiva val, men begränsas och gynnas ändå av sitt kön.

6. Slutdiskussion

Denna studie har undersökt utifrån ett genusteoretiskt perspektiv manliga socionomstudenters upplevelser av orsaken till att de har ansökt till socionomutbildningen som en kvinnodominerad utbildning. Vidare syftade studien till att undersöka hur respondenterna ser på sitt framtida yrke utifrån aspekten att det är kvinnodominerat och hur fler män kan lockas till socionomutbildningen.

6.1 Sammanfattning

Sammanfattningsvis belyser resultaten några viktiga punkter. Syftet och forskningsproblemet med studien var att utifrån ett genusteoretiskt perspektiv undersöka hur manliga socionomstudenter upplever att utbildningen är, varför de sökte till en kvinnodominerad utbildning, hur de anser att utbildningen kan locka fler män samt hur de känner inför att arbeta i en kvinnodominerad bransch. Resultaten uppvisar att informanterna var kritiska mot utbildningen då den enbart premierar och uppmuntrar socionomer att vara lyhörda samt empatiska och inte bestämda. Respondenterna menar att bestämdhet är en egenskap som kan hjälpa de att stå upp mot en byråkratisk organisation, samt att stötta sin klient. Vår tolkning är att detta är ett dilemma. Våra tidigare erfarenheter har lärt oss att företag och organisationer framförhåller att anställda ska vara lojala gentemot sin arbetsgivare. Samtidigt vill man möjligtvis som socialarbetare kunna göra skillnad och kanske därför känner sig begränsad av organisationen. Vi menar att detta uttalande från respondenterna möjligtvis ifrågasätter vad det innebär att vara en professionell socialarbetare, men också om en förväntan om att en samhällsorienterad utbildning bör lära ut och träna studenterna inför det praktiska arbetets lämpliga egenskaper. Respondenternas upplevelse av att utbildningen inte premierar bestämdhet, samt att det är en egenskap de värdesätter som socionom tolkar vi fortsättningsvis som att de vill bestämma över sina val och beslut. Respondenterna vill därmed inte alltid kompromissa och följa organisationens riktlinjer. Utifrån Connells (2008) teori om hegemonisk maskulinitet så kan man se deras ställningstaganden som ett sätt att hävda sig, att sträva efter makt där organisatoriska strukturer motsätter sig. Detta innebär att respondenterna möjligtvis strävar efter det hegemoniska idealet undermedvetet och att detta strävande kommer i uttryck när de bemöts av motstånd i form av regelstyrda organisationer.

Vidare påvisade resultaten att männen upplevde att utbildningen skulle garantera dem en anställning samt kvalitetstid med familjen, det vill säga ett 8-17 jobb med fria helger. Vi uppfattar detta som att respondenterna valde utbildningen utifrån de strukturella möjligheter som finns, samt bekvämligheten. Arbetsmarknadens struktur och jobbmöjligheter innebär att utbildningens innehåll inte alla gånger spelar roll, även fast de flesta respondenter också konstaterade att de ville jobba med

människor. Andra utbildningar såsom medicin- och psykologprogrammen erbjuder även möjligheter att jobba med människor, men konkurrensen är större. I vissa fall räckte inte respondentens betyg till och i andra fall var socionomutbildningen inte ens deras förstahandsval. Flertalet av respondenterna hade andra prioriterade utbildningsval såsom jurist, läkare, och psykolog medan enstaka respondenter valde utbildningen som en ingång att bli chef eller göra karriär. Gemensamt för alla respondenter är att ingen uttryckte sig om att bli socionom från början, utan socionomutbildningen blev ett alternativt vägval.

Resultaten visar även att branschens och utbildningens otydlighet i kombination med den generella uppfattningen att socionomer enbart jobbar inom socialtjänsten är ett hinder för andra män att söka till utbildningen. Vi finner att dessa påståenden kan spegla en uppfattning om att otydligheten kan hindra andra från att söka, men upplever att vi också borde efterfrågat förklaringar till dessa påståenden. Följdfrågor såsom varför yrket upplevs som otydligt och varför utbildningen upplevs förutsätta att socionomer bör jobba inom socialtjänsten hade kunnat ställas, något vi känner att denna studie inte riktigt besvarat. Detta kan framtida forskning möjligtvis undersöka och förhoppningsvis besvara.

Avslutningsvis uttryckte även vissa respondenter att de såg sig som unika och åtråvärda, det vill säga exotiska, till följd av sitt kön. Samtidigt påtalar de att diskrimineringen gentemot kvinnor kan ses som problematisk, men att de utnyttjar sitt könsprivilegium. Vi menar att en sådan syn på maktstrukturer och ordningar är realistiska, men skadliga. Vi upplever att dessa respondenter tänker logiskt och pragmatiskt då arbetsmarknaden ger dem dessa möjligheter enligt Simpson (2004, s. 362), men att kvinnorna i detta fall drabbas. Däremot kan denna uppfattning av att män gynnas också vara lite snedvriden, då Kullberg (2006, s. 116-117) menar att man i samhällsdebatten oftast inte belyser positiva framsteg inom jämställdhetsfrågan mellan män och kvinnor. Detta eftersom politiker och akademiker vill få det att framstå som att ojämlikheten är större än vad den är, och att uppmärksamma de positiva utvecklingarna i jämställdhetsfrågan gynnar inte deras agenda (ibid.). Vi anser att det därför är svårt att uppfatta hur jämställt eller ojämnt det är mellan könen, men kan konstatera att manliga socionomer ser sig själva som åtråvärda i arbetsmarknaden och upplever att de därmed gynnas av sitt kön.

Likt tidigare forskning som har studerat män inom traditionella och icke-traditionella utbildningar så har vi utgått från hegemonisk maskulinitet som teoretiskt begrepp. Hegemonisk maskulinitet är ett ideal, men något som alla män möjligtvis inte eftersträvar (Connell 2008). Det som dock skiljer sig i vår studie jämfört med tidigare studier är i tematiseringen, då vi inte har konstaterat att respondenterna antingen innehar traditionellt maskulina drag eller inte. Vi har och andra sidan försökt att avväga till vilken grad den hegemoniska maskuliniteten kommer till uttryck i respondenternas kommentarer, eller om deras svar uppvisar en annan form av maskulinitet, det vill säga underordnad eller delaktig. Tidigare studier visar även att

socialisation är en faktor som påverkar män och kvinnor och deras val av utbildning. Vi har därför velat integrera socialisationsteori i analysen för att komplettera maskulinitetsperspektivet.

Vidare upplever vi att valet av fokusgruppsintervju i kontrast till individuella intervjuer gjorde diskussionerna mellan informanterna mer dynamiska. När en informant påstod något, så argumenterade de även för det. Detta möjliggjorde för de andra respondenterna att kommentera något de möjligtvis inte hade funderat på och intervjuerna blev därmed nyanserade. Studiens syfte var att lyfta fram respondenternas egna upplevelser och erfarenheter och vi kände att metoden gynnade oss i denna aspekt. Nackdelen däremot med att vi genomförde fokusgruppsintervjuer jämfört med individuella intervjuer var att vi kunde få mer detaljrika och fylligare svar, då vi kände att i gruppformat så begränsades vissa respondenter och man kunde inte garantera att alla kom till tals. Att vissa respondenter inte uttryckte sig så ofta under intervjuerna kan ha påverkat huruvida vi nådde studiens syfte, samt att vi hade kunnat anpassa intervjuerna mer utifrån studiens syfte vid individuella intervjuer.

6.2 Framtida forskning

Vi uppmanar att framtida forskning bör fokusera på att jämföra mäns och kvinnors möjligheter inom socialt arbete och hur jämställdheten faktiskt ser ut idag. Dels framhåller Pease (2011) att en diskussion kring könsuppdelningen inom socialt arbete bör integreras i utbildningen. Vi anser att införa en sådan diskussion kring könsskillnader i socionomutbildningen skulle vara intressant att ha innan socionomstudenterna tar nästa steg till yrkeslivet efter socionomexamen. Hedin & Månsson (2000) påvisar även att frågan kring jämställdhet bör undersökas vidare, då kvinnor fortfarande är underordnade män på flera områden i samhället, men att det förekommer även att män undertrycks och hamnar i minoritet på vissa områden. Forskarna tar också upp att det krävs mer forskning kring könsskillnaderna mellan män och kvinnor och hur jämställdheten ser ut utifrån det sociala arbetet.

Denna studie skulle kunna ha en mixed-method design, dels en kvantitativ undersökning som undersöker lönefördelning och positioner mellan könen. Dels en kvalitativ studie som utforskar hur män och kvinnor upplever att de särbehandlas och gynnas på arbetsplatsen eller socionomutbildningen till följd av sitt kön.

7. Referenslista

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Bauman, Z. & May, T. (2004). *Att tänka sociologiskt*. (2., omarb. [och utvidgade] uppl.) Göteborg: Korpen.
- Bourdieu, P. (1996). Understanding. *Theory, Culture & Society*, 13(2), 17-37.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Connell, R. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity?: rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Connell, R. (2008). *Maskuliniteter*. (2. uppl.) Göteborg: Daidalos.
- Dodson, T. A. & Borders, L. D. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 283-296.
- Hedin, U. C. & Månsson, S. A. (2000) Kön och socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 7(1–2), 3–12.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44.
- Jewkes, R., Morrell, R., Hearn, J., Lundqvist, E., Blackbeard, D., Lindegger, G., Quayle, M., Sikweyiya, Y., & Gottzén, L. (2015). Hegemonic masculinity: combining theory and practice in gender interventions. *Culture, Health & Sexuality*, 17(suppl. 2), 96–111.
- Karolinska Institutet. (2018). *Sökteknik*. Hämtad 5 mars, 2019, från <https://kib.ki.se/soka-vardera/soka-information/sokteknik>
- Kullberg, K. (2006). *Man hittar sin nisch: om män i socionomyrket-karriär, minoritet och maskulinitet* (Doktorsavhandling, Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete).
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Leeper, C. & Van, S. R. (2008). Masculinity ideology, covert sexism, and perceived

gender typicality in relation to young men's academic motivation and choices in college. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(3), 139-153.

Mastekaasa, A. & Smeby, J. C. (2008). Educational choice and persistence in male- and female-dominated fields. *Higher Education*, 55(2), 189-202.

Mattsson, T. (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. (2. uppl.) Malmö: Gleerups Utbildning.

Meeuwisse, A. & Swärd, H. (red.) (2013). *Perspektiv på sociala problem*. (2., omarb. utg.) Stockholm: Natur & kultur.

Pease, Bob (2011). Men in social work: challenging or reproducing an unequal gender regime?. *Journal of Women & Social Work*, 26(4), 406-418.

Sheppard, M. & Charles, M. (2017). Personality in those entering social work training in England: comparing women and men. *European Journal of Social Work*, 20(2), 288-296.

Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society*, 18(2), 349-368.

Socialtjänstlagen. (2019). *Socialtjänstlag (2001: 453)*. Hämtad 27 maj 2019, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453

Stockholms universitet. (2019). *Socionomprogrammet, 210 hp*. Hämtad 5 mars, 2019, från <https://www.su.se/sok-kurser-och-program/socmy-1.411368>

Rogers, J. (2012). Anti-oppressive social work research: Reflections on power in the creation of knowledge. *Social Work Education*, 31(7), 866-879.

Universitet och Högskolerådet. (2019). *Universitets- och högskolerådets antagningsstatistik*. Stockholm:uhr.se. Hämtad 28 februari, 2019, från <https://statistik.uhr.se/>

Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. (2., uppdaterade och utök. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

8. Bilaga 1 – Informationsbrev

Information om deltagande i en kvalitativ studie av könsskillnaderna bland socionomprogrammets studenter:

Hej!

Du tillfrågas härmed om att delta i en studie som handlar om könsskillnaderna bland socionomprogrammets studenter.

Syftet med denna studie är att undersöka faktorer till varför män har ansökt till socionomutbildningen och hur deras upplevelse av utbildningen är - en utbildning som är kvinnodominerad. Vi vill med detta få en inblick i vad som lockat manliga studenter till socionomutbildningen i Stockholms universitet.

Vi söker ungefär 12-16 manliga studenter från Socionomprogrammet och kommer att utföra två fokusgruppsintervjuer med c:a 6-8 deltagare i varje fokusgrupp, där varje intervju tar c:a en timma. Kravet är att ni som deltar ska ha studerat minst termin 3. Vidare förväntas du delta i en diskussion med andra manliga studenter där du uttrycker dina åsikter kring de olika ämnena som kommer behandlas.

Vi kommer att spela in intervjun på band. Inspelningen kommer endast att behandlas i denna studie och kommer därefter att raderas, likaså allt som antecknas, för att skydda identiteterna hos intervjupersonerna. Det är helt frivilligt att delta i intervjun och du kan när som helst avbryta din medverkan eller välja att inte besvara frågorna. Namn, adress, ålder och annan känslig information kommer att ändras, så att du inte kan identifieras.

Vår förhoppning är att kunna ta del av din kunskap och erfarenhet för att få en djupare förståelse kring ämnet. Om du vill ha en kopia på vårt examensarbete efter att den är klar, men innan den publicerats, så är du varmt välkommen att kontakta oss nedan.

Vi heter William Shahoud och Ömer Cilek och vi läser just nu termin 6 på Socionomprogrammet i Stockholms Universitet där vi skriver vårt examensarbete.

Stockholm 2019-04-09

Studerande:

Ömer Cilek

076 941 01 40

E-post: omercilek@hotmail.com

William Shahoud

073 775 40 59

E-post: shahoud_92@hotmail.com

Handledare:

Francesca Östberg

Universitetslektor

08 16 25 55

E-post: francesca.ostberg@su.se

Deltagarens Namn:.....

Ort och Datum:.....

Underskrift:.....

9. Bilaga 2 - Intervjuguide

Inledande fråga:

Berätta lite om er själva, vad heter ni? Ålder? Vilken termin studerar ni? Tidigare yrkeserfarenhet?

Diskussionstema 1 - Utbildningsval och förväntningar på utbildningen:

1. Varför har ni valt och utbildat er till socionomer? (Orsaker, tillvägagångssätt)

Följdfråga: Hur kom ni i kontakt med socionomprogrammet?

2. Hur har er omgivning påverkat ert val av utbildning?

Följdfråga: Och i så fall på vilket sätt?

3. Vilka förväntningar hade ni på utbildningen? (Krav, uppfattning, kanske utifrån programbeskrivningen)

Följdfråga: Varför/varför inte överensstämde utbildningen med dessa förväntningar?

Diskussionstema 2 - Kön och egenskaper på utbildningen:

4. Vad tror ni det beror på att socionomprogrammet och socialt arbete generellt är kvinnodominerat?

Följdfråga: I vilken grad känner ni att det påverkar er?

5. Hur skulle utbildningen kunna locka fler män att söka?

Följdfråga: Vad kan fördelen/nackdelen vara med fler män?

6. Vilka egenskaper anser ni man bör ha som socionom?

Följdfråga: I vilken omfattning identifierar ni er med dessa egenskaper?

7. Egenskaper såsom styrka och rationalitet associeras ofta med manlighet. Till vilken grad anpassar ni er efter de könsroller och normer som finns i samhället?

Följdfråga: Till vilken grad anpassar ni er efter dessa könsroller i arbetslivet?

Diskussionstema 3 - Tankar efter utbildningen:

8. Hur ser utmaningarna ut för män att ta sig in i en kvinnodominerad bransch som socialt arbete, anser ni?

Följdfråga: På vilket sätt tror ni att ni behöver anpassa er till yrkeslivet i socialt arbete och möjligheterna att utvecklas i arbetet och göra karriär?

Stockholms universitet/Stockholm University
SE-106 91 Stockholm
Telefon/Phone: 08 – 16 20 00
www.su.se

