



Ersta Sköndal Bräcke högskola
Institutionen för socialvetenskap
Socionomprogrammet 210 hp

Betydelsen av kön och könsfördelning

Socialekreterares syn på vikten av representation

Elsa Burman och Olle Westman
Examensarbete i socialt arbete, 15 hp
SOC63, VT 19
Kandidatexamen
Handledare: Martin Börjeson
Examinator: Hélène Lagerlöf

Sammanfattning

Titel: *Betydelsen av kön och könsfördelning - Socialsekreterares syn på vikten av representation*

Att könsfördelningen inom socialtjänsten i stort är ojämnt fördelad visste vi sedan tidigare. När vi gjorde vår praktik var den ena av oss ändå i en relativt heterogent könsfördelad grupp och den andra i en mer homogen. Tiden på enheterna fick oss att fundera på vad könsfördelningen i en arbetsgrupp kan få för konsekvenser i praktiken. Syftet med uppsatsen är att problematisera bilden av att en jämn könsfördelning per definition är gynnsam och att den ska väcka diskussion kring detta. Vi valde att arbeta med en kvalitativ metod där vi genomförde åtta semistrukturerade intervjuer med socialsekreterare som verkar inom samma område. Fyra av intervjuerna genomfördes på en enhet där könsfördelningen var relativt heterogen och fyra på enhet där könsfördelningen var homogen. Vi ville genom intervjuerna undersöka hur socialsekreterarna inom de båda enheterna upplever vad kön och könsfördelning har för betydelse. Vi ville också studera hur de upplever de ansträngningar som görs för att öka representationen av män i socialtjänsten.

Resultaten av studien visade att informanterna hade många tankar och upplevelser kring att män får fördelar eftersom de befinner sig i minoritetsställning. Det framkom exempelvis att män respekteras mer av ledningen och att klassiska manliga beteenden ses som eftersträvansvärda vilket var särskilt tydligt i den homogena gruppen. Båda grupperna var dock överens om att en heterogen könsfördelning är att föredra då det kan gynna arbetsgruppen. I analysen av resultatet utgick vi från Hirdmans (1988) teori om genussystemet, en socialkonstruktivistisk ansats samt annan relevant tidigare forskning inom området som ett sätt att förstå ovanstående.

I den avslutande diskussionen lyfter vi framförallt, med genussystemet som utgångspunkt, att så länge den patriarkala strukturen i samhället får råda kommer mannens överordning att fortsätta reproduceras. Det är således av vikt att synen på könen som komplementära och mannen som norm fortsätter att diskuteras, så att vinsten med fler manliga socialsekreterare inte går ut över jämställdheten och de kvinnliga socialsekreterarnas arbetssituation.

Nyckelord: kön, genus, genussystem, könsfördelning, representation, socialsekreterare, socialtjänsten.

Abstract

Title: *The importance of gender - social secretaries' view on the importance of its representation*

We knew that gender distribution within social services is unevenly matched. When we did our internship, one of us was in a relatively heterogeneous gender-divided group and the other in a more homogeneous. During our internships, we asked ourselves what kind of consequences gender distribution in a working place could have. The purpose of the essay is to problematize the image that an even gender distribution by definition is something good and to spark a discussion about this. We chose to work with a qualitative method in which we conducted eight semi-structured interviews with social secretaries working in the same area of expertise. Four of the interviews were conducted on a unit where gender distribution was relatively heterogeneous and four on a unit where gender distribution was homogeneous. Through the interviews, we wanted to investigate how the social secretaries perceived the importance of gender and gender distribution. We also wanted to study how they experienced the efforts made to increase the representation of men in social services.

The results of the study showed that the informants had many thoughts and experiences about men getting benefits because of their minority position. For example, it emerged that men are more respected by the management and that classic male behaviours are considered desirable, which was particularly evident in the homogeneous group. However, both groups agreed that a heterogeneous gender distribution is preferable as it can benefit the team. In the analysis of the result, we applied Hirdman's (1988) theory of a gender system, a social constructivist approach and other relevant previous research in the field as ways of understanding the above.

In the final discussion, with the view of the gender system applied, we emphasize that as long as the patriarchal structure of society can prevail, the superiority of men will continue to be reproduced. It is therefore important that the view of the sexes as complementary and the view of men as the norm continues to be discussed, so that the profit with more male social secretaries does not go beyond gender equality and the female social secretaries' work situation.

Keywords: sexes, gender, gender system, gender distribution, representation, social secretary, social services.

Förord med tack

Vi vill tacka de åtta socialsekreterare som ställde upp och lät sig intervjuas, utan er hade det inte blivit någon studie, stort tack. Vi tackar också vår handledare Martin Börjeson för ovärderliga råd på vägen samt vår läsgrupp för både stöd och konstruktiv kritik. Olle vill också rikta ett särskilt tack till sin fru Therese som har fått dra ett tungt lass under denna period, du är mitt stora stöd i livet, puss. Elsa tackar helst sig själv.

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Problemformulering	8
1.3 Relevans för socialt arbete	9
1.4 Syfte	9
1.5 Frågeställningar	9
1.6 Kön och genus som centrala begrepp	9
2. Teoretiska utgångspunkter	11
2.1 Socialkonstruktivism	11
2.2 Genusteori	12
3. Tidigare forskning	14
3.1 Avgränsningar	14
3.2 Litteratursökning	14
3.3 Den könade organisationsstrukturen	15
3.4 Män i minoritet gynnas	16
3.5 Den horisontella (manliga) socionomkarriären	18
3.6 Könsmönster eller en rättvis bild?	19
3.7 Sammanfattning och relevans för studien	20
4. Metod	21
4.1 Forskningsansats och angreppssätt	21
4.2 Semistrukturerade intervjuer	21
4.3 Urval	22
4.4 Förförståelse	22
4.5 Forskningsetiska överväganden	23
4.6 Studiens genomförande	24
4.6.1 Genomförande av tematisk analys	25
4.7 Metodkritisk diskussion	26
4.8 Studiens tillförlitlighet	26
5. Resultat	28
5.1 Resultat från heterogen grupp: samtalsklimat	28
5.1.1 Att våga uttrycka sina åsikter	28
5.1.2 En rå jargong	30
5.2 Resultat från heterogen grupp: betydelsen av kön	31
5.2.1 Vikten av representation	31
5.2.2 Män som gynnas	32
5.3 Resultat från homogen grupp: samtalsklimat	34
5.3.1 En rakare kommunikation	34
5.3.2 Olika gehör hos ledningen	35
5.4 Resultat från homogen grupp: betydelsen av kön	36
5.4.1 Vikten av representation för arbetsgruppen	36
5.4.2 Vikten av representation för klienterna	37
5.4.2 Kvinnor tas för givet och män får fördelar	38
6. Analys	40
6.1 Könssocialisation och möjlighetsstrukturer	40
6.2 Könen som komplementära	41
6.3 Fler män, bättre för arbetsgruppen och klienterna?	43

7. Avslutande kapitel	46
7.1 Slutsatser	46
7.2 Diskussion	46
7.2.1 Män gynnas	46
7.2.2 Könen som komplementära	47
7.2.3 Viktigt med en jämnare könsfördelning	47
7.3 Förslag på vidare forskning	48
7.4 Slutord	49
8. Referenslista	50
Bilagor	53
Bilaga 1 – Informationsbrev	53
Bilaga 2 - Intervjuguide	54
Bilaga 3 - Samtyckesblankett	56

1. Inledning

I detta inledande kapitel redogör vi för studiens bakgrund följt av en problemformulering. Denna leder i sin tur vidare till ett avsnitt om studiens relevans för socialt arbete. Avslutningsvis presenterar vi studiens syfte och frågeställningar.

1.1 Bakgrund

Mattsson (2010) skriver i ”Kön och genus - i samhället och i det sociala arbetet” att det finns en skiljelinje mellan vilka utbildningar män och kvinnor söker sig till liksom vilken status dessa har. Detta är något som förändras långsamt och det är framförallt kvinnor som har brutit sig in i mansdominerade utbildningsområden. Således har till exempel läkar- och tandläkarutbildningen idag en mer jämn könsfördelning än klassiska kvinnodominerade utbildningar så som sjuksköterske- och socionomutbildningen. Att skapa lika förutsättningar på arbetsmarknaden för både män och kvinnor har varit ett centralt mål för jämställdhetsarbetet på politisk nivå. Könen är idag i princip lika representerade på arbetsmarknaden och denna brukar således betraktas som en av de mest jämställda i världen (Abrahamsson, 2009). Samtidigt sticker den ut som en av de mest könssegregerade där kvinnor och mäns arbetssituation ser påtagligt olika ut (ibid.; Mattsson, 2010). När kvinnor började förvärvsarbeta i större utsträckning växte den offentliga sektorn och i egenskap av den övervägande bestod av vård- och omsorgsarbeten hänvisades kvinnorna dit i första hand (*Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*, SOU 1998:6). På så sätt menar Mattsson (2010) att en könssegregation skapats och upprätthållits. Mattsson skriver även att ju fler kvinnor det är inom ett yrke, desto mer överrepresenterade tenderar män att vara som chefer och det verkar alltså inte påverka deras chanser att befinna sig i minoritet.

Socialstyrelsen (2008) fick år 2007 i uppdrag att i rapporten *Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst* bland annat ge exempel på hur jämställdhetsperspektivet har integrerats i myndighetens löpande arbete. Detta efterfrågades mot bakgrund av regeringsuppdraget som Socialstyrelsen fick 2002; att för första gången på ett övergripande sätt analysera, följa upp och redovisa könsskillnader inom socialtjänstens verksamhetsområden. Uppföljningen av jämställdhetsarbetet inom socialtjänsten, som utfördes 2007, visade att det hade blivit vanligare bland kommunerna att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet i hela eller delar av socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2008).

Socialstyrelsen (2008) skrev i sin rapport att det var ett kraftigt underskott av män inom socialtjänstens olika verksamheter. Enligt Statistiska centralbyråns (2017) yrkesstatistik var det år 2017 86 procent kvinnliga och 14 procent manliga socialsekreterare i Sverige. Det har således inte skett någon stor förändring till idag. Det krävs att det ena könet utgör minst 40 procent av en arbetsgrupp för att en verksamhet ska kunna kallas könsintegrerad (Socialstyrelsen, 2008). Socialtjänsten är alltså med sin fördelning en så kallad könssegregerad verksamhet. Socialstyrelsen (2008) rapport visade att majoriteten av kommunerna i landet gjorde ansträngningar för att fler män

skulle söka sig till socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2008). Detta då det fanns en övertygelse om att det skulle kunna förbättra myndigheten i olika avseenden. Det handlade framförallt om att i annonser ange att man sökte manlig personal, att män fick företräde vid lika meriter och att man genom informationskampanjer försökte få fler män till yrket. Även ansträngningar för att behålla manliga socialsekreterare var något som gjordes.

Rapporten (Socialstyrelsen, 2008) visade att drygt 70 procent av socialcheferna eller motsvarande ansåg att personalens könsfördelning hade betydelse för brukarna och verksamheten varav majoriteten uppfattade fler män som något positivt. Dock beskrev de ungefär samma situation av att det fanns för få kompetenta män som sökte de lediga tjänsterna. Socialstyrelsen (2008) skriver att målet om en jämnare könsfördelning således skulle kunna ske på bekostnad av andra mål, så som att höja utbildningsnivån inom verksamheterna.

1.2 Problemformulering

Att socialt arbete är kvinnodominerat har varit tydligt från första skoldagen. Det var dock under praktikperioden som vi på riktigt började reflektera över vad den ojämna könsfördelningen får för konsekvenser i praktiken. Vi befann oss på varsin enhet inom socialtjänsten, varav den ena hade en relativt jämn könsfördelning medan den andra i princip bara bestod av kvinnliga socialsekreterare. I den senare arbetsgruppen fördes ibland samtal om den eventuella risken för likriktat tänkande på grund av avsaknaden av män. Samtidigt talades det om hur underkvalificerade män snabbt avancerade på olika sätt inom och utanför socialtjänsten. Detta fick oss att fundera på vad könsfördelningen egentligen gör med upplevelsen av arbetsgruppen och det faktum att manliga socialsekreterare är en bristvara.

Det görs tydliga ansträngningar för en ökad jämställdhet inom socialtjänsten utifrån en idé om att det är gynnsamt med båda könen representerade (Socialstyrelsen, 2008). Baserat på tidigare forskning ser vi dock stora skillnader i mottagandet av män på kvinnodominerade arbetsplatser gentemot mottagandet av kvinnor i traditionellt mansdominerade yrken (Alvesson & Billing, 2011; Williams, 1995; Ng & Wiesner, 2007). Denna forskning visar på att män, till skillnad från kvinnor, kan få fördelar av att befinna sig i minoritetsposition. Detta illustreras med begreppet *glasrulltrappa* som står för hur män får en osynlig skjuts i karriären medan kvinnor snarare slår i ett *glastak* när de är i minoritet (Williams, 1995).

Trots att kvinnor idag är i majoritet som chefer inom socialtjänsten fortsätter män att gynnas i relation till sina kvinnliga kollegor (Kullberg, 2006). Det kan handla om att de till följd av sin minoritetsroll får attraktiva tjänster före lika, eller till och med mer, kvalificerade kvinnliga sökande. Det verkar som att män trots eller som ett resultat av initiativ om en ökad jämställdhet upprätthåller sin överordnade position. Dessutom problematiserar Alvesson och Billing (2011) föreställningen om blandade arbetsgrupper som något eftersträvänsvärt. Detta då sammansättningen inte kan sägas hänga ihop med ett garanterat positivt utfall. Tanken om att det finns ett behov av båda könen bygger även på

ett särartstänkande om män och kvinnor som i sin tur förstärker den stereotypa bilden av könen (Kullberg, 2006).

Socialtjänsten präglas alltså av en tydlig strävan efter en ökad jämställdhet samtidigt som forskning visar på att män gynnas till följd av sin minoritetsroll. Med detta sagt ställer vi oss frågorna vilka som är de konkreta vinsterna med en jämn könsfördelning och på vems bekostnad detta sker. Vi undrar vad socialsekreterarna själva tycker om vikten av representation, sett till hur män verkar gynnas.

Utifrån den tidigare forskning som vi har hittat inom ämnet verkar det framförallt finnas studier om antingen kvinnliga eller manliga socialsekreterares upplevelser av könsfördelningen på deras arbetsplatser. Vi anser det därför relevant att studera upplevelsen av att befinna sig i en heterogen eller homogen grupp, för att sedan relatera dessa resultat till varandra och försöka förstå hur och om det är gynnsamt med en jämn könsfördelning.

1.3 Relevans för socialt arbete

Utifrån att det görs ansträngningar för att öka representationen av män inom socialtjänsten samtidigt som forskning visar på att det kan ske på bekostnad av jämställdheten anser vi det som relevant att undersöka. Dels känns det angeläget att studera utifrån om det fyller en funktion för klienterna med en arbetsgrupp som bättre stämmer överens med hur det ser ut i samhället. Dels känns det viktigt att undersöka hur ansträngningarna för en mer jämställd socialtjänst vad gäller representation påverkar arbetssituationen för kvinnliga socialsekreterare.

1.4 Syfte

Genom att undersöka socialsekreterares upplevelser av betydelsen av kön och könsfördelning ämnar vi att problematisera bilden av att en jämn representation per definition är gynnsam. Vår förhoppning är att detta ska starta en diskussion kring vilka de egentliga vinsterna med fler män inom socialtjänsten är.

1.5 Frågeställningar

1. Hur upplever socialsekreterarna betydelsen av kön och könsfördelningen inom en homogen och en heterogen arbetsgrupp i socialtjänsten?
2. Hur resonerar informanterna kring de ansträngningar som görs för att öka representationen av män i socialtjänsten?

1.6 Kön och genus som centrala begrepp

Mattsson (2010) menar att begreppen genus och kön behöver förklaras innan de tillämpas. Detta då det finns en omfattande diskussion om deras betydelse samt relevans i förhållande till varandra.

I vardagligt språk är det lätt att dessa begrepp används slentrianmässigt och synonymt (Mattsson, 2010). Den ursprungliga definitionen av begreppen kön och genus introducerades på 1970-talet av Gayle Rubin. Hon tydliggjorde skillnaden mellan det biologiskt kroppsliga könet och det sociala och kulturella genuset. Mattsson (2010) beskriver att vi betraktar kroppen som biologiskt manlig eller kvinnlig. Utöver det tillskriver vi dessa kön manligt eller kvinnligt genus som är sprungna ur våra sociala och kulturella sammanhang.

Att särskilja betydelsen av kön och genus från varandra är inte helt oproblematiskt då det finns en uppfattning om att även det vi uppfattar som biologiskt kön är konstruerat och inte av naturen givet (Mattsson, 2010). Framförallt har Butler (1999) förespråkat denna uppfattning som kommit att påverka diskussionen kring begreppsparet. Butler menar att man bör undvika att göra en åtskillnad mellan kön och genus då kroppen är det genus som man tillskriver den. Utöver detta har begreppet kön en bredare innebörd på svenska och det blir således svårare att särskilja begreppen från varandra jämfört med engelskans mer avgränsade *sex* and *gender* (Mattsson, 2010). Detta har resulterat i att allt fler forskare nöjer sig med att antingen använda kön eller genus som begrepp för att beskriva både den fysiska kroppen och de socialt konstruerade föreställningarna som den tillskrivs.

I uppsatsen används konsekvent begreppet *kön*, både i relation till den fysiska kroppen och till de föreställningar som finns kring denna. När vi skriver ”att göra kön” är det dessa föreställningar som vi syftar på. Begreppet genus används i förhållande till Hirdmans (1988) genusteori samt genusforskning som forskningsfält och syftar då på det sociala och kulturella genuset. Vi har inte tagit hänsyn till ett tredje kön i denna uppsats med hänsyn till uppsatsens syfte och frågeställningar.

2. Teoretiska utgångspunkter

Vi har valt socialkonstruktivism, beskriven av Alvesson och Billing (2011), och Hirdmans genusteori (1988) som teoretiska utgångspunkter för uppsatsen. Syftet med uppsatsen var att undersöka upplevelsen av kön och vi behövde därför en teoretisk utgångspunkt som kunde hjälpa oss att förstå hur kön konstrueras. Vi såg både den socialkonstruktivism som Alvesson och Billing (2011) beskriver och Hirdmans genusteori (1988) som tillhörande den strukturella teoribildningen. Båda teorierna behandlar kön som något som till övervägande del är socialt konstruerat. Således tänkte vi att dessa kunde hjälpa oss att förstå det upplevda behovet av en jämnare könsfördelning, för att i sin tur kunna problematisera bilden av det som något som per definition är gynnsamt.

2.1 Socialkonstruktivism

Antagandet att människor själva skapar, bygger och konstruerar det som vi uppfattar som manligt och kvinnligt är grundpelaren i nästan all könsteoretisk forskning (Thurén & Sundman, 1997).

Essentialism, idéer om kön som absoluta särarter, biologiska förklaringar till sociala könsskillnader samt universella uppfattningar om kvinnligt och manligt, ses som kulturella konstruktioner. Detta synsätt går igen i organisationsteorier där man betraktar organisationer som socialt och kulturellt konstruerade, i linje med det traditionella synsättet inom samhällsvetenskaplig forskning. På så sätt är den vetenskapsteoretiska grunden gemensam inom forskning om organisation och kön med liknande ställningstaganden och synsätt.

Alvesson och Billing (2011) menar att en socialkonstruktivistisk ansats är användbar i försöket att förstå hur människor konstruerar kön och reproducerar könsmonster inom ramen för organisationer. En socialkonstruktivistisk ansats gör det möjligt att se hur maskulinitet och femininitet reproduceras både i den övergripande samhälleliga kulturen och på det subjektivt individuella planet. Den första i form av hur livsområden är kulturellt ”könade” och den andra i form av hur människor antingen anpassar sig eller överskrider de sociala normer som finns i relation till detta, samt deras tankar, känslor och värderingar. Alvesson och Billing menar att en socialkonstruktivistisk ansats således kan förhindra ett alltför ensidigt fokus på en av dessa nivåer i relation till hur vi konstruerar kön och reproducerar könsmonster.

Alvesson och Billing (2011) skriver att yrken sällan är könsneutrala utan tenderar att tillskrivas någon form av maskulinitet eller femininitet. Det kan vara mer eller mindre uttalat i form av föreställningar om vad arbetet innebär och vilka egenskaper som traditionellt ansetts vara manliga eller kvinnliga. Arbeten som konstrueras som feminina är ofta omhändertagande till sin karaktär på grund av den föreställning som finns om att det är en kvinnlig egenskap. Detta är något som är i ständig förändring i takt med att samhällets traditionella uppfattningar om manligt och kvinnligt luckras upp och förskjuts. Majoriteten anpassar sig dock enligt de sociala normer och förväntningar som finns om ett könsnormativt beteende och gör sina val i enlighet med dessa. Den sociala

konstruktionen av utbildningar och arbeten som maskulina eller feminina kan således förklara varför könssegregationen på arbetsmarknaden och kulturen i arbetsorganisationer ser ut som den gör (Alvesson & Billing, 2011).

Alvesson och Billing (2011) menar att andra förklaringsmodeller till den könssegregerade arbetsmarknaden tenderar att fokusera antingen på inre psykologiska nivåer eller yttre sociala strukturer. Vad man uppfattar som ett intressant och meningsfullt arbete påverkas av självbild och könsidentitet. Dessa har i sin tur formats av tidigare och senare erfarenheter av socialisation, möjligheter och budskap från omgivningen på olika könade sätt. Könsocialisationen kan dock inte helt förklara val av till exempel utbildning och arbete, även om den är betydelsefull i sammanhanget. Inte heller patriarkala strukturer, reproducerade av arbetsgivare och manliga kollegor, kan ses som den enda orsaken till kvinnors inskränkta val. Således ser Alvesson och Billing (2011) konstruktionen och reproduktionen av kön som ett resultat av ett samspel mellan de olika nivåerna.

2.2 Genusteori

Hirdman (1988) var den som introducerade begreppet genus samt sin egen teori om ett genussystem i Sverige. Hon menade att det finns ett genussystem som bygger på två grundläggande logiker vilka består av *isärhållningen av könen* och etablerandet av det *manliga som norm*. Hon ville att kvinnoforskningen skulle fokusera på hur isärhållningen fungerar och när den kan upphävas för att forskningen inte själv skulle reproducera denna. Den alltmer komplexa kunskapen kring manligt och kvinnligt samt kön som något som görs gjorde det angeläget att namnge, varav Hirdman föreslog begreppet genus. Genussystemet ska förstås som en dynamisk struktur där processer, fenomen, föreställningar och förväntningar genom sin interaktion skapar ett mönster av regelbundenheter. Hirdmans genussystem tar avstånd från, vad hon kallar, ovetenskapliga biologiska och "konspiratoriska" förklaringsmodeller till kvinnoförtrycket. Hon anser att själva ursprunget till kvinnors underordnade ställning är ointressant. Dagens mer differentierade samhälle gör isärhållandet svårare att upptäcka och det är i denna isärhållning som Hirdman menar att den manliga normen legitimeras. Med Hirdmans ansats om varför den manliga normen är gällande kan kvinnoforskningen ställa mer konstruktiva frågor om principerna hos isärhållandet.

För att beskriva hur genussystemet kommer till uttryck i samhället använder Hirdman (1988) begreppet genuskontrakt. Detta osynliga kontrakt mellan könen är framtaget av mannen eftersom han är den överordnade parten som kvinnan definierar sig efter. Genuskontraktet består av konkreta föreställningar om hur de båda könen ska relatera till varandra på tre olika plan. Den första nivån är den *kulturella överlagringen* som är de föreställningar om hur män och kvinnor bör vara, en slags idealtypisk relation. Den andra nivån är den *sociala integrationen* som utgörs av institutionerna och arbetsdelningen i samhället mellan könen, som formas av den kulturella överlagringens föreställningar. Den tredje nivån är *socialiseringen* som är den effekt de två föregående nivåerna har

på individnivå om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt (Hirdman, 1988). Isärhållningen kommer framförallt till uttryck i arbetsdelningen mellan könen och i föreställningar om manligt och kvinnligt. Dessa förhållanden förstärker varandra och leder också till en ojämn maktfördelning. Detta då genussystemet utnyttjar den biologiska olikheten mellan könen samt grundar sig på ett motsatstänkande där mannen är det positiva, normen, och kvinnan det negativa. På grund av att män och kvinnor socialiseras in i detta system, menar Hirdman (1988), att också kvinnor skapar och upprätthåller könsordningen.

Genuskontraktet befäster således genussystemet och dess hierarkiska struktur (Hirdman, 1988). Det gör sysslor, platser och egenskaper könsbundna vilket manifesteras i förväntningar om vad man ska jobba med, hur man ska se ut och så vidare. Gränsöverskridande, att avvika från normen, straffas och gör genussystemet till något som hela tiden reproduceras och det är således seglivat. Genussystemet som teori syftar till att kunna användas som ett verktyg för att förstå varför kvinnor respektive män handlar på ett visst sätt. För att åstadkomma en förändring menar Hirdman (1988) att fokus bör riktas mot isärhållandet av könen eftersom det är detta som legitimerar den manliga normen. Den övervägande likheten mellan könen, i relation till att tänka och förstå, menar Hirdman kan utmana genussystemets struktur men bara om män och kvinnor tillåts vara gränsöverskridande. Kvinnor behöver få lov att göra det män gör och vice versa. Det innebär att om isärhållandet minskas kommer också den manliga normen att ifrågasättas och den manliga överordningen att försvagas.

Det vi framförallt tar med oss från detta avsnitt om våra teoretiska utgångspunkter är hur vi konstruerar kön och reproducerar könsmonster på flera nivåer samt Hirdmans (1988) genussystem om isärhållandet av könen och mannen som norm. Det är framförallt dessa delar ur teorierna som vi kommer att använda oss av när vi analyserar vårt resultat.

3. Tidigare forskning

I detta avsnitt följer en genomgång av vad vi bedömer som relevant forskning i relation till syftet med studien. Denna forskning är både nationell och internationell. Vi kommer även att redogöra för studiens avgränsningar samt hur litteratursökningen gick till. Avsnittet syftar till att ge en i någon mån kronologisk översikt av kunskapen inom området.

3.1 Avgränsningar

Vi valde att använda oss av litteratur som riktar in sig på kön i relation till organisationsstruktur eftersom vår studie behandlar dessa förhållanden inom socialtjänsten. Vår uppfattning är att patriarkala strukturer förekommer i mer eller mindre alla samhällen. När vi sökte litteratur fann vi en rad relevanta internationella källor. Att män i minoritet gynnas inom kvinnodominerade yrken upplevde vi således inte som avhängigt vår nationella kontext. Dock kan organisationsstrukturer se olika ut mellan länder och då vi skriver om ett fenomen i en svensk kontext har vi försökt att nå en bra balans mellan nationella och internationella källor. Därför valde vi bland annat att lägga stor vikt vid Kullbergs (2006) avhandling om den manliga socionomkarriären i en svensk kontext.

I valet av litteratur har vi i relation till äldre källor tagit hänsyn till deras relevans för vår egen studie samt verkets genomslagskraft eller betydelse för sin samtid. Kanters (1993) studie är den äldsta studien som vi använt oss av då den gjordes år 1977. Vi uppfattar denna som banbrytande, framförallt då många av våra andra källor använder den som referens. Detsamma kan sägas gälla för Williams (1995) studie som är återkommande i den övriga litteraturen. Vi har med våra val av källor försökt visa på en bredd med både tidigare och senare verk som vi genomgående ställer mot varandra i avsnittet.

3.2 Litteratursökning

Vi började vårt sökande efter litteratur relativt tidigt i processen. Biblioteket höll en särskild kurs i litteratursökning som vi gick på och som gav oss många tips på hur man ska avgränsa sina sökningar och hitta i de olika databaserna. Bryman (2011) beskriver att det är viktigt att man inför sökprocessen identifierar ett antal nyckelbegrepp som kan bidra till att avgränsa forskningsområdet ytterligare vid sökning i elektroniska databaser.

Vi inledde vår litteratursökning med att leta i databasen *Diva* via Ersta Sköndal Bräcke högskolas hemsida. Inledningsvis använde vi oss av sökorden "socialtjänst" samt "kön", men avgränsade efter hand detta ytterligare. Vi sökte också efter tidigare skrivna examensarbeten inom samma område som vår studie för att på så sätt få inspiration till källor. Vi hittade ett par uppsatser som vi fann intressanta och som hjälpte oss vidare. Därefter började vi leta efter vetenskapliga artiklar inom ämnet, framförallt via *Google Scholar*, *Google* samt databasen *SocIndex with full text* från Ersta Sköndal Bräcke högskolebiblioteks söktjänst för databaser.

Via Google hittade vi exempelvis Mattssons (2010) arbete *Kön och genus - i samhället och i det sociala arbetet* samt Socialstyrelsens (2008) rapport *Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst* som vi bland annat använt av oss av i bakgrundsavsnittet. Böckerna som vi använt oss av har vi hittat via *LIBRIS*, som är en svensk datoriserad samkatalog för ett stort antal svenska bibliotek.

3.3 Den könade organisationsstrukturen

Acker (1990) var vid tidpunkten för sin artikel "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations" kritisk till dåtidens forskning om betydelsen av kön inom organisationer. Hon menade att forskningen utgick från ett antagande om att organisationsstrukturen var könsneutral när hon menade att den i själva verket var könad i högsta grad. Hennes teori om könade organisationer utgick från uppfattningen om mannen som norm i samhället och att denna genomsyrar organisationsstrukturen. Detta menade hon marginaliserar kvinnor och upprätthåller ett isärhållande av könen inom organisationer.

Social struktur och organisationsstruktur är två begrepp som återkommer inom organisationsforskningen (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2001). Social struktur beskriver mönster av social samverkan, accepterade normer och informella regler för hur man ska uppträda medan organisationsstruktur handlar om hur arbetsuppgifter fördelas och samordnas för att uppnå organisatoriska mål (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Social struktur kan också ingå i organisationsstruktur genom till exempel könsrelaterade normer och förväntningar. Även om organisationsstruktur inte handlar om beteende i sig kan den påverka beteendet hos människorna i organisationen. Kanter (1993) undersökte i sin studie *Men and women of the corporation* just kvinnors och mäns beteende i relation till de förutsättningar som organisationsstrukturen skapar. Kanter hade tesen att arbetet gör människan. Studien visade på ett genomgående mönster i hur människorna i organisationen betedde sig i förhållande till sin position som hade inbyggda uppfattningar om kvinnlighet och manlighet i sig. Kanter kunde visa på hur organisationsstrukturen begränsar kvinnors möjligheter då deras positioner var de mest underordnade och maktlösa. Genom studien riktade hon kritik mot individorienterade förklaringsmodeller där observerbara, generella könsskillnader ses som förklaringar till kvinnors och mäns beteenden. Kanter såg istället möjligheter, makt och antal som förklaringar till detta och presenterade en alternativ strukturell modell utifrån dessa faktorer. Hon såg att möjlighetsstrukturer skapar självuppfyllande profetior som kan förklara de könsskillnader som kan observeras i organisationer. Män som ofta har, eller åtminstone upplever sig ha, större möjligheter uppträder på ett sätt som också ger fler möjligheter vilket i sin tur förstärker beteendet ytterligare. Detsamma gäller för kvinnor som ofta upplever sig ha små möjligheter och därför tenderar att göra precis tvärtom vilket leder till färre möjligheter. Dessa beteenden kan uppfattas som inbyggda i könet men är, enligt Kanter, snarare mänskliga beteenden som följer av mängden möjligheter en person har inom organisationen.

Vad gäller makt syftar Kanter (1993) på en persons förmåga att få saker gjorda. Personer med liten makt uppträder ofta mer auktoritärt medan personer med stor makt är samarbetande och således upplevs som mer sympatiska. Att ha liten makt tenderar att göra en person osäker samt kritisk och kontrollerande i rädsla för att förlora makt. En person med mer makt har råd att vara samarbetande eftersom denne inte känner sig hotad på samma sätt. Detta betraktar Kanter som makt- och inte könsskillnader vilket kan förklara varför det finns en bild av kvinnliga chefer som kontrollerande och varför män i större utsträckning blir chefer.

Med antal menar Kanter (1993) den betydelse gruppens sammansättning har. Huruvida en person hör till minoriteten eller majoriteten inom en organisation påverkar dennes prestationer. De som tillhör minoriteten menar Kanter drabbas av tre strukturella effekter: synlighet, kontrasteffekten och assimilering. Synlighet innebär att personen blir just synlig och får mer uppmärksamhet än majoriteten, på gott och ont. Kontrasteffekten handlar om att närvaron av minoriteten gör majoriteten mer medvetna om vad de har gemensamt inom gruppen samtidigt som detta hotas utifrån. Det leder till att skillnader mellan grupperna ofta kan överdrivas. Assimilering innebär att minoriteten ofta generaliseras och stereotypiseras.

3.4 Män i minoritet gynnas

Alvesson och Billing (2011) skriver i boken *Kön och organisation* att det inte enbart är könsfördelningen som har betydelse utan att könet som sådant är betydelsefullt, vilket studier har kommit att visa. Män har visats kunna använda sig av sin symboliska position som underrepresenterade då de förväntas och uppmuntras till att visa tecken på maskulinitet i kvinnodominerade miljöer. Det kan ses som något positivt med män som söker sig till traditionella kvinnojobb då det kan höja både löner och status inom yrket. Simpsons (2004) studie om män i kvinnodominerade yrken visade att män som arbetar som lärare och sjuksköterskor upplevde sig få fördelar. De kände sig mycket mer omhändertagna än sina kvinnliga kollegor och upplevde inte att reglerna var lika strikta för dem. Att korsa traditionella könsgränser behöver idag inte vara problematiskt för den enskilde individen (Alvesson & Billing, 2011). Det kan dock uppstå svårigheter. Kvinnor som försöker ta sig in i manliga domäner kan till exempel mötas av ett glastak. För män kan det snarare handla om att hantera konflikten mellan jobbets feminina karaktär och den personliga identiteten som man.

Detta är något Williams (1995) behandlar i sin bok *Still a man's world: Men who do "women's work"*. Hon skriver att män inom kvinnodominerade yrken, så som socialt arbete, ofta får sin manlighet ifrågasatt. Det leder till att de måste hitta strategier för att hävda och upprätthålla sin manlighet. Därför är dessa män ideala att studera inom ramen för könsteoretisk forskning som är intresserad av vårt sätt att göra kön. Enligt feministisk psykoanalytisk teori om hegemonisk maskulinitet uppfattas dessa män inom traditionella kvinnoyrken som hot mot den manliga

överordningen i samhället (Williams, 1995). Dessa män porträtteras som avvikande i populärkulturen och "anklagas" för att vara feminina eller homosexuella. Detta överensstämmer inte med männens egen självbild. Därför blir det nödvändigt att differentiera sig från sina kvinnliga kollegor genom att uppvisa vissa och undvika andra beteenden och på så sätt värna om sin maskulinitet. Hur dessa män gör kön blir således tydligare än i andra miljöer där mäns manlighet inte är ifrågasatt på samma sätt. Genom detta belönas de både ekonomiskt och socialt, för att återkoppla till hur män kan dra nytta av sin minoritetsställning. Som tidigare nämnts menar Williams att män inom kvinnodominerade yrken kan dra fördel av att vara i minoritetsställning. Hon använder begreppet glasrulltrappa för att beskriva hur de genom en osynlig kraft avancerar hierarkiskt, i jämförelse med det glastak som kvinnor i mansdominerade områden tenderar att slå i. Detta förklarar hon med att män och kvaliteter som associeras med maskulinitet har högre status i samhället än kvinnor och deras motsvarande kvaliteter. Williams kunde visa att män i kvinnodominerade yrken antogs vara både mer kompetenta och bättre ledare än kvinnor och således avancerade oftare och tjänade mer pengar. Chefer, kollegor, klienter och männen själva bidrog alla till denna reproduktion av manliga privilegier.

I artikeln "The glass escalator, revisited: gender inequality in neoliberal times" diskuterar Williams (2013) sin ursprungliga studie och lyfter fram två begränsningar med glasrulltrappan som teori. Själva könsfördelningen inom traditionellt kvinnodominerade yrken har inte förändrats märkbart de senaste 20 åren. Det har däremot den traditionella arbetsorganisationen gjort som glasrulltrappan utgår från. Förutsättningarna för en arbetsorganisation ser helt annorlunda ut med dagens neoliberala ekonomi. Istället för stabil anställning, byråkratiska hierarkier och ett utbrett stöd av den offentliga sektorn präglas arbetsmarknaden idag av flexibilitet, projekt och tillfällighet. Arbetsorganisationer är plattare och mindre hierarkiska. Williams hänvisar även till den ursprungliga studiens bristande hänsyn till intersektionalitet, framförallt i förhållande till etnicitet, sexualitet och klass, då den utgår från vita heterosexuella män. Williams skriver att en rad studier har lett till ett behov hos henne att förfina teorin i förhållande till dessa begränsningar. Hon skriver samtidigt att den grundläggande mekanismen i teorin om en glasrulltrappa har kunnat bekräftas av både kvalitativa och kvantitativa studier. Ojämlighet mellan könen går att återfinna både inom den traditionella och den moderna arbetsorganisationen. Socialtjänsten som arbetsorganisation kan sägas likna den traditionella arbetsorganisationen som Williams beskriver. Eftersom vi inte kommer att undersöka andra variabler än kön känns teorin om en glasrulltrappa ändå relevant för vår analys.

Ng och Wiesner (2007) är ett exempel på forskare som hänvisar till och bekräftar resultatet av Williams (1995) studie. I artikeln "Are men always picked over women? The effects of employment equity directives on selection decisions" beskriver de sin studie. De har undersökt hur det faktum att man tillhör en minoritet påverkar chanserna till anställning, även när kandidaten är underkvalificerad, på arbetsplatser där man använder sig av kvotering. Generellt kunde de se att kvoteringsinitiativ ledde till att fler medlemmar av underrepresenterade grupper anställdes. Dock fanns det skillnader beroende på om den underrepresenterade kandidaten var en kvinna eller man. Resultatet var i linje med det som

Williams (1995) kom fram till då det visade sig att på en arbetsplats där män var underrepresenterade gynnades de i anställningsprocessen genom att anställas före kvinnor med bättre kvalifikationer (Ng & Wiesner, 2007). Kvinnor var däremot inte lika benägna att anställas om de var underkvalificerade, inte bara när det saknades riktlinjer om positiv särbehandling utan också när det fanns.

3.5 Den horisontella (manliga) socionomkarriären

Kullberg (2006) skriver i sin avhandling *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet* om just det som titeln anger. Avhandlingen behandlar således män i minoritet inom socionomyrket och hur relationen mellan arbete och kön ser ut utifrån ovanstående faktorer. Studien bestod av att samtliga män som tog socionomexamen i Lund från 1980 till 1985 samt från 1993 till 2003 fick svara på enkäter i syfte att kartlägga deras karriärer. Kullberg benämner grupperna som "åttiotalare" och "nittiotalare". Hon genomförde även ett antal intervjuer med medlemmar av gruppen nittiotalare för att ytterligare fördjupa sin förståelse av hur män gör karriär som socionomer. Resultatet av hennes studie visade att de manliga socionomerna som deltog tenderade att inleda sin karriär i socialtjänsten men sällan stannade kvar där eller sökte sig tillbaka dit efter några års erfarenhet. Det var framförallt myndighetsutövningen som avskräckte dem. Många av åttiotalarna hade tidigt i karriären börjat göra en vertikal chefskarriär och vid tillfället för enkäten var 28 procent arbetsledare och lika många hade lämnat socionomyrket. 51 procent av dem hade erfarenhet av att ha arbetat som chef. För niottiotalarna såg det däremot annorlunda ut. 13 procent var arbetsledare vid tillfället för enkäten och endast fem procent hade lämnat yrket. När Kullberg ställde gruppernas erfarenhet efter åtta års arbete mot varandra visade det sig att åttiotalarna i betydligt större utsträckning hade gjort en chefskarriär. Nittiotalarna befann sig istället inom en annan bredd av yrken, framförallt i de med hög status. Av detta drog hon slutsatsen att den manliga socionomkarriären har förändrats vilket utmärktes av att nittiotalarna gjorde en horisontell karriär snarare än en vertikal som åttiotalarna. Kullberg kallar nittiotalarna för "autonoma experter". Kvinnor har gått från att vara i minoritet på alla chefsnivåer i socialtjänsten till att vara i majoritet. Detta tolkar hon som att männen har fått svårare att bli chefer på grund av konkurrensen från kvinnor med en annan inställning till chefskap. Denna inställning härleder hon i sin tur till politiska beslut om ökad jämställdhet. I intervjuerna framkom även att männen inte var lika intresserade av att bli chef utan snarare prioriterade självständigt arbete utan påverkan av chefer och politiker.

Kullberg (2006) menar även hon att manliga socionomer, i egenskap av att de är män och underrepresenterade, blir attraktiva på arbetsmarknaden och gynnas därefter. Hon hänvisar även till Kanters (1993) forskning om hur minoriteter får uppleva synlighet, assimilation och kontrast på sin arbetsplats. Detta hade de intervjuade nittiotalarna upplevt men till skillnad från kvinnorna i minoritet i Kanters studie hade detta fått positiva effekter för männens karriärer (Kullberg, 2006). De upplevde inte heller att deras manlighet hotades av att befinna sig i ett kvinnodominerat yrke, vilket avviker från

Williams (1995) uppfattning om att det är just detta som sker för män i minoritet och att de därför behöver strategier för att upprätthålla sin manlighet (Kullberg, 2006). Dock förklarar Kullberg (2006) detta med att dessa män skapar en "nisch" som gör deras arbete till något exklusivt, fritt och självständigt liksom att de rent konkret väljer en specialiserad nisch av arbetet. Medan den traditionella manliga socionomkarriären är vertikal och utmärks av formell makt och överordning är den moderna karriären horisontell och går ut på att skapa en autonom nisch. Denna nisch befäster den traditionella maskuliniteten samtidigt som de intervjuade nittiotalarna genom sitt yrkesval och sina värderingar kring yrket också ger uttryck för en alternativ maskulinitet. Kullberg menar att de manliga socionomerna således kan betraktas som representanter för en maskulinitet i brytningstid. Hon diskuterar även huruvida fler män inom socialt arbete skulle bidra till en ökad jämställdhet. Om det var fler män till antalet skulle de kanske inte bibehålla sin eftertraktade position och då inte heller gynnas på samma sätt. Kvinnor skulle få bättre förutsättningar för att konkurrera med männen om yrken inom den autonoma nischen. Kullberg menar dock att det även skulle kunna bidra till en minskad jämställdhet. Detta då påståendet att båda könen behövs i det sociala arbetet grundar sig i ett särartstänkande som reproducerar föreställningar om skillnader mellan män och kvinnor. Hon menar att det således inte är självklart att det behövs fler män till socionomyrket utan att det behöver föras en diskussion om varför det i sådant fall är viktigt.

3.6 Könsmönster eller en rättvis bild?

Som tidigare nämnts skriver Williams (1995) om hur män i kvinnodominerade miljöer tydligare gör kön för att befästa sin maskulinitet. Alvesson och Billing (2011) menar att arbetsplatser som domineras av ett kön tydligt uppvisar mönster av denna karaktär. Det blir lättare att se de former av femininitet och maskulinitet som generellt sett kännetecknar organisationer, jämfört med mer mångfacetterade organisationer. Författarna skriver att enkönade eller näst intill enkönade arbetsplatser verkar tendera att utveckla värderingar och praktiker som är i linje med könsstereotyper, något som väcker frågan om vad som är en stereotyp och vad som är en mer eller mindre en rättvis bild av en grupp människor. Alvesson och Billing menar att resultaten av genusforskning, precis som samhällsvetenskaplig forskning i stort, inte kan tas som en omedelbar sanning. Beteenden på en enkönad arbetsplats behöver inte säga så mycket om de enskilda personerna som arbetar där. Att arbetsplatser med enbart kvinnor tenderar att ha en familjeorienterad karaktär, liksom att arbetsplatser med enbart män ofta präglas av en överdriven maskulinitet, innebär inte att dessa kvinnor och män på en djupare nivå identifierar sig med detta. Fenomen på gruppnivå präglas av normer och förväntningar om hur de båda könen bör uppträda och samspela. Det påstås ofta att arbetsgrupper med både män och kvinnor är något eftersträvanvärt; att detta är både mer tillfredsställande för gruppen och gör den mer effektiv (Blomqvist, 1994). Alvesson och Billing (2011) menar dock att det inte går att generalisera då

sammansättningen på en arbetsplats inte hänger ihop med en särskild mekanik (Alvesson & Billing, 2011). Resultaten av specifik genusforskning bör inte generaliseras över tid, rum, klass eller etnicitet.

Mattsson (2010) berör också de förväntningar som finns utifrån kön på en arbetsplats. Hon hänvisar till en studie av Sandström (1997) om de föreställningar och förväntningar som personalen på tre behandlingshem hade utifrån kön. Denna visade att det fanns förväntningar på kvinnorna att vara de som gjorde miljön på boendet hemtrevlig och skapade trivsel. Förväntningarna på männen var istället att de skulle ansvara för den fysiska säkerheten. Det fanns även en förväntan om att könen skulle komplettera varandra som förebilder för klienterna och att det skulle ge upphov till ett bättre klimat. Mattsson (2010) skriver att det finns forskare som problematiserar denna uppfattning om att kvinnor är förebilder för andra kvinnor och män för andra män. Detta då det skapar och gör kön. Antagandet att båda könen behövs i det sociala arbetet bygger på och skapar en förväntad likhet utifrån kön (Eriksson, 2001). Denna förutsätter i sin tur en olikhet mellan könen som ger upphov till ett traditionellt könsstereotyp tänkande.

3.7 Sammanfattning och relevans för studien

Från avsnittet om tidigare forskning tar vi med oss en rad resultat att applicera på den egna studien. Först och främst synen på organisationer som könade där mannen som norm genomsyrar organisationsstrukturen och gynnas därefter. Detta känns relevant inom ramen för studien då denna syftar till att problematisera vikten av en jämn representation. Vi tar även med oss att män verkar gynnas i relation till sin minoritetsställning medan kvinnor inte får fördelar av att vara underrepresenterade (Williams, 1995; Ng & Wiesner, 2007). Begreppen glasrulltrappa och glastak tycker vi på ett tydligt sätt illustrerar detta, som är en central del i vad studien ämnar att undersöka. Kullbergs (2006) diskussion om den manliga socionomkarriären upplever vi också som relevant i förhållande till huruvida en jämn representation verkligen är något gynnsamt. Detta då även hon belyser hur manliga socionomer gynnas utifrån sin minoritetsroll och "lockas" till socialt arbete med bland annat eftertraktade tjänster. Slutligen anser vi resonemanget om att blandade arbetsgrupper inte behöver vara mer tillfredsställande eller effektivare som intressant för den egna studien (Alvesson och Billing, 2011). Detta eftersom ansträngningar för en jämnare könsfördelning görs inom socialtjänsten. Vi ser även föreställningen om könen som olika och komplementära som relevant då antagandet att de båda behövs också är centralt för oss att undersöka i förhållande till studiens syfte.

4. Metod

I detta avsnitt presenteras de metodologiska val som vi gjort i vår studie. Först redogör vi för studiens forskningsansats och angreppssätt följt av vårt tillvägagångssätt när vi samlat in materialet. Därefter följer en presentation av hur urvalet gjorts av de åtta informanterna som intervjuades, vilken förförståelse vi haft samt vilka forskningsetiska överväganden vi tagit i beaktande. Avsnittet avslutas med ett stycke om studiens genomförande, en metodkritisk diskussion och ett stycke om studiens tillförlitlighet.

4.1 Forskningsansats och angreppssätt

Vår studie syftar till att studera socialsekreterares egna upplevelser av att arbeta i en heterogen respektive en homogen arbetsgrupp och därför kändes en kvalitativ ansats som ett naturligt val. Detta framförallt då kvalitativ forskning är kunskapsteoretisk, det vill säga att den grundar sig på hur deltagarna i en viss miljö tolkar sin verklighet (Bryman, 2011).

Eftersom vi hade en viss förförståelse om det vi ville undersöka, samt att vi till viss del utgick från genusteorin, kändes ett abduktiv förhållningssätt lämpligt i vår typ av studie.

Patel och Davidsson (2011) menar att abduktion är ett sätt att relatera till teori och empiri där man på ett sätt kombinerar induktion och deduktion. Induktion innebär att man från enskilda fall formulerar en teori. Deduktion innebär att man utifrån en redan förutbestämd teori drar slutsatser. Abduktion kan sägas växelverka mellan dessa två. Man har en viss teoretisk förförståelse med sig samtidigt som man inte har några helt teoretiskt grundade hypoteser som man vill falsifiera eller verifiera. Vi tänkte att detta förhållningssätt passade oss bäst eftersom vi inledningsvis hade en viss förförståelse. Vi lät oss påverkas och inspireras av de svar och erfarenheter vi fick från informanterna. Därefter gick vi tillbaka till teori och forskning för att slutligen formulera våra egna slutsatser. På så vis pendlade vi hela tiden fram och tillbaka innan vi försökte oss på någon form av slutsats.

Vi valde att i intervjuerna ha en fenomenologisk ansats då vi förstått att den strävar efter att förstå subjektets uppfattning av världen för att förstå verkligheten (Bryman, 2011). Denna ansats menar att det inte går att komma bort från subjektet. När Kvale och Brinkmann (2014) förklarar begreppet fenomenologi i kvalitativa studier menar de att termens faktiska syfte är att intressera sig för och förstå fenomen utifrån aktörernas egna perspektiv och världsåskådning. Detta är i linje med våra teoretiska utgångspunkter som är socialkonstruktivistisk och genusteoretisk karaktär.

4.2 Semistrukturerade intervjuer

Vi valde att genomföra intervjuerna med ett semistrukturerat tillvägagångssätt. Vi tyckte att detta passade vårt syfte bra eftersom vi ville komma åt intervjupersonernas egna upplevelser av att arbeta i en heterogen respektive homogen grupp. Enligt Bryman (2011) ger en semistrukturerad intervju en större frihet för intervjupersonen att utforma sitt svar gentemot en strukturerad. Frågorna behöver inte

heller komma i en specifik ordning utan man utgår från teman som man på förhand har specificerat i sin intervjuguide (Bryman, 2011). Bryman (2011) menar också att man som intervjuare har möjlighet att ställa följdfrågor på svar som man tycker har extra stort värde. Vi hade på förhand ställt upp exempel på möjliga följdfrågor att använda i vår intervjuguide (se bilaga 1).

4.3 Urval

Av tids- samt bekvämlighetsskäl kändes ett bekvämlighetsurval som en rimlig urvalsmetod. Enligt Bryman (2011) passar ett sådant urval bra då man finner att det är svårt att få tag på informanter. Detta var något som vi snabbt kom att erfaras, framförallt svårigheten att hitta en heterogen enhet. På grund av dessa svårigheter och då tiden började bli knapp vände vi oss till en enhet där en av oss hade kontakter. Den kan inte kallas könsintegrerad enligt Socialstyrelsens (2008) definition eftersom den består av 35 procent män och 65 procent kvinnor. Den visade sig dock ha flest antal män i relation till kvinnor jämfört med de andra tillfrågade enheterna. Den homogena enheten består av 19 personer varav två är män, vilket ger en fördelning på drygt 10 procent män gentemot 90 procent kvinnor. Man kan diskutera om inte urvalet också till viss del kan sägas vara av målinriktad karaktär. Bryman (2011) beskriver ett målinriktat urval som något där forskaren gör ett medvetet val att välja informanter som är relevanta för forskningsfrågorna. För oss var det av stor vikt att informanterna hade erfarenheter, kunskap och åsikter som kunde svara upp mot vår frågeställning.

De två enheterna som vi kom att utföra vår studie på är verksamma inom var sin större kommun i Stockholmsområdet. Vår målsättning var att genomföra åtta intervjuer, fyra på den heterogena enheten och fyra på den homogena. Vi har också, efter överläggning med handledare, valt att vända oss till två enheter inom samma område och som verkar på utredningssidan. De informanter som kom att ställa upp var uteslutande kvinnor förutom en man som arbetar på den heterogena enheten. På grund av svårigheterna med att få informanter att ställa upp var det aldrig aktuellt att rikta oss enbart till det ena könet, vilket heller inte kändes avgörande för att kunna besvara våra frågeställningar. Vi diskuterade dock om vi enbart skulle använda oss av materialet från intervjuerna med de kvinnliga informanterna och ändra studiens riktning eller om vi skulle avköna informanterna. Efter intervjuernas genomförande gjorde vi bedömningen att den manliga informantens upplevelser tillförde ett relevant perspektiv till studien utan att frånga dess ursprungliga syfte.

4.4 Förförståelse

Thurén (2007) förklarar begreppet förförståelse som något som inte är medfött utan som man måste lära sig. Våra synintryck förutsätter någon form av förkunskap och erfarenhet. Vad som är självklart för en person kan för en annan betyda något annat. Vidare menar Thurén att det är viktigt att man som forskare redogör för sin förförståelse, läsaren måste kunna se och förstå hur förförståelsen spelat roll. Vårt gemensamma intresse för ämnet, som tidigare nämnts, väcktes genom att vi praktiserade på två

olika enheter inom socialtjänsten med olika könsfördelningar. Från den homogent fördelade enheten fick vi indikationer på att de tyckte att det finns en risk för likriktat tänkande med en sådan könsfördelning. På den heterogena arbetsplatsen märkte vi att det lätt kunde uppstå diskussioner mellan deltagarna till följd av olika åsikter. Genom samtal med kollegor fick vi en bild av att män inom socialt arbete tenderar att söka sig till vissa specifika områden. Det fick oss att fundera kring varför det ser ut på detta sätt, och vad det i förlängningen kan få för konsekvenser. Detta mynnade slutligen ut i vår frågeställning om vilken betydelse socialsekreterare tillskriver kön och könsfördelning inom arbetsgruppen.

4.5 Forskningsetiska överväganden

Om man läser *lagen om etikprövning av forskning som avser människor* (2003:460) betraktas inte högskolestudier på grund- eller avancerad nivå som forskning. Däremot är det enligt Bryman (2011) viktigt att vissa nationella etiska principer efterföljs även för studenter. Dessa principer är fyra till antalet: *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*.

För att uppfylla dessa skickades ett medföljande informationsbrev ut tillsammans med vår intervjuförfrågan (se bilaga 2). I detta brev beskrev vi studiens syfte, att allas medverkan var frivillig och att de hade rätt att när som helst avbryta intervjun utan att behöva uppge orsak. Deltagarna fick också informationen att materialet för studien endast skulle användas för studiens syfte. Tillvägagångssättet för intervjuerna och information om att de skulle spelas in beskrevs vid närmare kontakt. Vid tillfället för intervjuerna informerade vi återigen muntligen informanterna om de forskningsetiska principerna som vi beaktat samt de överväganden som vi gjort. Vi förvarade sedan det inspelade materialet oåtkomligt för obehöriga på våra privata datorer. Vi informerade också om att intervjumaterialet kommer att förstöras så snart studien publicerats på Ersta Sköndal Bräcke högskolas publikationsdatabas.

Att den ena av oss hade kontakter på en av enheterna sedan tidigare utgjorde ett etiskt dilemma av flera anledningar. Det kan vara känsligt att bli intervjuad av någon som man känner vilket kan få negativa konsekvenser, både för den enskilde och för studiens resultat. Detta då informanten kanske inte känner sig bekväm eller att hen kan vara helt uppriktig. En annan aspekt är att det inte gick att anonymisera informanterna fullt ut då övriga medarbetare på enheten skulle kunna identifiera vem som sagt vad. Vi landade dock i slutsatsen att informanterna var väl informerade och medvetna om premisserna för att ställa upp. Även om en total anonymisering inte var möjlig har vi vidtagit de etiska åtgärder som vi känt varit möjliga utan att göra ett för stort avkall på studiens kvalitet. Enligt konfidentialitetskravet har vi som tidigare nämnts behandlat uppgifterna om informanterna med största möjliga varsamhet. Utöver att ta hänsyn till de redan nämnda forskningsetiska principerna har informanterna avidentifierats genom att de givits fingerade namn. Vi lade även särskilt stor vikt vid att försäkra oss om att allt kändes bekvämt för dem innan vi startade.

Ett annat närliggande dilemma som vi stötte på och diskuterade var om det var etiskt riktigt och av värde för studien att avslöja könet på den ende manlige informanten. Kärnan i dilemmat var möjligheten för informantens kollegor att identifiera honom om könet röjdes. Detta går emot konfidentialitetskravet då det kunde få konsekvenser, både för honom och studien. Som tidigare nämnts kom vi efter överläggning med vår handledare fram till att könet var av betydelse för studiens resultat. Vi hade dock full förståelse för om informanten inte hade varit bekväm med detta. Det visade sig att han inte hade några invändningar utan kom själv med förslaget om att skriva på en så kallad samtyckesblankett gällande just detta kriterium. På så sätt fick vi hans skriftliga samtycke till att kunna identifieras utifrån sitt kön av kollegorna på arbetsplatsen.

4.6 Studiens genomförande

Inför detta uppsatsskrivande genomförde vi ett par förberedande metodkurser. På en av dessa kurser var uppgiften att skriva en promemoria (PM), tanken var sedan att detta PM skulle utmynna i vår riktiga uppsats. Som hjälp när vi skrev detta PM fick vi av vår lärare en mall om vad en uppsats i princip bör innehålla. Denna mall visade sig överensstämma relativt väl med den av Bryman (2011) rekommenderade metod om sex steg att följa i den kvalitativa forskningsprocessen. Dessa sex steg är: *generella frågeställningar, val av relevanta platser och undersökningspersoner, insamling av data, tolkning av data, begreppsligt och teoretiskt arbete, rapport om resultat och slutsatser*. Vi har under vårt skrivande försökt att följa både mallen samt dessa steg i så stor utsträckning som möjligt. Till vår hjälp under studien har vi också fört en undersökningslogg. Denna har vi använt för att dokumentera tidsflödet, intervjupersoner, problem som uppstått, kontaktpersoner samt nya insikter.

I och med detta PM hade vi en relativt färdig plan om vad vi skulle skriva om samt vilka frågeställningar vi skulle använda. Dessa kom dock senare att revideras något. I början ägnade vi stor tid åt att hitta informanter som kunde tänka sig att ställa upp. Vi diskuterade med olika lärare samt vår handledare om huruvida det kunde bli problematiskt att vända sig till en arbetsplats där en av oss hade kontakter. Vi kom fram till att det, särskilt när vi stötte på svårigheten med att få tag på informanter, var försvarbart. Vi lyckades därefter via denna arbetsplats komma i kontakt med ytterligare fyra informanter på en annan enhet.

Samtliga intervjuer genomfördes på respektive enhet då detta var i enlighet med informanternas önskemål. Vi blev rekommenderade av vår handledare att se den första intervjun lite som en pilotintervju. Efter den såg vi över frågorna vi ställt, tiden det tog samt själva genomförandet för att förbättra detta inför de kommande intervjuerna. Innan intervjuerna genomfördes hade vi också läst och tagit till oss av Brymans (2011) kriterier för en framgångsrik intervjuare vilka var till stor hjälp.

Vi tog hänsyn till att det kan vara känsligt att bli intervjuad av någon man känner. Således höll den ena av oss, som inte hade någon koppling till informanterna, i intervjuerna på den enheten. Den andre genomförde istället intervjuerna på den andra enheten. Vi hade ett upplägg där en person höll i själva

intervjun medan den andra ansvarade för inspelningen samt kom med följdfrågor. Detta gav intervjun en bra struktur och gjorde att den flöt på bra. Vi hade lärt oss av vårt tidigare gemensamma arbete på B-nivå att det annars är lätt att man pratar i munnen på varandra. Efter varje intervju gick vi igenom vad som sagts och försökte redan i det skedet utkristallisera olika teman som vi sedan kunde använda i den kommande kodningen. Vi valde också att genomföra transkriberingen ganska direkt efter att intervjuerna var genomförda för att ha dem i så färskt minne som möjligt. När vi sedan analyserade våra transkriberade intervjuer gjorde vi det med hjälp av den hermeneutiska tolkningsläran som går ut på att tolka, förstå och förmedla andras upplevelser av olika fenomen (Bryman, 2011). På så sätt blir enskilda yttranden meningsfulla i sin kontext. Vi försökte komma närmare den bakomliggande världsbilden hos informanterna för att se huruvida den överensstämde med våra föreställningar och vår teoretiska förståelse.

4.6.1 Genomförande av tematisk analys

Vi kodade materialet enligt en metod som kan liknas vid en tematisk analys. Enligt Bryman (2011) är tematisk analys ett av de vanligaste angreppssätten för att analysera kvalitativa data. Det är dock ett svårdefinierat synsätt då den tematiska analysen saknar en tydlig beskrivning av dess tillvägagångssätt. Bryman ger ett förslag på detta i form av något som kallas *Framework* vilket är ett slags ramverk och tankesätt för den tematiska analysen av kvalitativa data. Framework är en metod utvecklad i Storbritannien som går ut på att skapa ett index av centrala teman och subteman. Dessa teman ställs sedan upp i en matris baserat på vilka som är återkommande. Den tematiska analysen som den beskrivs här förutsätter en mycket noggrann läsning av den insamlade datan. Bryman ger olika förslag på saker att tänka på när man söker efter teman varav de vi framförallt fastnade för var *repetitioner* samt *likheter och skillnader*.

När vi läste igenom det transkriberade materialet blev det naturligt så att de centrala temana som vi ställde upp stämde väl överens med intervjuguidens övergripande teman. Till en början var dessa *samtalsklimat, föreställningar om kön, könsfördelning* samt *styrkor och svagheter*. Dessa kom slutligen att revideras och slås ihop till *samtalsklimat* och *betydelsen av kön* då det förekom en del upprepning i materialet under olika teman. Genom noggrann läsning kunde vi urskilja en rad återkommande teman som vi arrangerade som underteman till de centrala.

Till stor del liknade dessa varandra mellan grupperna, till exempel *vikten av representation* och *män som gynnas/får fördelar*. Dessa kändes naturliga att placera under betydelsen av kön medan teman som *en rakare kommunikation, en rå jargong* och *att våga uttrycka sina åsikter* passade bättre under samtalsklimat. Den heterogena gruppen hade mer att säga om samtalsklimatet och den datan blev fylligare än motsvarande i den homogena gruppen. Det var dock inte alltid självklart under vilket centralt tema ett undertema skulle placeras. Olika behandling utifrån kön var till exempel något som förekom både i relation till samtalsklimatet och betydelsen av kön. Vi diskuterade då tillsammans och kom fram till att samtalsklimatets underteman framförallt skulle utgöras av beskrivningar av hur

kommunikationen ser ut på arbetsplatserna medan betydelsen av kön snarare skulle rymma tankar om olika behandling och könsfördelning. Vi tänkte att det var viktigare att alla relevanta underteman redovisades än var de förekom i själva texten.

4.7 Metodkritisk diskussion

När vi kommit fram till att vi ville undersöka betydelsen av kön diskuterade vi om inte en kvantitativ ansats kunde vara motiverad eftersom denna ger en annan generaliserbarhet. Dock tänkte vi att generaliserbarheten av en kvantitativ studie på den här nivån ändå hade varit begränsad. Som tidigare nämnts under rubriken *4.1 forskningsansats och angreppssätt* upplevde vi den kvalitativa ansatsen som bättre lämpad att besvara våra frågeställningar. Detta då vi ville få en fördjupad förståelse av vilken betydelse socialsekreterare upplever att kön och könsfördelning har. Således tänkte vi att det i det här fallet var mer konstruktivt att börja med en kvalitativ ansats för att sedan i ett andra led eventuellt kunna gå vidare med studiens teman i en kvantitativ undersökning.

Vi valde att göra semistrukturerade intervjuer men övervägde också att använda oss av fokusgrupper som ett sätt att samla in data. Anledningen till att valet föll på det förstnämnda var att vi ville komma åt informanternas egna upplevelser, och tänkte att det hade kunnat bli svårare i ett sammanhang med andra från samma arbetsgrupp närvarande. Vi tog hänsyn till att våra teman var av en karaktär som av vissa skulle kunna upplevas som känslig att uttala sig om inför kollegor.

Även om vi hade tidigare erfarenhet av att genomföra en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer var vi långt från experter på att vare sig samla in eller koda empiriskt material. Vi upplevde att det var en utmaning att inte ställa ledande frågor samt att låta bli att bekräfta det informanterna sa. Därför avsatte vi tid på att förbereda oss för att i så stor utsträckning som möjligt undvika detta. Vad gäller kodningen av materialet upplevde vi svårigheter med att få till en bra struktur. Det var svårt att definiera vilka teman som var mest representativa för materialet. Därför avsatte vi återigen gott om tid och tog hjälp av Bryman (2011) för inspiration och vägledning.

4.8 Studiens tillförlitlighet

Bryman (2011) menar att begreppen reliabilitet och validitet är viktiga när man bedriver kvantitativ forskning för att kunna betygsätta kvaliteten. Bryman diskuterar dock hur pass relevanta dessa begrepp är för kvalitativa undersökningar och menar att det finns forskare som diskuterar att dessa begrepp behöver ändras. Kontentan av vad Bryman kommer fram till är att kvalitativ forskning istället ska bedömas utefter sin *tillförlitlighet*. Eftersom vår studie är av kvalitativ karaktär har vi tagit hänsyn till detta. Bryman beskriver i sitt stycke om tillförlitlighet fyra viktiga delkriterier: *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* och *en möjlighet att styrka och konfirmera (objektivitet)*. Särskilt i stycket om överförbarhet betonar Bryman att man med kvalitativ forskning normalt sätt menar ett studium av en liten grupp med gemensamma egenskaper. Det är då snarare ett djup mer än en bredd som man är

ute efter (Bryman, 2011). Vi anser att vi uppfyllt detta delkriterium eftersom vår intervjustudie endast består av åtta intervjuer med socialsekreterare inom samma område. Vi har strävat efter att uppfylla kraven på pålitlighet och trovärdighet eftersom vi på ett enkelt och transparent sätt försökt beskriva hur vi genomfört vår studie. Trovärdigheten har vi också säkerställt ytterligare då vi gav informanterna möjligheten att återkomma till oss när de tagit del av den färdiga studien. Detta för att kunna kontrollera att vi hade uppfattat dem rätt. Delkriteriet att kunna styrka och konfirmera handlar om objektivitet och i hur mycket man låtit sig påverkas av sin förförståelse och personliga värderingar. Vi kan självklart aldrig friskriva oss från att vi inte i någon mån låtit oss påverkas av dessa men vi har i största möjliga mån handlat i god tro och haft detta med oss genom hela studiens gång.

Vår förförståelse och våra värderingar har vi också haft i beaktande när vi bedömt generaliserbarheten av studien. Kvale och Brinkmann (2014) menar att en vanlig fråga när man bedriver intervjustudier är om de är generaliserbara. I vardagslivet generaliserar man mer eller mindre vidlyftigt. Det är lätt hänt att man utifrån hur man upplevt en situation, och sedan är med om en liknande situation, tror sig veta vad som kommer att ske härnäst. Inom vetenskapen ställer man dock helt andra krav på generaliserbarhet. Kvale och Brinkmann menar att man inom exempelvis naturvetenskaplig psykologi ofta söker efter en universell generaliserbarhet, medan man inom humanistisk psykologi istället vill betona det unika med varje enskild person. Vi tänker att vår kvalitativa studie är i linje med det sistnämnda och att vi inom ramen för denna uppsats har haft svårt att nå *mättnad*. Vi hoppas att den möjligen kan inspirera till andra uppslag och teman att titta på i en mer generaliserbar kontext, så som i en större kvantitativ enkätstudie.

5. Resultat

Resultatet av vår intervjustudie presenteras nedan. Vår intervjuguide utgjordes av följande teman: *samtalsklimat, föreställningar om kön samt styrkor och svagheter*. Vi valde att använda samtalsklimat som den ena huvudrubriken och *betydelsen av kön* som den andra. I den senare har vi således slagit ihop föreställningar om kön med styrkor och svagheter. De underteman som kodningen genererade presenteras och diskuteras i anslutning till dessa huvudteman-/rubriker. Nedan följer en presentation av informanternas fingerade namn samt deras ålder och yrkeserfarenhet.

Informanterna i den heterogena gruppen utgjordes av: Anna, 42 år gammal med fyra års yrkeserfarenhet, Alicia, 26 år med två och ett halvt års erfarenhet, Anton, 40 år med två års erfarenhet och Alma, 33 år med sex års erfarenhet. Informanterna i den homogena gruppen bestod av: Bella, 32 år med sex års erfarenhet, Berit, 59 år med 26 års erfarenhet, Birgitta, 30 år med sex års erfarenhet och Britt-Marie, 25 år med två års erfarenhet.

5.1 Resultat från heterogen grupp: samtalsklimat

5.1.1 Att våga uttrycka sina åsikter

Samtliga av informanterna beskriver arbetsgruppen som diskussions- och samtalsbenägen där majoriteten får komma till tals. Alicia och Anton upplever att det framförallt förekommer diskussioner i deras halvgrupper. Alicia beskriver att hennes halvgrupp består av personer som ofta tänker väldigt olika medan det i den andra halvgruppen är fler "doers". Könsfördelningen ser i princip likadan ut i de båda halvgrupperna med en majoritet kvinnor. Alicia har inga problem med att uttrycka sina åsikter men kan, då hon själv är en doer, tröttna på att inte komma vidare. Anton beskriver en liknande upplevelse av att det lätt kan uppstå mikrodiskussioner för att sedan ta stopp. Det kan ske genom att vissa mer eller mindre sätter stopp genom att säga att "så här är det", ett beteende som han inte ser som könsbetingat.

Anton tror att en bidragande faktor till att samtalsklimatet har sett ut på ett visst sätt är att det länge har varit en stabil arbetsgrupp, vilket i sin tur har skapat hierarkier. De som har jobbat längst är män och de har fungerat som "vägledare" åt andra. Klimatet har varit tillåtande för vissa och icke tillåtande för andra men ny personal har gjort att detta börjat ifrågasättas. När han själv var ny upplevde han det inte som helt välkommet att uttrycka vad han såg: "När jag började här då ville jag ta upp saker och då fick jag en tillsägelse, jag tror det var i all välmening, att ta inte det där, 'vi har det så bra ändå, det har varit värre'". Han upplever att det finns en viss otrygghet inom gruppen där alla inte vågar säga vad de tycker. Ett exempel på detta är uppföljningen av den medarbetarenkät som gjordes nyligen där ingen kände sig trygg nog att ge konkreta exempel på när man upplevt att det andra könet fått fördelar.

Även Alma uppfattar det som att alla inte är bekväma med att uttrycka sina åsikter. Hon upplever också att det är en arbetsplats med uttalat bra stämning och kollegor som tycker om varandra. Att tycka olika om något tror hon skapar ett obehag och att det därför finns en tendens i gruppen att lägga

locket på. Hon menar att arbetsgruppen inte alltid är så bra på att ta konflikter direkt när ett problem lyfts:

I forumet där saker och ting tas upp så kanske det inte blir så stor diskussion. Sen kan naturligtvis diskussionen komma två veckor senare för då har det bubblat runt lite i korridoren och sen lyfts det upp igen liksom.

Alma diskuterar detta i relation till olika kommunikationsstilar i arbetsgruppen och ser det mer som en grupprocess än något könsbetingat. Anton ser inte subgrupperna som något negativt per definition, men att det kan stå för ett behov av att höja taket för samtalsnivån. Det har pratats om ett glastak på arbetsplatsen, som att det finns en falsk illusion om att gruppen har högt i tak när folk i själva verket går och pratar av sig i subgrupper. Anton tror att det beror på att man i dessa känner sig trygg och får de svar man efterfrågar.

Anna härleder dock grupperingarna till att de kvinnliga medarbetarna inte får lika stort utrymme i samtalen och tror att det leder till att könen håller sig lite för sig själva. Samtliga av de kvinnliga informanterna beskriver en tendens av att männen kan ta över. Till exempel Anna upplever att män får märkbart mer plats trots att de är färre till antalet samt att de pratar rakt ut i rummet. Ibland har hon försökt "haka på" männen men menar att det är svårt att överrösta dem och släppas in i samtalet. Även Alma ser det faktum att männen i större utsträckning har både kraftigare och högre röster som en anledning till att de kan ta över samtalen:

Jag tror att det är folk som har en kraftig röst liksom, alltså inte faktiskt fysiskt, men att man har lätt för sig att man kan föra andras talan, att det här har jag uppmärksammat att det kanske inte är så lätt för alla Sen tycker jag att man märker att det finns personer som har en högre röst, alltså framförallt män som kan prata högre och att det lätt kan ta över. Och de är väl framförallt i lunchrummet eller när det är friprat liksom att man överröstar och det går liksom inte att prata genom väldigt höga röster så därför så tystar andra människor.

Både Anna och Alma ser detta som något svårt att komma åt i praktiken. Det kan vara känsligt att ta upp och som Anna uttrycker det: "Det är ju undermedvetet, jag tänker att det är ju ingen som tänker att 'nu ska jag fasiken överrösta alla andra här' eller 'nu ska jag minsann börja prata mitt när någon annan pratar'". De har försökt diskutera detta i helgrupp och Alma upplever att det har blivit bättre sedan det medvetandegjorts att alla inte känner sig bekväma med att ta plats. Alma upplever även att det tar längre tid för männen att dra sina ärenden och att kvinnorna nog tänker att: "Nu är vi ju sju stycken som ska dra ett ärende, nu kanske jag inte ska prata en halvtimme för då tar jag upp för mycket tid". Anna beskriver ett liknande fenomen i att vissa män kan ha svårt att formulera sig på ett sätt som svarar upp till deras frågeställning, vilket hon upplever kan vara frustrerande för dem och ta tid.

5.1.2 En rå jargong

Ett annat återkommande fenomen i arbetsgruppen är upplevelsen av en rå jargong. Informanterna härleder denna både till förekomsten av män på arbetsplatsen och till yrket som sådant. Anna tror att det med män i gruppen tenderar att bli råkare samtal och ordval. Hon beskriver att den råa jargongen framförallt förekommer i informella sammanhang men att den kan träda fram i formella möten också: "Det finns ett par, framförallt de äldre männen, som tar sig friheten att skratta lite åt det som folk säger eller liksom skämta om saker som egentligen är lite allvarliga". Detta beskriver hon kan ge effekten av att medarbetare väljer att inte ta upp saker i helgrupp. Även Alicia och Anton tror att jargongen kanske inte hade varit lika omfattande om det endast hade varit kvinnor på arbetsplatsen. Detta baserar Anton till viss del på tidigare erfarenheter: "Jag har ju jobbat i restaurangbranschen och jag ska ju inte blanda in det i det här men jag har ju erfarenhet av hur manligt klimat får det och barka åt skogen".

Anna menar att det kan finnas ett behov av att få skämta givet arbetets allvar. Hon beskriver det på följande sätt:

Det är ju människor som lever i ganska djup misär och det finns en sorts allmän uppfattning i vår grupp att vi måste få prata om det på ett ganska okänsligt sätt och skämta om det lite för att det är väldigt tungt.

Alicia ser också den humoristiska jargongen, där saker dras till sin spets, som ett sätt att hantera yrket med dess tragiska livsöden. Hon kan dock förstå om inte alla är bekväma med detta förhållningssätt. Anton ser också ett behov av detta, som han inte upplever är könsbetingat. Däremot kan han känna en oro över att prata för mycket i relation till sitt kön. Han vill inte heller hamna i det, enligt honom, klassiskt manliga beteendet att föreläsa för sina kollegor. Därför blev han glad när någon på arbetsplatsen nyligen sa att: "Jag tycker det är härligt att du tar plats och att du vågar säga saker". Anton tänker att det vore bra om man i arbetsgruppen drog nytta av varandras egenskaper mer, så som att han har denna förmåga att uttrycka sig.

Anna lyfter att hon har noterat att männen i arbetsgruppen kan ha lite svårt att visa sig sårbara, i relation till den råa jargongen som präglar samtalsklimatet. Hon tar ett exempel från ett handledningstillfälle då det verkade som att en manlig kollega utelämnade vissa känsliga delar för att inte andra, och eventuellt han själv, skulle börja gråta. "Det tänker jag att vi kvinnor inte gör liksom rent generellt", fortsätter Anna som menar att de flesta kvinnorna i gruppen har nära till sina känslor. Hon upplever dock att det är lätt att få medkänsla både från kvinnliga och manliga kollegor i händelse av att någon skulle bli ledsen. De manliga kollegorna tenderar att trösta på ett mer tekniskt och förklarande sätt medan de kvinnliga är mer känslösamma.

5.2 Resultat från heterogen grupp: betydelsen av kön

5.2.1 Vikten av representation

Samtliga informanter tycker att det är viktigt att båda könen finns representerade i gruppen och beskriver en mångfacetterad arbetsgrupp som något eftersträvansvärt. De anger flera anledningar till detta. Anna ser att fler män i arbetsgruppen bland annat vore fördelaktigt lönetekniskt och dignitetsmässigt. Hon menar att socialt arbete annars gärna avfärdas som ett kvinnoyrke som man lätt ser ner på: "Alla kan väl kavla upp ärmarna och ta hand om någon som har det svårt". Hon lyfter även att det är viktigt för dynamiken och stämningen på arbetsplatsen samt att det finns en tendens hos kvinnor att hålla med varandra i för stor utsträckning. Alma tror att män och kvinnor behöver varandra i arbetet att möta andra människor eftersom man då kan dra nytta av varandras olika egenskaper. Det härleder hon till att könet spelar roll för hur man tidigare har blivit bemött, vilket hon tror att man tar med sig in i arbetet. Anton tycker att det är viktigt men inte avgörande med en jämn könsrepresentation eftersom han tror att det handlar mer om individen än könet i sig: "Jag ser bland mina kollegor att vi är olika på fler nivåer än kön och att jag har kvinnliga kollegor som kan vara på ett sätt som skiljer sig från sina andra kvinnliga kollegor". Samtidigt menar han, likt Alma, att man kan ha olika personligheter, infallsvinklar och erfarenheter utifrån kön på grund av hur samhället ser ut.

Alicia tror också att kön ger olika perspektiv eftersom man fostras till en roll som man eller kvinna. Både Alicia och Alma beskriver att det finns många "duktiga flickor" inom socionomvärlden och kan se vinster med fler män i förhållande till detta. Alicia tror att kvinnor har lättare för att bli stressade och för att ta med sig jobbet hem medan män i större utsträckning kan stänga dörren när de går från jobbet. Det är något som hon har inspirerats av: "Det jag har lärt mig under de här åren är att man kan vara ganska likgiltig, man ska inte hetsa upp sig över saker". Om inte könsstrukturerna i samhället hade funnits tänker hon att det kanske inte hade varit lika viktigt med en jämn könsfördelning, eftersom man då skulle vara människa först och främst. Alma tror att antalet duktiga flickor leder till att för många tävlar om samma utrymme och att det kan skapa en otrevlig stämning på arbetsplatsen. Hon tror att det möjligen blir färre konflikter om det finns både män och kvinnor på en arbetsplats. Utöver att det inte blir ett lika tävlingsinriktat klimat tänker hon att mäns mer direkta sätt att kommunicera kan motverka konflikter i arbetsgruppen. Hon tror att det kan vara svårt för båda könen att vara i minoritet på en arbetsplats på grund av den könade jargong som kan uppstå.

Flera av informanterna lyfter också att olika kön i arbetsgruppen kan vara till fördel för klienterna. Anton menar att både utredare och klienter kan ha olika personliga preferenser. Han upplever att vissa klientgrupper engagerar honom mer liksom att en del klienter av olika anledningar inte känner sig bekväma med en handläggare av ett visst kön. Anna har både erfarenhet av manliga klienter som tycker att det är lättare att visa sig svag för en kvinna och som inte vill "underkasta" sig en kvinnlig handläggare. Alma beskriver att det finns kvinnliga klienter som har varit väldigt utsatta av män och

manliga klienter som hyser ett förakt mot kvinnor. ”Även om man tycker det är fel så kanske den här personen, det blir bättre för den om den då får träffa en man”, resonerar hon.

Ingen av informanterna upplever att det finns arbetsuppgifter som lämpar sig bättre för det ena eller det andra könet men de upplever att det kan finnas föreställningar om att det är så på arbetsplatsen. Anna tycker att socialt arbete snarare är person- än könsbundet eftersom det handlar om personlig interaktion. Däremot har hon noterat att det framförallt är männen som kör bilarna i tjänsten och att det även är en man som tagit på sig ansvaret för dem. Anna upplever att männen tenderar att pedagogiskt förklara saker i relation till bilarna, vilket även förekommer i större utsträckning på arbetsplatsen. Alma och Alicia ser inte heller arbetsuppgifterna som könsbundna men upplever också att det ändå finns föreställningar om det. Båda berör föreställningen om män som en slags säkerhet på arbetsplatsen. ”Om det är någon som är väldigt våldsamt och stor fysiskt då tänker jag att det faktiskt finns en fördel med att man har med sig en man”, säger Alma. Alicia ger ett exempel på när en av hennes kvinnliga klienter inte vill gå hem. När hon och hennes kvinnliga kollega inte kunde förmå klienten att göra det tog de hjälp av en manlig kollega. Han behövde inte ha någon diskussion med klienten utan hon avlägsnade sig omgående. Alicia drar slutsatsen att det kan vara mer kraftfullt att ha med sig en man i en sådan situation. Hon tror inte att män är bättre på att framföra den typen av budskap men de verkar inte ge en annan respekt. Samtidigt tror hon att hennes manliga kollegor tenderar att hamna i mer hotfulla situationer när det gäller manliga klienter. Det tänker Alicia kan bero på att männen som söker sig till enheten kan ha lätt för att bli upphetsade i samtal med en annan man.

Anton tänker också att det kan vara provocerande för en klient om det kommer två storvuxna personer som en reaktion på att denne varit arg och att det kan förvärra situationen. Han upplever inte att det finns förväntningar på honom som en säkerhet på arbetsplatsen. Ibland erbjuder han sig att ställa upp som detta men brukar då mötas av ett ”varför då?” från sina kollegor. Han ser inte att trygghet kommer från fysiska förutsättningar utan snarare från erfarenhet och förmåga. Under utbildningen fick han höra kommentarer som att ”det kommer att finnas mycket jobb till dig i socialtjänsten för du är man”. Detta var något han reflekterade över och undrade om det kunde handla om en säkerhetsaspekt i att anställa manliga socionomer som trygghet. Han upplevde den kommentaren som förminsande eftersom det borde finnas andra lösningar på ett sådant problem.

Både Anton och Alma menar att det kan finnas en föreställning om att kvinnor är mer omvårdande än män men resonerar att om man har utbildat sig till socionom bör man vara omhändertagande oavsett kön. Anton framhåller också att vid arbete på en myndighet, som är väldigt fyrkantig, ska inte kön spela någon roll för själva arbetsutförandet.

5.2.2 Män som gynnas

Samtliga av de kvinnliga informanterna upplever att det förekommer att män gynnas utifrån sitt kön på arbetsplatsen. Anton har personligen inte upplevt detta från ledningen men vet att vissa menar att det är så och tar det därför på allvar. Informanterna beskriver att olika behandlingen tar sig i uttryck på

olika sätt. Anna tar ett exempel på när medarbetarna behövde börja dela rum och att det då var självklart att det var kvinnorna som skulle göra detta. Det fick ledningen mycket kritik för vilket ledde till att det nu åtminstone är två män som delar. Som förklaring anspelade man på mjuka värden om att kvinnor passar bra ihop. Anna tänker att det kan finnas en underliggande idé att värna om att behålla den manliga personalen man har, eftersom det generellt är så få män inom socialtjänsten. Även Alma ser ett problem i att män får eftertraktade tjänster i socialtjänsten då deras kön är en bristvara och att kvinnor med bättre kvalifikationer väljs bort. Hon tror inte att det ser likadant ut för kvinnor i minoritet inom mansdominerade yrken. Detta beskriver också Alicia som anledningen till att hon kan se ett problem med fler män till socialtjänsten eftersom hon upplever att de får andra fördelar. Hon upplever att det finns hierarkier internt som hon härleder till det faktum att vi lever i ett patriarkalt samhälle, där socialtjänsten inte utgör något undantag. Hon hänvisar till den medarbetarenkät som gjorts som visade att ungefär hälften av medarbetarna tycker att män gynnas. Både Alicia och Alma tänker att olika behandlingen har sin grund i att män uppfostrats till att ta för sig mer och att de således belönas därefter, som Alma beskriver det:

Att man som man är mer, kan gå upp till chefen och säga att "jag behöver den här utbildningen och sen vill jag göra den här extra grejen" och att "det här är min rättighet" liksom. Medan kvinnor är mycket mer försiktiga och liksom "men inte ska väl jag" och "nej, nej inte ska väl jag söka den här tjänsten".

Alma tror egentligen inte att det har med arbetsplatsen eller ledarskapet att göra utan om hur strukturerna i samhället ser ut. Hon kan se att det "manliga" beteendet i att ta för sig premieras av ledningen men tänker att det till viss del också ligger på kvinnorna att uttrycka sina behov på arbetsplatsen: "Säger inte jag vad jag vill ha eller vad jag förväntar mig så kommer jag ju aldrig att få det och då tänker jag att många kvinnor slutar därför". Därför ser Alma att det kanske finns ett behov av att lyfta män och kvinnor på olika sätt. Kvinnor kan behöva uppmuntras mer eftersom de har en större tendens att ifrågasätta sin kompetens. Samtidigt funderar hon över om det är jämställt att bemöta sina medarbetare på olika sätt.

Anton har som sagt personligen inte upplevt olika behandling på arbetsplatsen men vet att en del menar att män blir lyssnade på i större utsträckning. Efter medarbetarenkäten var det dock ingen som kunde ge exempel på hur detta har tagit sig i uttryck och han vet därför inte hur han ska göra för att motverka fenomenet. Han upplever att det är en chefsfråga eftersom män själva inte har makt att ta fördelar framför någon annan. Han tänker att det finns en oförmåga både hos individerna som inte vågar ta upp problemet med ledningen och hos denne som behöver möjliggöra för alla att komma till tals. Anton kan dock känna en viss oro över att behandlas annorlunda än sina kvinnliga kollegor utifrån sitt självförtroende på arbetsplatsen:

Vad gör det med mina möjligheter, behöver jag vara, behöver jag se till att jag är i framkant och inte bara glider igenom som man anser att män har gjort och som jag ser att män har gjort bara för att man är män och har ett skönt beteende. Så jag vill inte hamna i det för det kommer att vara negativt för mig i längden, då kommer jag inte utvecklas, för jag kanske inte granskas lika hårt. Det är en oro jag har, jag ser inte att det är så.

Anton tänker således att det finns en risk för att han inte kommer att utmanas. Han känner inte igen sig i det duktiga flickor-syndromet som hans kvinnliga kollegor talar om. Som kontrast till detta berättar han att ingen av de män som sökte den senast utannonserade tjänsten som gruppledare hade de rätta kvalifikationerna.

5.3 Resultat från homogen grupp: samtalsklimat

5.3.1 En rakare kommunikation

Samtliga informanter beskriver samtalsklimatet som öppet och tryggt. De har dock alla funderingar kring hur klimatet hade påverkats av fler män i arbetsgruppen.

Berit beskriver att det är skillnad på samtalsklimatet beroende på sammanhang, men att det generellt är just öppet och tryggt. Hon tycker att det lyfts olika åsikter inom gruppen, eftersom medarbetarna kommer från olika miljöer och är i olika åldrar. Bella, som i princip bara har erfarenhet av att ha kvinnliga kollegor, ser också att det finns olika perspektiv inom gruppen i form av värderingar och synsätt och upplever att det ganska lätt uppstår diskussioner. Dessa kan till exempel handla om olika syn på klientarbetet, vilket hon härleder till att det är en arbetsplats där medarbetarna har relativt fria händer i hur arbetet ska utföras. Bella upplever också att samtalsklimatet präglas av omtänksamhet, utöver den öppenhet som redan beskrivits. Hon tänker att de slipper den jargong som hon tror kan uppstå på arbetsplatser med många män.

Informanterna tycker att det är svårt att bedöma hur de två nuvarande manliga kollegorna eventuellt påverkar samtalsklimatet, eftersom de är så få till antalet. Bland andra Bella beskriver dem som anpassningsbara personer och ser inte något könsbetingat mönster i vilka som tar mer plats. Samtliga informanter tror dock att fler män till arbetsgruppen skulle ha en positiv inverkan på klimatet. Både Bella och Birgitta funderar på om det hade förbättrat kommunikationen med ledningen, som Bella uttrycker det:

Om det var fler män, att det blev lite mer så där, att man pratar om, ja men sådan här rak kommunikation, jag vet inte, det är väl mycket vi pratar om med varandra och så kanske det går, man bär mycket med sig istället för att man kanske tar upp det direkt på ett gruppmöte när chefen sitter med.

Bella tror att män är mer avslappnade inför att prata med personer i chefsposition men kanske också tas på större allvar. Hon upplever att det finns kvinnor som är raka men att det de säger inte får samma effekt. Hon lyfter även andra faktorer, så som klass, i förhållande till om man är bekväm med att ta

upp saker inför en auktoritet. Birgitta upplever dock att det i nuläget är få som överhuvudtaget framför kritik när ny information ges eller när det sker förändringar i organisationen. Det härleder hon till att kvinnor förväntas vara följsamma:

Ingen säger ifrån när det tas upp något nytt som, “åh nej det här är väldigt mycket nya saker som händer i organisationen och förra veckan var det nya regler och nu är det nya igen”. Då är det liksom få som räcker upp handen och framför någon kritik. Och det tror jag hör ihop med att vi förväntas vara omhändertagande och göra det som sägs.

Britt-Marie tänker också att det hade blivit ett annat samtalsklimat med fler män i arbetsgruppen. Hon tror att de som en kvinnodominerad arbetsgrupp har en mer ödmjuk jargong än mansdominerade arbetsgrupper. Hon upplever också att det finns en tendens i gruppen att “tassa på tå” kring vissa ämnen och att saker inte alltid tas emot på ett bra sätt: “Det är inte liksom ‘tack för att du säger det här, det här är jättebra, jag ska ta med det här, jag återkopplar’ och sedan får man ingen återkoppling utan saker liksom försvinner iväg lite”. Hon tänker att det kan bero på organisationen men att det också kan handla om antalet kvinnor på arbetsplatsen.

Berit ser ytterligare en positiv effekt av mer blandade arbetsgrupper. Hon har tidigare erfarenheter av detta och märkte också att det blev skillnad på den nuvarande arbetsplatsen när det tillkom en till manlig socialsekreterare. Hon anser att detta är något önskvärt då en arbetsplats med bara kvinnor tenderar att bli “lite uppstissad ibland” och att nivån har en förmåga att lägga sig när män tillkommer. Berit menar inte att de besitter en annan typ av kunskap utan syftar snarare på deras påverkan på samtalsklimatet: “Det kan bli väldigt långdraget när kvinnor ska skapa konsensus i ett möte. Och där kan nog män mer formera sig, men de kan ibland tappa djupet istället men det är min tolkning”.

5.3.2 Olika gehör hos ledningen

Flera av informanterna beskriver en upplevelse av att de manliga kollegorna får ett större gehör hos ledningen. Både Britt-Marie och Birgitta vittnar om att männen blir lyssnade på i större utsträckning. Britt-Marie tycker dock att det är svårt att veta om männens åsikter värderas mer då hon inte vet om det faktiskt blir någon större effekt av det de säger. Däremot kan både hon och Birgitta se en skillnad i hur ledningen bemöter kritik från medarbetarna beroende på kön, där det inte är lika accepterat att vara rak som kvinna. Detta är även något som Bella tidigare nämnt.

Britt-Marie uppskattar själv rak kommunikation men upplever inte att det råder samsyn på vad detta är mellan sig själv och sin chef. Hon menar att alla människor har olika förhållningssätt där vissa ser lösningar direkt medan andra är mer kritiska, där hon själv tillhör den senare kategorin. Hon är en person med många åsikter och har fått kritik kring detta från chefshåll: “Du som har mycket åsikter, tänk på hur du framför dem”. Det har gjort att hon idag känner ett behov av att dämpa sig. Det beror också på att hon inte upplever att det blir någon förändring ändå. När det är organisatoriska frågor som

gruppen tycker är viktiga men som inte prioriteras tystnar åsiktsklimatet, menar Britt-Marie. Även Birgitta har idag en större självmedvetenhet i relation till att uttrycka sina åsikter och väljer därmed sina strider med större omsorg. Samtidigt medger hon att det är jobbigt att behöva anpassa sin personlighet för att det inte ska bli dålig stämning. Dock vet inte Birgitta om den iakttagelse hon har gjort angående gehör hos ledningen enbart handlar om kön. Hon tänker att det skulle kunna bero på om det är en person som alltid uttrycker sitt missnöje eller väljer sina tillfällen. Det finns nämligen en kvinnlig kollega som hörs mycket och en manlig kollega som är mer återhållsam när ledningen deltar i möten. När den manliga kollegan väljer att ta upp något uttrycker han sig dessutom på ett sakligt och rakt sätt vilket hon också tror spelar roll för mottagandet.

5.4 Resultat från homogen grupp: betydelsen av kön

5.4.1 Vikten av representation för arbetsgruppen

Samtliga informanter tycker att det är viktigt att båda könen finns representerade på arbetsplatsen för att få en bättre balans i arbetsgruppen. Flera av informanterna beskriver att kvinnor ställer väldigt höga krav på sig själva och varandra. Därför tror de att fler män skulle kunna minska den prestationsångest som kan uppstå på arbetsplatsen. Till exempel Bella utgår från en tidigare manlig kollega som hade en avslappnad inställning till arbetet. Det gav henne insikt om att man inte alltid behöver vara på topp och att man ska orka arbeta en lång tid:

Det är väl också allmänt känt att kvinnor bränner ut sig i högre utsträckning och vi har haft så, så har det ju varit här också, att gruppleddare som har varit sjukskrivna på grund av utbrändhet och även medarbetare nu som är det. Så att där tror jag att det finns ett, det skulle behövas lite det där, lite good enough-tänket och det tror jag män skulle kunna ta med sig in i en grupp på något sätt.

Birgitta identifierar sig mer med vad hon tolkar som ett manligt sätt att arbeta där man inte ställer orimliga krav på sig själv. Hon är noga med att påminna sig om vilken hennes roll som socialsekreterare är och där upplever hon en skillnad mot sina kvinnliga kollegor, framförallt de som är nya:

De som är rätt så nya går in mycket mer i ansvarstagande så det är lite skillnad, att man tror att man är någons mamma eller kurator, man gör lite för mycket, och gör lite av behandlarsidans jobb. Vi är ju på utredningssidan.

På så sätt tänker Birgitta att det vore bra med en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen då hon upplever att män kan vara mer objektiva i ärenden, likt hon själv. Att inte gå in för känslomässigt i arbetet tycker hon är en viktig egenskap i socialt arbete eftersom det finns en risk för att bli överarbetad annars. Hon ser vikten av att kunna sätta gränser och att inspirera andra till att göra

detsamma. I nuläget ser det inte ut så i arbetsgruppen utan Birgitta kan få dåligt samvete när hennes kvinnliga kollegor tycker att hon borde vara mer ansvarstagande: "Då blir jag som kvinna tvungen att ta mer ansvar för att jag förväntas vara det (ansvarstagande)". Hon upplever även att det kan vara lite väl mycket omtänksamhet mellan kollegorna där man inte kan ha en dålig dag utan att någon ska "rädda" en från sina känslor. Birgitta tror att man hade lämnats mer ifred på en arbetsplats med fler män då hon inte tänker att de lägger sig i på samma sätt.

Britt-Marie upplever att män kan gå in och "styra och ställa" i känslomässiga ärenden på ett konstruktivt sätt. Istället för att känna efter för mycket kan de sätta stopp och säga att "nu går vi vidare". Det tror även hon är en egenskap som män har i större utsträckning och som en känslomässig person tycker hon att det är skönt att bli bemött av någon som inte är det:

Jag vet ju själv vem jag går till när jag känner att det blir väldigt för mycket och väldigt känslösamt och det är ju, ofta en man för att då får jag tydliga besked och det är väl det jag behöver där och då medan kvinnorollen, eller kvinnor, är mer så här försöker stötta och vara där, mer kramar om istället för att komma med lösning.

Även Berit upplever att kvinnor tenderar att vara mer känslösamma och män mer lösningsfokuserade, vilket hon härleder till olika uppfostran. Hon tänker att kvinnor nog har lättare att förstå varandra: "Är du kvinna och talar för andra kvinnor så vet du ju automatiskt hur du ska säga och du kan anpassa dig och hitta nivåerna". Hon anser dock att det borde vara blandat och kan se en funktion i att män och kvinnor "skärper sig" inför varandra då man vill visa sig från sin bästa sida inför det andra könet. Hon tror även på en jämlik fördelning vad gäller ålder, etnicitet och sexuell läggning.

Britt-Marie beskriver en känsla av samhörighet inom gruppen. Att det är en arbetsplats där medarbetarna har liknande värderingar, är i samma ålder och på ungefär samma plats i livet tror hon bidrar till en god trivsel. Hon tänker att deras liknande livssituationer gör dem bra på att stötta varandra då de kan triggas av samma saker. Britt-Marie tror därför att en homogen grupp behöver arbeta mer aktivt för att ta in andra perspektiv och att det i en heterogen grupp sker på ett mer organiskt sätt. Hon upplever att det finns en önskan om fler manliga kollegor i arbetsgruppen, men att det snarare handlar om att arbetsgrupper uppskattar heterogenitet generellt och i synnerhet i professioner som jobbar med människor.

5.4.2 Vikten av representation för klienterna

Flera av informanterna ser även vinster med en jämnare könsfördelning i relation till klienterna.

Genom att spegla samhället i en större utsträckning kan man också svara upp till klienternas önskemål bättre. Exempelvis tycker Britt-Marie att det är jätteviktigt att båda könen finns representerade i organisationen eftersom de arbetar med både kvinnliga och manliga klienter. Detta diskuterar även Bella och hon tror att män kan ha lättare för att skapa en allians-relation till andra män. Hon upplever

att det finns tankar om att vissa egenskaper hos socialsekreterarna passar för en viss klientgrupp men att det inte alltid behöver vara bra. Det finns till exempel en manlig medarbetare som det kan bli lite "bodyguard-tänk" kring i relation till utåtagerande klienter. Hon tror att hon själv uppfattas som mjuk och därför ofta får klienter med funktionsvariation. Bella ser en risk med att för snabbt bestämma sig för vad klienter behöver i form av personliga egenskaper hos socialsekreteraren. Hon tycker inte att könet ska spela någon roll i själva utredningsarbetet.

Det tycker inte heller Berit då arbetet utförs efter standardiserade mallar. Dock tänker hon att könet ändå kan spela roll i mötet mellan klient och socialsekreterare. Dels då män och kvinnor tänker på olika sätt, dels då det kan finnas preferenser hos klienterna. I möten med aggressiva klienter tänker hon att det kan finnas ett behov av att vara en man och en kvinna men menar samtidigt att om en person är för utåtagerande ska denne inte vara där överhuvudtaget.

Birgitta tycker som tidigare nämnts att män inte går in med känslor på samma sätt som kvinnor och att de är mer gränssättande. På så sätt tror hon att det kan vara bra med manliga kollegor vid utåtagerande klienter. Det finns dock kvinnor på arbetsplatsen, inklusive hon själv, som är bra på att ge ett lågaffektivt bemötande men det har framförallt varit manliga kollegor som har blivit kallade till sådana möten. Hon kan, likt Bella, se en tendens i att en lite större och äldre manlig kollega ofta får hantera dessa klienter. Hon ser både för- och nackdelar med att socialsekreterare nischas mot olika klientgrupper. Det kan göra att arbetet går snabbare men nackdelen kan vara att en person bara får besvärliga klienter när det bör finnas en balans mellan det enkla och det svåra.

5.4.2 Kvinnor tas för givet och män får fördelar

Majoriteten av informanterna upplever att det har förekommit olika behandling utifrån kön på arbetsplatsen. Till exempel Bella upplever att det har funnits manliga medarbetare som har uppskattats i väldigt hög grad. Hon vet inte om det uteslutande har berott deras kön men har märkt de hyllats för sådant som hon och hennes kvinnliga kollegor gör varje dag. Det härleder hon till att det är "svältfött" på män och att kvinnor förväntas vara omhändertagande och ansvarstagande:

Det är väl liksom så inrotat i mig att jag valde det här yrket överhuvudtaget liksom utifrån att jag fått höra så här, att jag är bra på att jobba med människor, jag är bra på att ta människor, det här mjuka hela tiden är det jag fått höra, "det är bra, du är snäll och rar, du bryr dig om andra", då blir det ju liksom så här "det är väl det jag kan" när jag skulle söka utbildning, det är väl det som, inte så mycket utifrån kanske så här vad vill jag jobba med, liksom att det finns andra massa möjligheter utan nej det är nog det här som jag är liksom menad för.

Bella tror att när man ser dessa egenskaper hos en man som redan har högre status i samhället blir det uppskattat. Hon upplever även att män som uppvisar mer typiskt manliga egenskaper får uppskattning.

Bella tror att fler män skulle höja det sociala arbetets status men skulle önska att det visades en större uppskattning för det arbetet som utförs av en majoritet kvinnor idag.

Även Birgitta har uppfattningen om att "män höjs mer till skyarna" än sina kvinnliga kollegor. Hon har noterat att en person i ledningen kan uttrycka sig fördelaktigt om män, till exempel på möten, så som att "X har säkert något klokt att säga". Hon upplevde att en tidigare manlig kollega särbehandlades på detta sätt. Personen brukade hälsa honom välkommen till jobbet på morgnarna: "Men det var ju inte så för oss andra, sådär har jag märkt en jättestor skillnad och jag tror inte att hen är riktigt genusmedveten". Denna man presterade dessutom sämre än övriga i gruppen men var populär, rolig och ensam man på arbetsplatsen vilket Birgitta tror påverkade hans status. De kvinnliga kollegorna förväntades bara att acceptera detta samt kompensera för hans stundtals bristande arbete: "Det är så tydligt och vi ska bara ta det, att det är så det är liksom och vi förväntas också göra massa extra i våra ärenden". Således är Birgitta tveksam till kvotering eftersom hon upplever att det finns en risk för att män fortsätter att gynnas om de får sin tjänst på grund av sitt kön och inte på grund av sina prestationer. Hon drar en parallell till en tidigare arbetsplats inom socialtjänsten där det fanns en tjänst som sakkunnig som var mer kvalificerad än tjänsten som socialsekreterare. Denna hade fem stycken kvinnor och en man, som var mindre erfaren, sökt. Han fick tjänsten men inte på grund av kompetens utan för att han var en rolig person och som ett sätt att behålla honom då han ville avancera, resonerar Birgitta. Hon inser samtidigt att det kan vara svårt för ledningen att hantera detta eftersom män förväntar sig privilegier, så som specialiserade tjänster och högre löner, och att ledningen då kanske känner sig tvungna att tillgodose detta.

Britt-Marie vet att det förekommer att manliga kollegor har högre lön men har, till skillnad från sina kollegor, inte personligen upplevt sig förfördelad utifrån sitt kön:

Jag har liksom inte riktigt, när man pratar om kön på ett mer strukturellt plan även i sitt privatliv så upplever jag inte att jag är den personen som, jag vet att det finns, men jag har inte blivit utsatt för det på det sättet att jag har reagerat.

Britt-Marie vet inte om det beror på att hon inte är så tävlingsinriktad i förhållande till män eller det faktum att hon inte letar efter tecken på att män gynnas.

6. Analys

I detta avsnitt har vi applicerat de teoretiska utgångspunkterna samt de mest centrala delarna av den tidigare forskningen på resultatet. Rubriksättning som följer är inte densamma som i resultatdelen. I resultatet fanns ett behov av att redovisa grupperna separat med samma rubriksättning för att tydligt visa på likheter och skillnader. I analysen har vi istället skrivit om båda under samma rubrik för att undvika upprepning men har varit tydliga med vilken grupp som säger vad. Först applicerar vi den socialkonstruktivistiska utgångspunkten på resultatet för att sedan utgå från Hirdman (1988).

6.1 Könssocialisation och möjlighetsstrukturer

Både i den heterogena och den homogena gruppen vittnar informanterna om att de antingen själva upplevt eller hört talas om olika behandling utifrån kön på arbetsplatsen.

I den heterogena gruppen kommer detta till uttryck i att männen får fördelar och tar mer plats. Även om detta inte är något som den manliga informanten personligen har upplevt tar han sina kvinnliga kollegors upplevelser på allvar. De kvinnliga informanterna verkar uppleva att ledningen har ett gott öga till män som också gör det lättare för männen på arbetsplatsen att ta för sig. Informanterna tänker att detta förmodligen sker undermedvetet hos både männen och ledningen. Flera lyfter att samhället i stort inte är jämställt och att socialtjänsten rimligen då inte heller är det.

Det var lite svårare för informanterna i den homogena gruppen att svara på i vilken utsträckning män gynnas då de manliga medarbetarna är så få till antalet. Dock kunde informanterna ge ett par exempel på tillfällen när detta har skett, framförallt i relation till gehör och bemötande från ledningen. Samtliga har funderat på om fler män i arbetsgruppen skulle ge ett bättre genomslag hos cheferna.

Detta tänker vi går att analysera med en socialkonstruktivistisk ansats så som Alvesson och Billing (2011) beskriver den, då en sådan är användbar i relation till hur vi konstruerar kön och reproducerar könsmonster på flera nivåer. Enligt en sådan ansats reproduceras könsnormer både på ett strukturellt och ett individuellt plan. Således är synen på maskulinitet och femininitet och dess ojämlika förhållande något som vi tänker att socialsekreterarna har internaliserat. Vi tänker att det är ett samspel mellan patriarkala strukturer som genomsyrar arbetsplatsen och tidigare erfarenheter av könsocialisation, det vill säga att man har uppfostrats på olika sätt beroende på vilket kön man har. Detta är något som flera av informanterna resonerar kring, bland annat det faktum att män uppmanas att ta för sig i större utsträckning än kvinnor och att göra sin röst hörd. Ingen av de manliga sökanden till gruppleddtjänsten i den heterogena gruppen hade rätt kvalifikationer, men det hindrade dem inte från att försöka, vilket vi tänker är ett exempel på detta. Vi upplever även att det finns en återkommande uppfattning hos informanterna att kvinnor är mer tillmötesgående som också kan ses som ett resultat av denna könsocialisation. Detta uttrycks specifikt av två informanter i den heterogena gruppen som upplever att kvinnor är mer försiktiga och inte kräver sin rätt på samma sätt som män. Vissa av informanterna i samma grupp menar att ett en del av ansvaret ligger på kvinnor

själva att göra sig hörda och uttrycka sina behov på arbetsplatsen. Annars blir det som en ond spiral där man uppfostrats till att inte ta för sig och upplever sig missgynnad på sin arbetsplats men inte heller gör något åt det. Den manliga informanten menar att män inte själva har makten att ta fördelar framför kvinnor. Han tänker att dessa i sådant fall kommer från chefshåll men ser denna osäkerhet hos vissa kvinnliga kollegor som en del av problemet. Detta tänker vi är i linje med det som Alvesson och Billing (2011) beskriver när de problematiserar ett ensidigt perspektiv på patriarkala strukturer. De menar att man inte bara kan se reproduktionen av dessa genom arbetsgivare och manliga kollegor som orsak till kvinnors ogynnsamma situation på arbetsplatsen.

Vi tänker att Kanters (1993) resonemang, om de förutsättningar som organisationsstrukturen skapar i relation till mäns och kvinnors beteenden, kan visa på hur de patriarkala strukturerna verkar på en arbetsplats. Kanter har tesen att det är arbetet som gör människan. Hennes syn på de möjlighetsstrukturer som finns inom organisationer kan också förklara det som informanterna upplever i form av manliga och kvinnliga beteenden och vilka olika möjligheter dessa ger. Kanter utgår i sin studie från kvinnor i underordnade och maktlösa positioner i organisationen. Detta kan inte sägas stämma för kvinnor inom socialtjänsten idag då majoriteten av chefer och gruppleddare är kvinnor (Kullberg, 2006). Dock är det just detta som informanterna i båda grupperna beskriver; att ett manligt beteende premieras av ledningen och att män därför tar för sig i större utsträckning. En informant i den homogena gruppen gav ett exempel på detta i bemötandet av en tidigare manlig kollega. Chefen i fråga uppmuntrade honom på ett helt annat sätt än de kvinnliga medarbetarna och han berömdes för sådant som de gjorde dagligen utan lovord. Det skulle således kunna vara så att män därför upplever sig ha större möjligheter på arbetsplatsen vilket i sin tur också ger fler möjligheter och förstärker beteendet, i enlighet med Kanters (1993) resonemang. På samma sätt skulle kvinnor kunna uppleva sina möjligheter i organisationen som färre och bete sig därefter.

Sammanfattningsvis tolkar vi det som att de patriarkala strukturerna verkar på flera nivåer. I enlighet med en socialkonstruktivistisk ansats är det både socialsekreterarnas internaliserade könsroller och möjlighetsstrukturerna inom organisationen som samverkar och formar hur de beter sig.

6.2 Könen som komplementära

Vi upplever att informanterna har en tendens att beskriva könen som komplementära. Vi upplever således Hirdman (1988) som applicerbar på resultatet då hennes genusystem beskriver isärhållningen av könen som en av dess två grundläggande logiker där mannen som norm är den andra. Hirdman menar att könsrollerna reproduceras på flera nivåer i form av ett genuskontrakt. De tre samverkande nivåerna är som tidigare nämnts den kulturella överlagringen, den sociala integrationen och socialiseringen. Flera av informanterna härleder att de behandlas olika utifrån kön till den första nivån som rymmer de strukturella föreställningarna om de båda könen. Vi syftar då på det informanterna säger om hur de patriarkala strukturerna i samhället får konsekvenser, både inom socialtjänsten och för

dem som individer. Till exempel diskuterar en av informanterna att representationen av båda könen förmodligen inte hade varit lika viktig utan könsstrukturerna i samhället eftersom man då först och främst hade varit människa.

Vi tycker som sagt att vi kan urskilja ett mönster av att informanterna pratar om kvinnliga och manliga egenskaper som motsatser till varandra. Informanter i båda grupperna beskriver till exempel män som mer avslappnade inför arbetet medan kvinnor uppfattas som mer stressade och att de ställer högre krav på sig själva. Till exempel är beskrivningen av duktiga flickor inom socionomvärlden återkommande hos flera av informanterna. Män beskrivs även genomgående som mer objektiva och gränssättande i relation till sina kvinnliga kollegor som upplevs ha svårare med sin känslöhantering och gränssättning. Flera av informanterna tror även att en jämnare könsfördelning bidrar med fler perspektiv till arbetsgruppen, vilket vi också tänker står för en syn på könen som olika. Vi tänker således att Hirdmans (1988) tes om isärhållandet av könen manifesteras i att kvinnorna i arbetsgruppen beskriver män som en bra motpol till dem själva.

Vi tänker även att det går att förstå informanternas berättelser om vissa beteenden på arbetsplatsen utifrån tidigare nämnda genuskontrakt, det som genussystemet kommer till uttryck genom (Hirdman, 1988). Det är genuskontraktet som könar sysslor, platser och egenskaper samt förväntningar i relation till dessa. Informanterna talar till exempel om män som en potentiell säkerhet på arbetsplatsen i förhållande till utåtagerande klienter. Flera av informanterna i den homogena gruppen hänvisar till en manlig kollega som på grund av kön och storlek får möta denna typ av klienter. En av informanterna i den heterogena gruppen beskriver också att männen har tagit på sig ansvaret för tjänstebilarna vilket vi tänker är en manligt kodad syssla. Genuskontraktet och dess föreställningar om hur könen ska relatera till varandra skulle kunna förklara varför socialt arbete överhuvudtaget är kvinnodominerat. En av informanterna beskriver hur hon konsekvent fått höra att hon är omhändertagande och undrar om hon någonsin upplevde att hon kunde arbeta med något annat.

Hirdman (1988) beskriver att ett gränsöverskridande beteende i förhållande till dessa könsnormer straffas vilket gör att genussystemet fortsätter att reproduceras. Detta upplevde vi var mer framträdande i den homogena gruppen. Flera av dess informanterna beskriver ett klimat där man på arbetsplatsen inte känner sig hörd av ledningen och undrar om det kan bero på deras kön. Därför funderar de på om det hade varit lättare för arbetsgruppen att få den respons man önskar med fler män som kan föra gruppens talan. Det finns en föreställning hos informanterna om att män har en rakare kommunikation och de upplever inte att det är lika accepterat att vara rak som kvinna. Två av informanterna har mer eller mindre blivit tillsagda att de har för många åsikter och har därför känt ett behov av att dämpa sig. Eftersom rak kommunikation beskrivs som en manlig egenskap tänker vi att detta, i enlighet med Hirdmans teori, skulle kunna vara ett slags straff från ledningen. Detta sker förmodligen undermedvetet för att kvinnorna avviker från den förväntade könsrollen. En av informanterna beskriver även en känsla av dåligt samvete i förhållande till sina kvinnliga kollegor, för

att hon inte är tillräckligt ansvarstagande. Den här typen av bestraffning verkar alltså också komma från arbetsgruppen.

Upplevelsen av att män gynnas är något som informanterna också ser i relation till mäns minoritetsställning inom socialt arbete. Att män får fördelar som ett sätt att behålla dem på arbetsplatsen är en återkommande uppfattning inom båda grupperna. Fördelarna beskrivs som allt från att inte behöva dela rum med andra kollegor till att få en högre lön. Detta fenomen beskrivs genomgående i den tidigare forskning som vi presenterat där positionerna som norm och underrepresenterad verkar samspela. Alvesson och Billing (2011) skriver att män kan gynnas av sin minoritetsroll då de både förväntas och uppmuntras till att bidra med maskulina egenskaper i kvinnodominerade miljöer. Detta tänker vi är i linje med hur de kvinnliga informanterna, som tidigare nämnts, beskriver manliga egenskaper som eftersträvansvärda i relation till sina egna. Williams (1995) använder begreppet glasulltrappa som ett sätt att beskriva hur män kan dra nytta av sin minoritetsställning i relation till det glastak som kvinnor tenderar att möta i mansdominerade yrken. En av informanterna i den homogena gruppen beskriver att en tidigare kollega fick en tjänst som han egentligen inte var kvalificerad för eftersom han ville avancera. Det tänker vi skulle kunna vara ett uttryck för fenomenet glasulltrappa. Utöver detta ger inte informanterna några konkreta exempel på hur män har avancerat. Detta härleder vi till att den manliga socionomkarriären idag ser annorlunda ut där män snarare gynnas horisontellt än vertikalt (Kullberg, 2006). Att den underkvalificerade kollegan fick en tjänst som sakkunnig skulle kunna vara ett uttryck för just detta. Enligt Kullberg (2006) är attraktiva positioner ett sätt att hålla kvar män eller locka dem till arbetsplatsen.

Att inneha en roll som särskilt kompetent kan också vara ett sätt att befästa sin manlighet på, till skillnad från tidigare när män klättrade hierarkiskt (Kullberg, 2006). Det skulle kunna förklara varför vi inte upplevde att informanterna gav konkreta exempel på strategier hos de manliga kollegorna för att hävda sin maskulinitet. Detta är nämligen något Williams (1995) menar uppstår hos män i kvinnodominerade miljöer som ett sätt att bibehålla position som norm. Enligt Kullberg (2006) upplevs det idag inte som ett hot för män att befinna sig i kvinnodominerade yrken, vilket hon menar just är ett uttryck för en alternativ maskulinitet. I enlighet med hennes studie är det troligare att männen i informanternas arbetsgrupper kommer att söka sig vidare till andra mer attraktiva positioner inom eller utanför socialtjänsten.

6.3 Fler män, bättre för arbetsgruppen och klienterna?

Även om informanterna ifrågasätter att män gynnas upplever vi att de ser fler män i socialtjänsten som något eftersträvansvärt. Kullberg (2006) för en diskussion om huruvida detta skulle leda till en ökad jämställdhet i socionomyrket. Om det blev en jämnare könsfördelning skulle det kunna leda till att män inte längre kan behålla sin eftertraktade position och således sluta få fördelar. Detta är, som tidigare nämnts, något som flera av informanterna lyfter, det vill säga hur männen som bristvara får

fördelar. Bland annat den manliga informanten som under utbildningen fick höra att han lätt skulle få jobb eftersom han är man. Samtidigt, menar Kullberg (2006), att det skulle kunna få motsatt effekt och leda till mindre jämställdhet. Detta då påståendet att båda könen behövs i det sociala arbetet grundar sig i ett särartstänkande som reproducerar föreställningar om skillnader mellan män och kvinnor. Som redovisats ovan beskriver informanterna återkommande manliga egenskaper som åtråvärda. Detta tar sig framförallt i uttryck i relation till kommunikationen med ledningen och i hur de beskrivs som komplement till de kvinnliga egenskaperna i arbetsgruppen. Vi upplever att dessa föreställningar framförallt förekommer i den homogena gruppen som har en relativt liten erfarenhet av att arbeta med män men ändå ser det som något önskvärt. Hirdman (1988) menar att synen på könen som olika är vad som upprätthåller mannen som norm då kvinnan konstrueras i relation till honom. Vi tänker att detta förhållningssätt präglar socialsekreterarna i hur de konstruerar behovet av fler män till arbetsplatsen. Men hänsyn till detta menar Kullberg (2006) att det behövs föras en diskussion om varför det är viktigt med fler män.

Alvesson och Billing (2011) problematiserar också strävan efter heterogena arbetsgrupper. Homogena arbetsgrupper kan tydligare kännetecknas av maskulinitet eller femininitet beroende på vilket kön som är dominerande. Detta ger informanterna i den homogena gruppen exempel på när de beskriver den omhändertagande och "duktiga" stämning som kan uppstå. Det skulle även kunna förklara den råa jargongen som flera av informanterna i den heterogena gruppen beskriver och som de delvis härleder till antalet män i arbetsgruppen. Alvesson och Billing menar dock att man inte bör ta för stor hänsyn till den här typen av resultat från genusforskning. Detta då dessa beteenden egentligen inte behöver stå för hur personerna är som individer utan snarare om de normer och förväntningar som präglar en arbetsgrupp. Det förblir osäkert vad som är föreställningar om kön och vad som är en rättvis bild av människor. Därför problematiserar de att heterogenitet per automatik skulle bidra till ett särskilt utfall. Båda grupperna har föreställningar om att en blandad grupp är bättre men enligt Alvesson och Billing behöver det varken bli mer tillfredsställande eller effektivt.

En vinst med fler män till socialtjänsten skulle dock kunna vara att bättre tillmötesgå preferenserna hos klienterna. Detta är något som informanterna i båda grupperna beskriver. Ett exempel är kvinnor som tidigare varit utsatta på olika sätt av män. Det kan också vara så att klienten, kvinna som man, har en föreställning om att denne lättare bildar en allians med någon av samma kön. Som tidigare nämnts förs det också återkommande en diskussion om män i relation till utåtagerande klienter. Det råder delade meningar om huruvida detta är något bra eller inte, både i relation till klienten och till handläggaren. Dessa tankar om könets betydelse för klienterna är något som Sandström (1997) berör i sin studie om de föreställningar och förväntningar som personalen på tre behandlingshem hade utifrån kön. Studien visade på att det fanns en förväntan om könen som komplementära i relation till klienterna där bland annat männen förväntades ansvara för säkerheten på hemmen. En av informanterna i den egna studien menar att även om det kan kännas fel att tillmötesgå diskriminerande krav från klienterna kan "ändamålet helga medlen".

När informanterna resonerar kring vikten av kön i förhållande till själva arbetet återkommer flera till rollen som socionom och arbetets standardiserade karaktär. Även om det finns en föreställning om kvinnor som mer omhändertagande, lyfts att män som sökt sig till socionomyrket troligen också besitter denna egenskap. I arbetet som utredare beskriver flera av informanterna att de styrs av mallar och metoder och att könet således inte ska spela någon roll. Ändå är samtliga informanter av åsikten att representationen av båda könen är viktig, vilket vi ser bygger på en utgångspunkt där könen är komplementära och en föreställning om att heterogenitet är bättre.

7. Avslutande kapitel

I detta avsnitt följer först en redogörelse av studiens slutsatser. Därefter diskuteras dessa under var sin rubrik i diskussionen för tydlighetens skull. Slutligen följer förslag på vidare forskning och slutord.

7.1 Slutsatser

Studien syftade till att undersöka hur socialsekreterare upplever betydelsen av kön och könsfördelning. Detta för att kunna problematisera bilden av att en jämn representation per definition är gynnsam.

Utifrån studien dras följande slutsatser:

Män verkar gynnas, oberoende av könsfördelningen i arbetsgruppen, på bekostnad av kvinnorna. Det tar sig framförallt i uttryck i en upplevelse av att männen får bättre gehör hos ledningen än kvinnorna. Informanterna härleder det både till männens minoritetsroll inom socialt arbete och till patriarkala strukturer.

Mäns och kvinnors egenskaper beskrivs av informanterna som komplementära och de manliga som eftersträvansvärda, framförallt av den homogena arbetsgruppen. Kvinnor som besitter manligt kodade egenskaper upplever inte att de får samma gehör som män hos ledningen utan att de snarare behöver anpassa sig.

Båda grupperna anser att det är viktigt med en jämnare könsfördelning, både i relation till klimatet i arbetsgruppen och till klienterna. Det finns en föreställning hos informanterna om att det finns en risk för likriktat tänkande i en homogen grupp men båda grupperna beskriver att det finns olika åsikter och personligheter bland medarbetarna. Flera informanter lyfter också att andra variabler, så som klass, etnicitet och ålder, kan påverka perspektiven men även status och möjligheter inom organisationen.

7.2 Diskussion

I denna diskussionsdel kommer vi att diskutera våra slutsatser i relation till resultatet och kunskapsläget samt slutsatsernas relevans för det sociala arbetets praktik, de professionella och klientgruppen.

7.2.1 Män gynnas

Att män i socialt arbete gynnas som ett resultat av sin minoritetsposition var något som både kom till uttryck i informanternas berättelser och som är väl underbyggt i den tidigare forskning som vi tagit del av. Vi finner det särskilt intressant att kvinnor i minoritetsposition i traditionellt manliga yrkesmiljöer snarare får "armbåga" sig fram för att avancera eller överhuvudtaget accepteras (Alvesson & Billing, 2011). Detta tycker vi att Williams (1995) beskriver väl med det glastak hon menar att kvinnor i

mansdominerade miljöer slår i, i relation till den glasulltrappa som män i kvinnodominerade miljöer får ta del av. Vi upplever att vårt teoretiska ramverk kunde hjälpa oss att förstå det informanterna beskrev i relation till olika behandling. Det är två strukturella teorier vilket är i linje med uppfattningen hos informanterna, det vill säga att det är de patriarkala strukturerna i samhället som leder till att män och kvinnor behandlas olika. Detta upplever vi får konsekvenser på flera nivåer. Könnsstrukturerna påverkar vilka yrken som anses manliga respektive kvinnliga och vilken status dessa får. De leder även till att man uppfostras på olika sätt utifrån kön och då lär sig att båda värdera och bemöta män och kvinnor olika. Vi tycker att det är intressant att vissa av informanterna lyfte att det även ligger hos kvinnorna att motverka en ojämsställd arbetsplats och inte bara hos ledningen och de manliga kollegorna. Det kanske kan låta provocerande men vi tänker att så som samhället ser ut kan det vara mer konstruktivt att uttrycka sina behov än att till exempel byta arbetsplats. Med detta menar vi att det både skulle kunna gynna individen själv och jämställdheten i stort om kvinnor vågade kräva sin rätt i större utsträckning. Dock är vi ödmjuka inför att det kan vara lättare sagt än gjort, både med hänsyn till bemötande från ledningen och till vilket självförtroende man har med sig utifrån sitt kön. Flera informanter beskrev att de tappat lusten att uttrycka sig som ett resultat av dåligt bemötande från sin chef. Vi landar i att detta är ett komplext problem i relation till vems ansvar det är att skapa en mer jämställd arbetsplats. Vi tror att det krävs både ork och medvetenhet hos flera parter för att få till stånd en förändring.

7.2.2 Könen som komplementära

Vi upplever att informanternas sätt att resonera kring manliga och kvinnliga egenskaper präglades av en del motsägelsefullhet. Detta tog sig i uttryck på flera olika sätt. Många av informanterna i den homogena gruppen beskrev till exempel rak kommunikation som vanligare bland män, samtidigt som flera av dem själva upplevde sig ha denna förmåga. Förvisso diskuterade informanterna om det faktum att män blir lyssnade på i större utsträckning verkligen beror på deras raka kommunikation eller på att de är män, eftersom de kvinnor med ett "rakt" sätt inte upplevde sig få samma gehör. I anslutning till detta upplevde vi att Hirdmans (1988) tes om isärhållandet av könen och mannen som norm var hjälpsam. Vi tänker att det faktum att ett par kvinnliga informanter dessutom upplevde sig dämpade av sin chef i förhållande till att uttrycka sina åsikter kan förklaras med de sanktioner som följer av att vara gränsöverskridande, enligt Hirdmans genusystem. Vi tänker att detta fenomen, det vill säga reproduktionen av könsrollerna, får konsekvenser för de professionellas status där kvinnliga socialsekreterare inte värderas lika högt, varken av sig själva eller av ledningen.

7.2.3 Viktigt med en jämnare könsfördelning

Vi tänker att synen på könen som komplementära även kommer till uttryck i föreställningen om att det kan bli ett likriktat tänkande i en homogen arbetsgrupp. Båda grupperna beskriver det som eftersträvarsvärt med en heterogen könsfördelning då det ger fler perspektiv inom gruppen. Dock

upplever vi att informanterna beskriver att det lyfts olika åsikter, även inom den homogena gruppen. Vi tänker likt dem att andra variabler, så som ålder, etnicitet, samhällsklass och sexuell läggning, också påverkar hur mångfacetterat samtalsklimatet blir. Det hade således varit önskvärt att göra en intersektionell analys på materialet, något vi återkommer till i förslag på vidare forskning.

Även om det går att applicera ett särartstänkande, där mannen är norm, på att informanterna ser det som önskvärt med fler män till arbetsgruppen tänker vi att det inte utesluter att det kan få ett positivt utfall. Vi tänker att det kan gynna samtals- och arbetsklimatet samt klienterna med olika kön hos handläggarna. Med detta syftar vi på de olika livserfarenheter som vi tror att man får med sig utifrån kön och det faktum att det verkar finnas könsspecifika preferenser hos klienterna. Man kan tänka att det inte borde spela någon roll vilken socialsekreterare man träffar eftersom de har samma utbildning och följer standardiserade mallar. Vi tror dock inte att det går att bortse från individuella olikheter på grund av tidigare nämnda könsstrukturer i samhället. På så sätt tänker vi att representationen, att bättre spegla samhället, är viktig. Dock ser vi, efter att ha tagit del av informanternas upplevelser och tidigare forskning, vikten av att problematisera att en jämn könsfördelning per definition är något bra. Detta då den positiva särbehandlingen av män verkar ske på bekostnad av kvinnliga socialsekreterares förutsättningar. Vi anser att det finns ett behov av att initiativet om fler män till socialtjänsten diskuteras och motiveras så att vinsterna tydligt framgår.

7.3 Förslag på vidare forskning

Med hänsyn till studiens småskalighet och få informanter tänker vi ändå att den visar på teman som skulle kunna vara intressanta att undersöka i en större kontext. Upplevelsen av att män gynnas och de eventuella baksidorna av en jämn könsfördelning skulle eventuellt kunna utgöra teman för en kvantitativ enkätstudie, för socialsekreterarna på ett antal socialkontor att svara på. Då skulle man med större säkerhet kunna diskutera dessa teman i relation till någon slags generaliserbarhet.

Under studiens gång har vi fått flera idéer på vidare forskning, både från informanterna och som ett resultat av studiens avgränsade karaktär. En återkommande nyfikenhet hos informanterna var ledningens syn på kön och representation på arbetsplatsen. I samtalen med informanterna diskuterades ledningens roll för arbetsklimatet och hur vissa medarbetare får fördelar medan andra känner sig tystade. En informant lyfte att det måste vara svårt som chef att möta kraven ovanifrån om fler män utan att dessa i sin tur gynnas, genom till exempel högre löner. Detta har vi berört inom ramen för vår studie men tänker att det kunde vara intressant att undersöka hur chefer inom socialtjänsten resonerar kring detta i ett annat vetenskapligt sammanhang.

Något annat som har varit återkommande i samtalen med informanterna är hur andra faktorer än kön kan vara betydelsefulla på en arbetsplats. Till en början ville vi göra mer av en intersektionell analys och se till andra faktorer, så som etnicitet, klass, ålder och sexuell läggning, utöver kön. I slutändan avgränsade vi oss ändå till betydelsen av kön men inom ramen för en större studie tänker vi

att andra faktorerers påverkan är motiverade att undersöka, med reservation för att detta kanske redan gjorts. Det var något som majoriteten av informanterna upplevde spelade roll, både för den egna positionen och för själva dynamiken i arbetsgruppen.

7.4 Slutord

Vi ställde oss initialt frågan vad det finns för konkreta vinster med en jämnare könsfördelning och vad idén om att detta vore gynnsamt bygger på. Tidigare forskning visar på en klar trend i att män i minoritetsposition får fördelar inom kvinnodominerade yrken. Med hjälp av framförallt Hirdmans (1988) genusystem kunde vi se en möjlig förklaringsmodell till detta; att könen ses som komplementära där mannen är norm. Studien genererade flera slutsatser men den som känns mest relevant, både i relation till syfte och det sociala arbetets praktik, är hur efterfrågan på män verkar gå ut över kvinnors positioner i socialt arbete. Så länge de patriarkala strukturerna råder, inom det Hirdman benämner som överlagringen, och genomsyrar samhället med dess institutioner och medborgare kommer mannens överordning att fortsätta reproduceras. Det gör att vi uppmanar till en mer problematiserande diskussion om vikten av representation och vilka som är de egentliga vinsterna så att antalet manliga socionomer inte behöver gå ut över kvinnors arbetssituation och jämställdhet.

8. Referenslista

- Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. (Ny, bearb. uppl.) Umeå: Borea.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". I *Gender and Society*. Volume 4. Nr. 2. Sida 139-158.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (2011). *Kön och organisation*. Studentlitteratur AB: Lund.
- Blomqvist, M. (1994). *Könshierarkier i gungning: [kvinnor i kunskapsföretag = [Gender hierarchies challenged] : [women in knowledge-intensive companies]*. Diss. Uppsala : Univ.. Uppsala.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. ([New ed.]). New York: Routledge.
- Eriksson, M. (2001). *Att "göra" kön: om organisationsteorier och familjerättssekreterare*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms univ..
- Hirdman, Y. (1988). "Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning". I *Kvinnovetenskaplig tidskrifter*. Nr 3. Sida 49-63.
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2014). *Hur moderna organisationer fungerar*. (4., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and women of the corporation*. (2. Ed.) New York: BasicBooks
- Kullberg, K. (2006). *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*. Rapportserie i socialt arbete nr 6. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete: Växjö.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

- Mattsson, T. (2010). "Kön och genus - i samhället och i det sociala arbetet". *Working-Paper Serien* (3). Från <https://www.soch.lu.se/sites/soch.lu.se/files/wp2010-3.pdf>
- Ng, E.S. & Wiesner, W.H. (2007). "Are Men Always Picked Over Women? The Effects of Employment Equity Directives on Selection Decisions". I *Journal of Business Ethics*. Volume 76. Sida 177-187.
- Nordborg, G. (red.) (1997). *Makt & kön: tretton bidrag till feministisk kunskap*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (4., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460
- Simpson, R. (2004). "Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations". *Work employment and Society*, 18 (2). Från <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.426.120&rep=rep1&type=pdf>
- Socialstyrelsen. (2008). *Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst*. Stockholm: Socialstyrelsen. Från https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8839/2008-131-1_20081311_rev1.pdf
- SOU 1998:6. *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Från <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/1997/12/sou-19986/>
- Statistiska centralbyrån. (2017). *Yrkesregister med yrkesstatistik: Yrkesstrukturen i Sverige (AM33 – Yrkesregistret med yrkesstatistik)*. Från https://www.scb.se/contentassets/1fe7f957920f4eaf97bddcc0270553f2/am0208_2017a01_sm_am33sm1901.pdf
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Liber

Thurén, B. & Sundman, K. (red.) (1997). *Kvinnor, män och andra sorter: genusantropologiska frågor*. Stockholm: Carlsson.

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur: Lund.

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

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

Bilagor

Bilaga 1 – Informationsbrev



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

Förfrågan om deltagande i en studie om socialsekreterares upplevelse av att arbeta i en arbetsgrupp med en heterogen eller homogen könsfördelning

Hej!

Vi heter Olle Westman och Elsa Burman och ska skriva vår kandidatuppsats om ovanstående ämne och söker socialsekreterare som kan tänka sig att ställa upp på en intervju med oss.

Vi upplever att det finns en pågående diskussion om vikten av en jämn könsfördelning på arbetsplatser och så även inom socialtjänsten. Det finns uppfattningar om varför det är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv men också åsikter om att det kan befästa våra föreställningar om stereotypa könsroller. Vår förförståelse är att de flesta någon gång har funderat kring detta i förhållande till sin egen arbetsplats, kanske framförallt inom socialt arbete på grund av den snedfördelning som råder. Vår uppsats syftar till att undersöka hur socialsekreterare inom en homogen och en heterogen arbetsgrupp, utifrån kön, upplever att detta påverkar arbetet. Vi är framförallt intresserade av samtalsklimatet, föreställningar om kön och upplevelsen av svagheter och styrkor inom arbetsgruppen.

Vi avser att genomföra fyra intervjuer per enhet. Vi beräknar att det kommer att ta ungefär 45 minuter per intervju. Personuppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och materialet att förvaras oåtkomligt för utomstående. Alla deltagare kommer att avidentifieras i uppsatsen så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer. Ert eventuella deltagande i studien är helt frivilligt. Ni kan dessutom när som helst avbryta ert deltagande. De uppgifter som samlas in kommer endast att användas i samband med denna studie.

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

Mail: olle.westman@eshstudent.se alternativt elsa.burman@eshstudent.se

Telefon: Olle 0704 38 51 50 och Elsa 0704 33 43 16

Handledare: Martin Börjeson, martin.borjeson@esh.se

Ditt deltagande hade varit av stor betydelse för oss! Olle och Elsa

Bilaga 2 - Intervjuguide

Inledning

Personuppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och materialet att förvaras oåtkomligt för utomstående. Alla deltagare kommer att oidentifieras i uppsatsen så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer. Ert eventuella deltagande i studien är helt frivilligt. Man kan dessutom när som helst avbryta sitt deltagande. De uppgifter som samlas in kommer endast att användas i samband med denna studie.

Den här intervjun syftar till att undersöka upplevelsen av att arbeta i en heterogen/homogen arbetsgrupp utifrån könsfördelning. Vi är intresserade av detta i relation till nedanstående teman.

Bakgrundsfrågor

- Födelseår
- När tog du din socionomexamen? (Ålder)
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Vad har du för erfarenhet inom socialt arbete?
- Hur kommer det sig att du sökte dig till det här området?

Samtalsklimat

Hur upplever du samtalsklimatet i arbetsgruppen? (Ge exempel)

- Upplever du att ni brukar tänka ungefär lika om saker i gruppen? - Eller uppstår det lätt diskussioner?
- Hur känner du inför att uttrycka dina åsikter på arbetsplatsen?
- Hur tror du att er könsfördelning påverkar detta?

Föreställningar om kön

Hur tänker du om vikten av att båda könen finns representerade i arbetsgruppen?

- Är det viktigt eller spelar det inte någon roll - varför?
- Upplever du att det finns uppgifter på arbetsplatsen som män/kvinnor lämpar sig bättre för?
- Upplever du att män och kvinnor behandlas olika på arbetsplatsen beroende på kön?

Svagheter/Styrkor

- Vilka upplever du som styrkorna med att arbeta i en homogen/heterogen grupp?
- Vilka upplever du som svagheter med att arbeta i en homogen/heterogen grupp?

Avslutande frågor

Har du något mer att tillägga innan vi avslutar?

Följdfrågor

Hur tänker du då?

Vad innebär det?

Kan du ge exempel?

Menar du att...?

Kan du berätta mer?

Vad gjorde/tänkte/kände du då?

Bilaga 3 - Samtyckesblankett

Skriftligt, informerat samtycke till medverkan i intervjustudie genomförd av Olle Westman och Elsa Burman vid Ersta Sköndal Bräcke högskola VT 19.

Jag har informerats om studiens syfte och om hur informationen samlas in, bearbetas och handhas.

Jag har även informerats om att mitt deltagande är frivilligt och att jag, när jag vill, kan avbryta min medverkan i studien utan att ange orsak.

Jag samtycker härmed till att medverka i denna intervjustudie som handlar om socialsekreterares upplevelse av att arbeta i en heterogen eller homogen arbetsgrupp utifrån kön. Jag ger min tillåtelse till att det framgår att jag är man/kvinna i uppsatsen.

Ort/Datum/År:

Namnunderskrift:

Namnförtydligande:

Uppsatsförfattarens underskrift:

Namnförtydligande:

Uppsatsförfattarens underskrift:

Namnförtydligande:

Handledarens namn:

Namnförtydligande: