



MALMÖ HÖGSKOLA

Fakulteten för  
lärande och samhälle

## **Examensarbete**

15 högskolepoäng på grundnivå

# Socionom som yrkesval

En studie om mäns och kvinnors tankar och föreställningar om  
sitt yrkesval

*Social worker as career choice*

A study of men's and women's thoughts and beliefs about their  
career choices

Therese Broström

Jennifer Holst

Studie- och yrkesvägledarexamen 180 hp

Datum för slutseminarium: 2014-02-21

Examinator: Nils Andersson

Handledare: Niklas Gustafson



# Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. På arbetsmarknaden utgör kvinnor med utbildning från social omsorg alternativt socionomutbildning 85 procent av arbetsdeltagarna. Detta är bakgrunden till studiens syfte som är att undersöka vad som påverkat studenternas yrkesval och vilka föreställningar som förekommer om yrket. Vidare är syftet att undersöka om det finns likheter och skillnader i männens och kvinnornas tankar och upplevelser om yrkesvalet. En kvalitativ metod har tillämpats i undersökningen. Sex studenter, tre kvinnor och tre män på socionomprogrammet har intervjuats. De teoretiska begreppen isärhållande, manlig norm, genuskontraktet, handlingshorisont, självuppfattning, föreställningar, maskulinitet och hegemoni har tillämpats för att analysera det empiriska materialet. Främsta skälet för kvinnorna och männen att söka till socionomprogrammet är att hjälpa människor och skapa bättre förutsättningar för klienter. Männens och kvinnornas intresse för yrket har väckts genom olika erfarenheter och signifikanta andra. Männens och kvinnornas föreställningar om yrket är att det innebär myndighetsutövning. Både kvinnliga och manliga förebilder behövs inom yrket då individer vanligtvis anförtror sig till samma kön menar kvinnorna och männen. Det finns för och nackdelar att vara i minoritet inom ett kvinnodominerat yrke enligt männen, männen menar att kvotering kan innebära att en anställning grundar sig på kön i stället för kunskaper. I framtiden kan både kvinnorna och männen tänka sig en yrkeskarriär med högre befattning för att kunna skapa förändringar och påverka klienters levnadsvillkor. Studiens slutsats är att det finns ett fåtal skillnader i männens och kvinnornas föreställningar om yrket och vilka skäl som anges till yrkesvalet.

Nyckelord: Föreställningar, Yrkesval, Socionom, Kön, Genus

# Förord

## Tack!

Äntligen! Är vårt examensarbete färdigt. Det har varit ett slitsamt arbete tidsmässigt samtidigt som det har varit lärorikt och roande. Vi vill främst tacka socionomstudenterna som har tagit sig tid och deltagit i studien, delat med sig av sina uppfattningar och upplevelser. Ett tack till personalen på hälsa och samhälle på Malmö högskola som gett oss en inblick i deras arbete samt försett oss med information. Vidare tackar vi handledaren Niklas Gustafson för goda råd under arbetets gång. Vi vill även tacka syskonen Hanna och Frida som har stöttat oss genom ovärderliga tips. Slutligen vill vi tacka varandra för ett fint samarbete.

Therese Broström och Jennifer Holst

## Arbetsfördelning

Samtliga kontakter, intervjuer och transkriberingar har genomförts gemensamt.

Tillsammans har vi sökt information, redigerat och kompletterat varandras texter.

Gemensamma texter:

Syfte, frågeställningar, analys, diskussion, sammanfattningar och bilagor

Individuella texter: Therese Broström

Inledning, forskning och resultat: föreställningar

Individuella texter: Jennifer Holst

Metod, teori och resultat: yrkesvalet.

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	2
1.2 Frågeställningar .....	2
2. Tidigare forskning.....	3
2.1 Resultat av tidigare studier .....	3
2.1.1 Hjälpa individer – skäl att studera socialt arbete.....	3
2.1.2 En karriär inom socialtjänsten lockar inte männen .....	4
2.1.3 Ett brett yrkesfält innebär karriärförändringar för männen .....	4
2.1.4 Ett kvinnodominerat yrke genererar i fördelar för männen.....	6
2.1.5 Nackdelar med att vara man i ett kvinnodominerat yrke.....	7
2.1.6 Yrken, befattning och status .....	7
3. Teoretiska utgångspunkter.....	9
3.1 Genussystemet.....	9
3.1.1 Isärhållande och manlig norm .....	9
3.1.2 Genuskontraktet.....	9
3.2 Genus.....	10
3.2.1. Maskuliniteter.....	10
3.2.2. Hegemoni .....	11
3.3 Handlingshorisont.....	11
3.4 Självuppfattning .....	12
3.5 Föreställningar .....	12
3.6 Sammanfattning.....	13
4. Metod .....	14
4.1 Metodval.....	14
4.2 Urval och undersökningsenheter .....	14
4.3 Avgränsning .....	15
4.4 Datainsamling.....	16
4.5 Analysmetod.....	16
4.6 Validitet och reliabilitet .....	17

4.7 Etiska ställningstaganden .....	17
<b>5. Resultat .....</b>	<b>19</b>
5.1 Yrkesvalet.....	19
5.1.1 Hjälpa andra är betydelsefullt.....	19
5.1.1.1 Männen .....	19
5.1.1.2 Kvinnorna .....	20
5.1.1.3 Jämförelse.....	20
5.1.2 Arbetslivserfarenhet, upplevelser och omgivningen .....	21
5.1.2.1 Männen .....	21
5.1.2.2 Kvinnorna .....	21
5.1.2.3 Jämförelse.....	22
5.2 Föreställningar .....	22
5.2.1 Myndighetsutövning innebär utmaningar.....	22
5.2.1.1 Männen .....	22
5.2.1.2 Kvinnorna .....	23
5.2.1.3 Jämförelse.....	24
5.2.2 Ett kvinnodominerat yrke medför konsekvenser.....	25
5.2.2.1 Männen .....	25
5.2.2.2 Kvinnorna .....	25
5.2.2.3 Jämförelse.....	26
5.2.3 Karriär inom yrket .....	26
5.2.3.1 Männen .....	26
5.2.3.2 Kvinnorna .....	27
5.2.3.3 Jämförelse.....	28
5.3 Sammanfattning.....	29
<b>6. Analys .....</b>	<b>30</b>
6.1 Hjälpa andra är betydelsefullt.....	30
6.2 Arbetslivserfarenhet, upplevelser och omgivning .....	31
6.3 Myndighetsutövning innebär utmaningar.....	32
6.4 Socialt arbete ett yrke som medför konsekvenser .....	33
6.5 Karriär inom yrket .....	33
6.6 Sammanfattning.....	35
<b>7. Diskussion.....</b>	<b>36</b>

7.1 Slutsats.....	36
7.2 Resultatdiskussion .....	37
7.3 Metoddiskussion.....	39
8. Referenslista .....	41
9. Bilaga.....	44
9.1 Bilaga 1.....	44
9.1.1 Intervjuguide.....	44
9.2 Bilaga 2.....	45
9.2.1 Vi söker informanter till vår C uppsats! .....	45

# 1. Inledning

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad visar statistik från Statistiska centralbyrån. År 2007 arbetade 78 procent av kvinnorna och 85 procent av männen i ett könssegregerat yrke (SCB, 2008). Ett yrke får namnges könssegregerat om ett kön representerar 60 procent av deltagandet, detta är enligt den statistiska definitionen (SOU 2004:43:42). För att förebygga brist på jämställdhet inom olika yrken och positioner pågår ett aktivt arbete på arbetsmarknaden. Inom den offentliga sektorn arbetar hälften av kvinnorna på arbetsmarknaden inom utbildning, vård samt omsorg. Männen är övervägande yrkesverksamma inom den privata sektorn (Regeringen 1, 2009:3).

Könsfördelningen mellan män och kvinnor inom högskolan består av 60 procent kvinnor och 40 procent män (HSV 2, 2008:34). Kvinnorna innehar högre utbildning, har lägre lön och positioner i arbetslivet som inte motsvarar deras yrkeskunskap jämfört med männen.

Kvinnor väljer i högre utsträckning yrken som anses vara lågavlönade. 90 procent av de yrkesinriktade högskoleprogrammen består av kvinnliga studenter (Regeringen 1,2009:5). När männen väljer utbildning har dem större sannolikhet jämfört med kvinnor att få ett yrke som anses inneha högre status (Regeringen 1, 2009:5). För att förändra den sneda könsfördelningen i kvinnodominerande yrken belyser Nordberg att männen har en viktig funktion. När män inträder kvinnodominerande yrken blir statusen inom yrket högre och kvinnornas lön påverkas i en positiv riktning (Nordberg, 2005:64).

Socionom är ett kvinnodominerat yrke. Rapporten 2012:2 från Högskoleverket indikerar att från läsåret 2006/2007 till 2010/2011 har sammanlagt 2275 män börjat läsa på socionomprogrammen i Sverige, det kan jämföras med 12394 kvinnorna som är överrepresenterade på programmet. På arbetsmarknaden utgör kvinnor med utbildning från social omsorg alternativt socionomutbildning 85 procent av arbetsdeltagarna (HSV 1, 2012:70,71 ).

Regeringen vill utöka rekrytering till olika samhällsgrupper, alla individer har rättighet att utbilda sig och generera kunskap genom högre utbildning. Valet att studera



på högskolan ska inte styras av individens sociala bakgrund alternativt kön, utan istället ska intresse och förmåga komma i första hand (Regeringen 2,2004:143)

Malmö högskola har även observerat problemet och tidigare använt sig av en fri kvot på 10 procent för att ge företräde till manliga sökande till en inriktning på socionomprogrammet. Detta för att skapa en jämnare könsfördelning(HSV 3, 2003:34).

Utifrån att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad samt socionomyrket, socionomutbildningen och närliggande professionsutbildningar, väcks funderingar om varför högskolan vill styra och ändra på könsfördelningen på särskilda utbildningar och därmed påverka kvinnors och mäns yrkesval. Ur detta väcks funderingar om vilka föreställningar män och kvinnor har om yrke och utbildning? Vad påverkar och bidrar till mäns och kvinnors yrkesval?

## 1.1 Syfte

Syftet med studien har en utgångspunkt i det könssegregerade socionomyrket. Socionomyrket är ett brett yrkesfält med många olika yrkeskategorier och därför är det viktigt att det finns en blandning av män och kvinnor inom yrket för att uppfylla klientens behov. Utifrån problematiken undersöks studenternas yrkesval socionom, vad har påverkat studenternas yrkesval och vilka föreställningar förekommer om yrket. Vidare är syftet att undersöka om det finns likheter och skillnader i männens och kvinnornas tankar och upplevelser om yrkesvalet.

## 1.2 Frågeställningar

Vad anger män och kvinnor för skäl att utbilda sig till socionom?

Hur har omgivningen påverkat männen och kvinnornas yrkesval?

Vilka föreställningar har männen och kvinnorna om yrket?

## 2. Tidigare forskning

Detta kapitel har en utgångspunkt i en könssegregerad arbetsmarknad. Syftet är att sammanfatta i korthet ett urval av fem tidigare forskningsstudier som har bedrivits inom området yrke, karriär, arbete, status och kön. Följande introduceras en tematiserad genomgång av forskningsstudiernas resultat. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.

### 2.1 Resultat av tidigare studier

#### 2.1.1 Hjälpa individer – skäl att studera socialt arbete

Brittiska mäns och kvinnors främsta skäl att studera socialt arbete är att hjälpa andra individer att skapa ytterligare livskvalitet (Stevens, m.fl 2012:23). Tidigare positiva och negativa erfarenheter av socialt arbete var ytterligare ett motiv till vald utbildning. Några exempel som förs på tal är manliga och kvinnliga studenter som tidigare haft erfarenhet av att bo i fosterhem och arbeta med hemlösa. Erfarenhet av social arbetare har bl.a. motiverat män och kvinnor att bidra till förbättrad livskvalitet för andra individer:

“I grew up in foster care and so had direct experience of social work and stuff, and the impact that good and bad social workers can have on your life. So I thought, you know, typical ‘wanting to make a difference’ thing, to have an effect on someone else’s life, or help them if I could”

( Stevens, m.fl, 2012:29).

Förbättra livskvaliteten genom att ge hjälp till en individ var ett förekommande svar jämfört med samhällsperspektivet. Samhällets perspektiv att bedriva kamp mot orättvisor och ojämlikheter. Uppmuntran från vänner och familj förekom som en förklaring till yrkesvalet (Stevens, m.fl 2012:23,24).

### 2.1.2 En karriär inom socialtjänsten lockar inte männen

De utexaminerade männen från socionomprogrammet på Lunds universitet eftersträvar inte en karriär inom socialtjänsten. Däremot inleder männen sin yrkeskarriär inom t.ex. socialtjänsten, skola, kriminalvård, hälsa och sjukvård (Kullberg, 2006). Även de utexaminerade kvinnorna från Lund börjar sin karriär inom socialtjänsten. Socialtjänsten är ett arbetsområde där ett flertal kvinnor fortsätter karriären följt av hälsa och sjukvård samt inom skolväsendet (Kullberg, 2011:48). Kvinnorna som examinerades på 90-talet i Lund och befann sig kvar inom socialtjänsten arbetade inom nya arbetsområden som krävde fördjupade kunskaper inom familjerätt följt av migration/flyktingar (Kullberg, 2011:49). Detta kan jämföras med kvinnorna som examinerades 2003 och befann sig kvar inom socialtjänsten, de tjänstgjorde med myndighetsutövning inom socialbidrag, familjerätt samt missbruk (Kullberg, 2011:49).

Männens karriär inom socialtjänsten blir inte långvarig. Männen upplever en negativ aspekt av att socialtjänsten består av ett myndighetsutövande och övervakande. Erfarenheter av socialtjänsten innebär påfrestningar på grund av en arbetssituation med sämre lön, färre resurser samt osjälvständigt arbete menar männen. Exempelvis måste problematiska beslut fatställas som inte alltid är uppenbara, det kan innebära konsekvenser för individer (Kullberg, 2006). Även kvinnorna påtalar att bristande resurser innebär påfrestningar och detta medför en anledning att lämna socialtjänsten visar tidigare studier samt att ytterligare arbetsområden är attraktiva (Kullberg, 2011:49). Kullberg menar att det krävs en förändring av t.ex. bristande kompetensutveckling och karriärmöjligheter för att få yrkesverksamma socionomer att stanna kvar inom socialtjänsten. Ett arbete inom socialtjänsten bör medföra personlig utveckling genom t.ex. självständigt arbete och möjlighet att inverka i arbetet (Kullberg, 2011:58).

### 2.1.3 Ett brett yrkesfält innebär karriärförändringar för männen

Kullberg har jämfört männen på Lunds universitet som examinerades på 80-talet respektive 90-talet och urskilt en karriärförändring där arbetsområdet har breddats. De manliga studenterna som examinerades på 80-talet gjorde en karriär mot chefsyrket. Studenterna som tog examen under 90-talet arbetade i ett brett yrkesområde som karakteriserades befinna sig i ett statusområde där fortbildning krävdes (Kullberg, 2011:47,48). Männen som har fortbildning återfinns även som företagare och som

forskare i större omfattning jämfört med kvinnorna (Kullberg, 2011:57). Kvinnorna som examinerats på Lunds universitet är även yrkesverksamma inom ett brett socionomfält. Däremot kännetecknas kvinnors karriär av att utvecklas genom att byta arbetsområden, verksamhet och positioner inom socionomfältet (Kullberg, 2011:49).

Männen som utexaminerades på Lunds universitet ansåg även att socionom var ett kvinnodominerat yrke samt att det inte har påverkat de manliga deltagarnas maskulinitet genom karriären. Enligt Kullberg har en alternativ maskulinitet växt fram där innehållet i arbetet är betydelsefullt, att få arbeta och hjälpa individer. Det är viktigare jämfört med makt och lön. Kullberg menar att, nischa sig inom ett yrkesområde kan vara en förklaring till att handskas med en minoritetssituation i ett kvinnodominerande yrke samt sin maskulinitet (Kullberg, 2006).

Statistik hämtat från kommunförbundet 2003 visar på att kvinnors intresse för en chefsposition har ökat under de senaste årtionden (Kullberg, 2006). Ett motiv bakom ökningen är att männen inte visar intresse för chefspositioner i samma utsträckning som kvinnorna. När kvinnorna är intresserade av en chefsposition minskar männens chanser att inneha en chefsposition. Samtidigt har arbetsgivare välkomnat kvinnor att söka chefspositioner delvis på grund av politiska beslut om ökad jämställdhet (Kullberg, 2006). Ytterligare en studie av Kullberg visar att kvinnor anser att det är mindre betydelsefullt att inneha ledarskap, hög lön och yrkesstatus. De få kvinnor som fördjupar sina kunskaper väljer inriktning hälsa och sjukvård t.ex. yrket kurator. Kvinnorna anser att ett arbete som innebär självständighet, personlig utveckling och möjligheten att påverka är betydelsefulla faktorer när kvinnorna bedömer en karriär (Kullberg, 2006:19,49). Männen nämner att inneha en högre position innebär mer arbete för en mindre lönesumma samt lite makt och därför är en chefsposition mindre intressant att eftersträva. Vidare nämner männen att få arbeta med människor är betydelsefullt jämfört med att arbeta med ekonomi och administration som anses vara mindre intressant (Kullberg, 2006). Männen eftersträvar en karriär som påminner om det kvinnorna efterfrågar, ett utvecklande och självständigt arbete som medför möjligheten att kombinera arbetet med en familj (Kullberg, 2011:54). Detta kan vara ytterligare en anledning varför männen inte söker sig till en karriär som chef då socionomyrket är ett brett fält med ett flertal möjligheter (Kullberg, 2006).

#### 2.1.4 Ett kvinnodominerat yrke genererar i fördelar för männen

Erikssons avhandling visar att kön har betydelse i yrkeslivet trots att kvinnor och män befinner sig inom samma yrke. Män har arbetsuppgifter, uppdrag samt positioner i arbetslivet som anses vara prestigefyllda jämfört med kvinnorna (Eriksson, 2006:218). Kullberg tar upp tidigare forskning i studien som visar att männen från socionomprogrammen har haft fördel av att vara i minoritetsgrupp på arbetsmarknaden, de blir efterfrågade på arbetsmarknaden i egenskap av att vara man (Kullberg, 2006).

Luptons studie indikerar även på att det finns positiva aspekter av att inträda ett kvinnodominerat yrke för männen. Tidigare forskning i Luptons studie visar att männen har fördelar av att vara i minoritet inom ett kvinnodominerat yrke (Lupton, 1996:105). Omgivningen anser t.ex. att männen är kvalificerade att inneha en yrkesposition som chef med tillhörande statutitel. Dessa fördelaktigare positioner medför högre lön och befordringar jämfört med kvinnorna. Lupton beskriver dessa fördelar som ”glass escalator” och ”glass ceiling”.<sup>1</sup> (Lupton, 1996:105,106). En man från studien berättar om fördelar i karriären med att vara man på en kvinnodominerad arbetsmarknad:

” Yeah, there is definitely that attitude and the whole glass ceiling thing about men becoming headmasters is definitely true ...the only male there apart from the caretaker : it is such a cliché, but it is definitely true...when people say you are likely to get a job that is much better paid, you are not exactly worried about it”.  
(Lupton, 2006:114)

Männen har en uppfattning om att dessa fördelar beror på att kvinnors karriär påverkas av att bilda familj. Ytterligare fördelar inom ett kvinnodominerande yrke är att männen framkallar uppmärksamhet på grund av att de är i minoritet (Lupton, 1996:114).

Männen nämner att en karriär inom ett kvinnodominerat yrke är tilltalande ur tre olika avseenden. Exempelvis finns ett utbud av arbetsmöjligheter som innebär en ”säkerhet” och möjligheter att arbeta i offentlig sektor. Vidare bedömer männen att arbetet medför fritid på grund av det upplevs mindre påfrestande (Lupton, 2006:118,119). Tidigare forskning åskådliggör att män som inträder ett kvinnodominerat yrke har ett intresse av yrkesområdet och det har styrt yrkesvalet. Samtidigt visar forskning att män som inträtt yrket befann sig där på grund av motvilja, orsaker bakom detta kan vara social klass (Lupton, 2006:108,109).

---

<sup>1</sup> Glastaket beskriver kvinnors begränsningar att klättra i karriären medan glashissen beskriver männens fördelar att avancera inom kvinnodominerade yrken (SOU 2004:43:13).

### 2.1.5 Nackdelar med att vara man i ett kvinnodominerat yrke

Luptons studie indikerar även på skäl till varför män väljer att utesluta ett kvinnodominerat yrke. Männerna har upplevt negativa aspekter av att inträda ett kvinnodominerande yrke, omgivningen har t.ex. uttryckt åsikter om pedofili på grund av att männen arbetar med yngre barn. Männens sexualitet och manlighet har även ifrågasatts av omgivningen. Studien visar att stereotypa könsbilder som samhället innehar medför att yrken klassas som lämpliga för männen (Lupton, 2006:112,114), detta exemplifieras av en man i studien genom följande citat:

“If I had decided to be a nurse, say, then I would have had extra barriers than the usual ones, things like why are you doing a woman’s job... you would probably end up getting the rip taken out of you if I ended up doing a job like that” (Lupton, 2006: 112).

Lupton stödjer resultatet från studien med tidigare forskning som indikerar på att männen anser att yrket har låg status och detta är ett skäl att utesluta yrket. Samtidigt nämner tidigare forskning, när omgivningen t.ex. männen tvivlar på männens yrkesval kan det generera i att maskuliniteten betvivlas (Lupton, 1996:105). Ett exempel för att hantera maskuliniteten framförs till män som är yrkesverksamma som sjukskötare, männen kan identifiera sig med ett angränsande yrke som förknippas med män som yrkesutövare t.ex. läkare (Lupton, 1996:106,107).

### 2.1.6 Yrken, befattning och status

Könssegrering på arbetsmarknaden består av en vertikal och en horisontell segregation. Den horisontella segregationen innebär att kvinnor och män är verksamma inom olika yrkesområden. När kvinnorna och männen är yrkesverksamma inom olika befattningar nämns segregationen vertikal (Eriksson, 2006: 20, 21). Erikssons resultat visar att kvinnodominerande yrken som gymnasielärare och sjuksköterska förtjänar högre status. När status har bedömts har yrkena rangordnats utifrån inkomst, utbildningsnivå, karriärmöjligheter, berömmelse, inflytande och tillgång till offentlig uppmärksamhet i samhället (Eriksson, 2006:216). Samhällsklassen som kvinnorna och männen befann sig i visade sig ha betydelse för vilket yrkesval som var lämpligt. Medelklassens åsikt var att kvinnor och män kunde inträda samma yrkesgrupp. Däremot föreslog arbetarklassen ett mer traditionellt synsätt, att jämställda stereotypa yrken lämpade sig främst för unga kvinnor och män (Eriksson, 2006: 216,217).

## 2.2 Sammanfattning

Utifrån frågeställningar ska den befintliga forskningen i detta kapitel bidra till en förståelse för hur yrke, karriär, arbete, status och kön påverkar mäns och kvinnors yrkesval samt föreställningar. Studierna visar att kvinnornas och männens främsta skäl att studera socialt arbete är att hjälpa andra individer att förbättra livskvaliteten, vilket är viktigare än makt, status och lön.

Kvinnorna och männen är verksamma inom ett brett socionomfält, men inom olika yrkesområden, detta trots att det har skett en karriärförändring hos männen. Yrket, arbetsplatsen samt kön påverkar hur individer tolkar feminina och maskulina egenskaper, kvalifikationer och lämpliga arbetsområden. Män har arbetsuppgifter, uppdrag samt positioner i arbetslivet som anses vara prestigefyllda jämfört med kvinnorna. Att vara man i ett kvinnodominerat arbetsområde innebär inte bara fördelar genom att bli uppskattad genom sin minoritetsposition, männen har även blivit ifrågasatta om sin sexualitet på grund av yrkesvalet. Att männen nischar sig inom ett yrkesområde kan vara en förklaring till att hantera en minoritetssituation och sin maskulinitet i ett kvinnodominerat yrke.

## 3. Teoretiska utgångspunkter

I teorikapitlet redogörs Yvonne Hirdmans genussystem som innefattar begreppen *isärhållande*, *manlig norm* samt *genuskontraktet*. Vidare beskrivs Hodkinson och Sparkes begrepp *handlingshorisont*. Connell beskriver hegemoni samt maskulinitet. Kapitlet avslutas med en redogörelse av Linda Gottfredsons begrepp *självuppfattning* och *föreställningar*.

### 3.1 Genussystemet

#### 3.1.1 Isärhållande och manlig norm

Hirdman redogör för begreppet genussystemet som innefattar hur kön struktureras och ordnas i ett genussystem. Genus ligger till grund för sociala strukturer i individens liv och genomsyrar samhället. Uppdelningen mellan könen och föreställningar om maskulint och feminint medför att sysslor, platser och egenskaper är bärare av genus (Hirdman, 2004:116,118). Genussystemet består av två grundpelare, två logiker *isärhållande* och den *manliga normen*. Det förstnämnda begreppet innebär män och kvinnor samt maskulint och feminint, ska särskiljas för att inte beblandas. När differentieringen i samhället växer mellan kvinnor och män bidrar det till att isärhållandet blir starkare och den könssegregerade arbetsmarknaden tydliggörs. Detta medför att den manliga normen i samhället, aktualiseras (Hirdman, 2004:117). Kvinnan jämförs med mannen som anses vara idealisk (Hirdman, 2001:59).

#### 3.1.2 Genuskontraktet

I genussystemet finns ett *genuskontrakt* som Hirdman beskriver som osynligt mellan kvinnor och män. Genuskontrakt finns i alla samhällen och förs vidare mellan generationer (Hirdman, 2004:120,121). Hirdman definierar kontraktet som:

”En kulturellt nedärvd, styrd överenskommelse av könen gemensamma sammandragande med åtskiljda förpliktelser, skyldigheter och rättigheter. Ty vad begreppet vill ringa in är det strukturella tvång som båda kön tyngs under, som av ett gemensamt ok de inte kan ruska av sig” (Hirdman, 2001:84).



Kontraktet innebär gemensamma föreställningar om kvinnligt och manligt och har som funktion att reglera förhållandet mellan män och kvinnor. Kontraktet styr hur könen ska bete sig mot varandra i olika sammanhang, som t ex på en arbetsplats. För att bedöma vad som är feminint måste det sättas i relation till vad som är maskulint. (Hirdman, 2004:120,121).

För att förklara mannens relation till kvinnan och den manliga normen, nämner Hirdman olika formler, den första formeln är A-a. Att vara A, är att vara människa, en människa med styrka, kraft, intelligens och förstånd. Mannen är idealtypen, normen och männikan som kvinnan jämförs med. Stort A står alltid för mannen och lilla a representerar kvinnan. Författaren refererar till Greklands antika tid, då det var ett livsprojekt att upprätthålla sin manlighet. För att inte förlora sin manlighet gällde det att leva på rätt sätt, då det fanns en nervositet att bli a, vilket inte fick hända. För att undvika detta tränades röst och muskler för att behålla styrkan och inte bli svag som kvinnan (Hirdman, 2001:50,51,52,53,59). Formeln A-B nämns som två-könsmodellen och står för att förtydliga mannens och kvinnans olikheter. Könen, kvinna och man, representerar genus och är något som vi hela tiden förhåller oss till på olika platser och situationer, t.ex. arbetsplatsen. Denna norm finns som en självklarhet i samhället och i arbetslivet, Hirdman exemplifierar att om en kvinna arbetar som brandman är det avvikande från normen (Hirdman, 2001:56,58,60).

## 3.2 Genus

### 3.2.1. Maskuliniteter

Genus skapas genom interaktion i samhället t.ex. genom sociala relationer mellan individer. Genom att använda begreppet genus kan människor hantera och förstå omgivningens handlingar samt mönster (Connell, 2008, 109,110). Utifrån dessa handlingar skapar samhället skillnader och likheter t.ex. gällande egenskaper mellan könen. Uttryck som ”naturliga män och den djupa maskuliniteten” har bidragit till föreställningar om att männens beteende är besvärliga och omöjliga att ändra på. *Maskulinitet* förknippas med kroppen d.v.s. hur männen beter sig och agerar. Därefter uppstår föreställningar om att ”män är av naturen aggressivare än kvinnor... män tar av naturen inte hand om spädbarn”. De olika förklaringarna till varför ojämlikheterna

mellan könen uppstår är bl.a. på grund av biologin och att könen påverkas av den sociala miljön. Det finns forskningsaspekter som visar att det finns få skillnader mellan kvinnors och mäns karaktärsdrag (Connell, 2008, 83,84,85).

### 3.2.2. Hegemoni

*Hegemoni* är ett begrepp som beskriver männens ledande position över kvinnorna i samhället. Det finns en bild i samhället av att männen har maktfulla yrkespositioner t.ex. inom näringslivet militären och staten. Genom detta synsätt tillsammans med ett kulturellt ideal skapas hegemoni (Connell, 2008,115). I samhället lever inte alla män upp till föreställningarna som motsvarar den hegemoniska maskuliniteten, men trots detta innehar männen fördelar i samhället jämfört med kvinnorna. Hegemoni är föränderligt och kan utmanas av t.ex. kvinnorna som kan göra motstånd (Connell, 2008, 115,117).

## 3.3 Handlingshorisont

Hodkinson och Sparkes teori Carrership innefattar *handlingshorisont*, en beslutsram för vad människan upplever är möjligt och attraktivt (Hodkinson & Sparkes, 1997:34). Handlingshorisonten möjliggör och begränsar individens val och baseras bl.a. på habitus och kön samt strukturella möjligheter på utbildnings- och arbetsmarknaden (Hodkinson & Sparkes, 1997:34,35).

Individens beslutsfattande är praktiska och rationella och påverkas av känslor, personliga erfarenheter, tillfälligheter samt råd från signifikanta andra (Hodkinson & Sparkes, 1997:33). Detta innebär att beslut fattas i en kontext och kan inte separeras från kultur, familjebakgrund samt individens livshistoria. Hodkinson och Sparkes menar att besluten inte är systematiska utan pragmatiska, istället för att välja mellan flera valmöjligheter accepterar individen ett alternativ (Hodkinson & Sparkes, 1997:33).

### 3.4 Självuppfattning

När individer ska ta beslut om yrkesval, finns olika utvecklingsprocesser som ligger till grund och är av vikt i yrkesvalsprocessen (Gottfredson, 2002:93). Från och med födseln börjar människan sin utvecklingsprocess av självbilden. Självbilden, eller *självuppfattningen*, skapas och utvecklas över tid genom individers erfarenheter. Självuppfattning innebär hur individen uppfattar sig själv, ur ett offentligt och privat perspektiv (Gottfredson, 2002:88). I utvecklingen av självbilden tar individen hänsyn till kön, social tillhörighet och intresse som sedan finns med när beslut om yrkesval ska fattas. Vidare inkluderas fler komponenter som förmågor, värderingar och plats i samhället. Gottfredson menar att vi redan i barndomen börjar vår utvecklingsprocess om framtida yrkesval (ibid.).

### 3.5 Föreställningar

En kognitiv utvecklingsprocess är betydande för hur individen lär sig resonera och navigerar i valsituationer. Utvecklingen följer individer från födseln till tonåren och har betydelse för hur människor sedan handlar och hanterar kommande valsituationer (Patton & McMahon, 2006:70). *Föreställningar* om yrken innebär att människor har kognitiva bilder om vad olika yrken innebär, vem som utför arbetet och hur väl dessa bilder stämmer överens med vilka personliga villkor som individen accepterar (Gottfredson, 2002:88). Föreställningar och urskiljande av yrken grundar sig i femininitet och maskulinitet, statusnivå och arbetsområde (ibid). Människor strävar efter ett yrkesval som stämmer överens med självuppfattningen (Gottfredson, 2002:91). Med detta som utgångspunkt accepterar individen vissa yrkesval medan andra alternativ väljs bort (Patton & McMahon, 2006:68,69).

## 3.6 Sammanfattning

De tillämpade teoretiska begreppen syftar till att förklara individers yrkesvalsprocess och beslutfattande. Hirdmans teori om genussystemet samt Connells begrepp maskuliniteter och hegemoni, har tillämpats för att förstå hur genus inverkar i männens och kvinnornas yrkesval. Vidare visar teoriens ansatser att omständigheter i individens omgivning har betydelse för yrkesvalet och vilka föreställningar individen har om olika yrken. Därför kommer begreppen handlingshorisont tillämpas i analyskapitlet för att främst förstå vad som legat till grund för kvinnornas och männens yrkesval och vad som påverkat deras beslut. Gottfredsons begrepp används för att analysera och få förståelse för männens och kvinnornas föreställningar om socionomyrket.

## 4. Metod

I metodkapitlet redogörs valet av metod och genomförandet av undersökningen. Urvalsgrupp och avgränsning av enheter samt tillvägagångssättet av datainsamlingen beskrivs. Ytterligare underrubriker i kapitlet är validitet och reliabilitet samt etiska ställningstaganden.

### 4.1 Metodval

För att besvara undersökningens syfte och frågeställningar har en kvalitativ metod tillämpats, för att få ett djup och nå förståelse för informanternas åsikter och upplevelser kring ämnesvalet. Larsen (2009:22,24) menar att kvalitativa metoder vanligtvis används då undersökningen syftar till att få mycket information från ett fåtal enheter. Kvalitativa undersökningar är förekommande när helhet och mönster i materialet är tänkt att skönjas (Larsen, 2009:24). Vanligtvis utförs denna metod med hjälp av ostrukturerade intervjuer och redovisas med löpande text (ibid).

### 4.2 Urval och undersökningsenheter

För att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar har vi intervjuat tre kvinnor och tre män som studerar termin sex och sju på socionomprogrammet, på Malmö högskola. Urvalsgruppen kontaktades med hjälp av *snöbollsmetoden*. Denna metod innebär att personer kontaktas som upplevs ha kunskap om ämnet och kan besvara studiens frågeställningar (Larsen, 2009:78). Deltagarna kontaktades via telefon, mejl samt personligen.

Ett besök på fakulteten Hälsa och samhälle på Malmö högskola har medfört att vi fått kunskap och inblick hur fakulteten arbetar med projekt för att skapa ett intresse inom vård och omsorg hos männen. Detta för att förebygga en könssegregerad arbetsmarknad

och social snedrekrytering inom högskolan. Denna utgångspunkt var ett underlag och en god start för att skapa vår studie.

Urvalsprocessen började med att vi kontaktade en studievägledare på Malmö högskola som har god insyn i socionomprogrammet. Studievägledaren kontaktade kursansvarig för socionomstudenterna i termin sex och sju. Vi skrev ett meddelande om studiens frågeställningar och en presentation av oss som förmedlades via It's Learning (Bilaga 2). Detta resulterade i vår första informant. Vi använde oss av vårt nätverk som resulterade i vår andra informant. Vidare frågade vi runt på Malmö högskola där socionomerna studerar om det fanns ett intresse att delta i vår undersökning. Detta resulterade i ytterligare fyra deltagare. För att förbereda informanterna inför intervjun skickades mail med bifogad intervjuguide, för att generera i genomtänkta svar. Vi har haft i åtanke att boka in fler intervjuer i fall återbud skulle ske. Detta visade sig vara en god idé då återbud förekom.

Intervjuguiden (Bilaga 1) har en utgångspunkt i syftet att undersöka studenternas yrkesval socionom, vad som påverkat yrkesvalet och vilka föreställningar förekommer om yrket. Vidare har Hodkinson och Sparkes begrepp handlingshorisont och Bourdieus begrepp habitus samt Gottfredsons begrepp självuppfattning, föreställningar och kompromiss befunnits som underlag för intervjuguiden. Hirdmans teori har inte befunnit sig som ett underlag till intervjuguiden utan kompletterats efter intervjuerna.

## 4.3 Avgränsning

Urvalet av informanter har avgränsats till studenter i termin sex och sju. För att urskilja om det finns likheter och skillnader i yrkesvalet, har tre kvinnor och tre män intervjuats. Vi tror att efter fem terminer på programmet, har studenterna en klarare bild över deras föreställningar om yrket och yrkesval, jämfört med nyantagna studenter. Vidare har urvalsgruppen haft en praktikperiod vilket vi menar kan bidra till en tydligare uppfattning om yrket. För att avgränsa studiens omfång har vi inte uppmärksammat geografiskt läge, ålder och social bakgrund. Vi har valt att inte ta hänsyn till valet av skola men däremot namnger vi Malmö högskola för att förklara närmare tillvägagångssättet i undersökningen.

## 4.4 Datainsamling

Ostrukturerade intervjuer har genomförts, ostrukturerad intervju innebär att intervjuaren har en intervjuguide som ett stöd under intervjun (Larsen, 2009:84). Informanterna i undersökningen har svarat och prata fritt utifrån intervjuguiden. Deltagarna har inte kontrolleras, följdfrågor har ställts för att intervjun och informationen ska hållas inom ämnet (ibid.). Intervjuerna genomfördes i grupprum på Malmö högskola och varje intervju varade mellan 20-30 minuter. Intervjuerna har spelats in med en diktafon, detta rekommenderar Larsen (2009:98) då det kan bli ett omfattande arbete med text som ska bearbetas. Allt som sagts i intervjuerna har transkriberats ordagrant. Citaten i resultatkapitlet har endast redigerats när innebörden inte varit begriplig. Material som inte ansetts väsentlig för studiens syfte har tagits bort och finns inte med i resultatavsnittet. Larsen (2009:98) menar att datareduktion är viktigt om materialet inte åskådliggör frågeställningarna.

## 4.5 Analyismetod

En innehållsanalys syftar till att belysa bl.a. mönster och likheter som framkommer i datamaterialet. Det empiriska materialet kodas dvs. materialet särskiljs i mindre delar och kan sedan studeras (Kvale, 2009:218). När kodning genomförts fördelas datamaterialet i teman och mönster och likheter kan identifieras (Larsen, 2009:101,102). Vi har utgått från våra tre frågeställningar som innehåller nyckelorden skäl, omgivning och föreställningar. Utifrån dessa har materialet tematiserats efter huvudrubrikerna yrkesvalet och föreställningar. Därefter har underrubriker skapats och teman bildats utifrån informanternas svar. Utifrån undersökningens material har en innehållsanalys tillämpats. Det empiriska materialet har kodats med studiens frågeställningar som underlag.

## 4.6 Validitet och reliabilitet

För att uppnå hög validitet har vi anpassat våra frågeställningar efter syftet och problemformuleringen, detta har medfört att vi har tagit med relevant information i studien. Urvalsgruppen som ansetts inneha lämpligast kunskap för att svara på studiens frågeställningar, har tillämpats för att nå hög validitet. Vid intervjutillfällena har vi anpassat och utvecklat frågorna för att försäkra att intervjupersonen har förstått frågan. Larsen menar att ändringar kan göras för att bidra till högre validitet (Larsen, 2009:81). Öppna frågor har används under intervjutillfället för att inte leda och påverka informanternas svar och samtidigt få reda på så mycket information som möjligt. Informanterna i studien har fått svara fritt kring intervjufrågorna och detta har medfört att informanterna har återkommit till en specifik fråga. Larsen (2009:81) påpekar att validiteten kan öka i kvalitativa undersökningar då tillfälle ges att berätta det informanterna anser är viktigt för studiens frågeställning.

Larsen menar att det är svårare att uppnå hög reliabilitet i kvalitativa undersökningar (Larsen, 2009:81). Exempelvis kan intervjuaren ha inverkan på informanterna och samma undersökning kan få till följd varierande svar från informanterna (ibid.). Eftersom vi har varit två stycken som har intervjuat informanterna är vi medvetna om att det kan ha påverkat informanternas svar, därför har vi undvikit att vara subjektiva i intervjuerna. För att öka reliabiliteten har vi haft ordning på det insamlade materialet (Larsen, 2009:81). Detta har funnits i åtanke vid bearbetningen och materialet och det har medfört att materialet behandlats varsamt, för att inte förväxla informanternas svar.

## 4.7 Etiska ställningstaganden

Vetenskapsrådet belyser fyra forskningsetiska principer som ger skydd samt riktlinjer mellan forskare och informant (Vetenskapsrådet, 2001:5). Principerna ”har till syfte att ge normer för förhållandet mellan forskare och undersökningsdeltagare/uppgiftslämnare” (Vetenskapsrådet, 2001:6). Informanterna har utifrån *informationskravet* och *nyttjandekravet*, informerats om studiens syfte, frågeställningar och att intervjumaterialet endast kommer att användas i vår undersökning (Vetenskapsrådet, 2001:7, 14). Vidare har vi tagit hänsyn till *samtyckeskravet*, våra kontaktuppgifter har lämnats ut för att informanterna



skulle ha möjlighet att avbryta sin medverkan. Informanterna har frivilligt deltagit i undersökningen och blev informerade att de kunde avbryta sitt deltagande under intervjun. Vi fick också samtycke att använda diktafon vid intervjuerna (Vetenskapsrådet, 2001:9). Utifrån *konfidentialitetskravet* har vi bevarat materialet för att inte obehöriga ska kunna ta del av informationen (Vetenskapsrådet, 2001:12). Efter att det insamlade datamaterialet analyserats har det sparats fram till examination och därefter raderats. Vi har informerat att informanterna om att de är anonyma och att fingerade namn har tillämpats för att skydda deras identitet.

## 5. Resultat

Syftet med detta kapitel är att presentera resultatet utifrån frågeställningarna: Vad anger män och kvinnor för skäl att utbilda sig till socionom? Hur har omgivningen påverkat männens och kvinnornas yrkesval? Vilka föreställningar har männen och kvinnorna om yrket? Intervjuszvaren har sammanfattats och kvinnornas och männens svar presenteras i en löpande text. Männen och kvinnorna har fått fingerade namn och dessa är Patrik, Markus, Filip, Lina, Julia och Amanda. Resultatet är indelat i huvudrubrikerna yrkesvalet och föreställningar med tillkommande underrubriker. Först redogörs männens resultat därefter kvinnornas följt av en jämförelse av likheter och skillnader mellan könen. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av huvudresultatet.

### 5.1 Yrkesvalet

#### 5.1.1 Hjälpa andra är betydelsefullt

##### 5.1.1.1 Männen

Att hjälpa människor som är utsatta i samhället har varit en viktig och bidragande orsak för männen att välja socionomyrket. Intresset för människors tankar och beteende, exemplifieras som skäl att välja yrket. Patrik menar att det är en fördel i yrket för att förebygga negativa händelser. Markus berättar att, ”jag har alltid varit intresserad av samhällspolitik och filosofi och allt annat sådant som vi går in mycket på”. Vidare framkommer männens tankar om självuppfattning, vilka yrken som är lämpliga för personligheten är väsentligt i yrkesvalet, Filip berättar att, ”jag försökte tänka så pragmatiskt och realistiskt som möjligt”. Enligt männen var deras egenskaper betydande i valet. Egenskaper som att kunna samtala, vara lyhörd och hjälpsam exemplifieras, Markus uttrycker att:

”Hade jag misstänkt att jag inte var så bra på att samtala med folk eller lyssna hade jag inte valt det här. Man måste väga, finns det en möjlighet att jag kommer klara det här och i så fall, kommer jag hantera yrket i fråga”.

### 5.1.1.2 Kvinnorna

Det är betydelsefullt för kvinnorna att hjälpa individer att skapa en förbättrad livskvalitet och detta är främsta skälet, enligt kvinnorna, att söka till socionomprogrammet. Lina menar att hjälpa andra människor generar i lärdomar och klokhet, hon uttrycker att, ”jag lär mig mycket om mig själv och andra på utbildningen, hur samhället fungerar, varför människor reagerar som de gör”. Arbetet med människor är intressant och individers beteende är fascinerande, Amanda menar att, ”människor är som dem är, man kan inte bestämma att nu ska du göra så här och vara så här”.

Möjligheten att kunna påverka på en samhällsnivå för att skapa ändrade förutsättningar för enskilda individer, är även ett skäl som kvinnorna anger för yrkesvalet. Julia var upprörd gällande tillvägagångssättet utsatta i samhället fick hjälp och ville bidra till en förändring, hon berättar att, ”jag tyckte det var hemskt och tänkte någon måste ju göra något”. Kvinnornas självuppfattning är ett motiv som bidragit till yrkesvalet. Personliga förmågor och egenskaper som framförs är bl.a. empati och lyhördhet. Julia tillägger även att ansvar är en viktig egenskap i yrket, hon menar att, ”jag tror alltid jag har känt mig ansvarsfull, det är väl en egenskap som har lett till det valet jag har tagit”.

### 5.1.1.3 Jämförelse

Kvinnornas och männens främsta skäl att välja socionomyrket är att hjälpa individer att förbättra tillvaron genom att skapa förändrade förutsättningar. Det finns ett intresse av mänskligt beteende och att arbeta i en nära relation med individer, vilket möjliggör en förståelse för individens beteende. Gemensamt för kvinnorna och männen är att självbilden och personliga egenskaper har bidragit till yrkesvalet. Kvinnorna och männen är eniga om att lyhördhet är betydelsefullt i yrket.

Skillnaden mellan männen och kvinnorna är att männen nämner ett intresse för samhällspolitik och filosofi, som varit en bidragande orsak till valet. Ett skäl att välja socionomyrket, anger kvinnorna är en upprördhet gentemot den professionella hjälpen som tillgodoses för klienterna. Vidare anger kvinnorna empati och ansvarsfullhet som viktiga egenskaper samtidigt som männen anger förmågan att samtala som en viktig egenskap i yrket.

## 5.1.2 Arbetslivserfarenhet, upplevelser och omgivningen

### 5.1.2.1 Männen

Männen berättar att tidigare anställning inom hemtjänsten har varit en positiv erfarenhet som inverkat i yrkesvalet. Detta tydliggörs i Filips uttalande, ”eftersom jag redan jobbade inom vård och omsorg så visste jag att det här kan jag, det här kan jag bli duktig på”. Enligt Patrik präglas människors intressen av bakgrund och uppväxt. Markus menar att olika händelser i livet samt interaktion med andra individer är av betydelse när beslut fattas.

Personliga upplevelser men även andra individers erfarenheter upplever männen har haft betydelse för yrkesvalet. Markus berättar att hans familj aldrig har behövt kontakta socialtjänsten. Däremot har individer i hans omgivning varit i behov av socialtjänstens hjälp som kan ha påverkat hans yrkesval, Markus påpekar att, ”det kan ha påverkat mig att jag har sett andra behöva hjälp”. Patrik berättar istället att ”jag fick gå den tuffa vägen och den tuffa vägen för mig är genom socialen och få ekonomiskt bistånd”. Patrik upplever att han inte fick det stöd han önskade när han var yngre och menar att det har bidragit till att han vill hjälpa andra.

Släkt och vänner har influerat på olika sätt i männens beslut. Intresset för yrket väcktes då närstående till Patrik utbildade sig till socionom och han fick ta del av litteratur från socionomprogrammet. Filip berättar istället att släktingar som varit yrkesverksamma socionomer en längre tid har influerat genom berättelser om socionomyrket. Stöd och uppmuntran har även varit av stor betydelse för Filips yrkesval.

### 5.1.2.2 Kvinnorna

Arbetslivserfarenhet inom socialt arbete har haft inverkan på yrkesvalet, berättar kvinnorna. Intresset för att arbeta i nära relationer med människor väcktes då kvinnorna tidigare arbetat inom hemtjänsten och på LSS-boende (Lag om stöd och service). Lina berättar att hon trivdes med sitt arbete och uppskattningen från arbetskollegor har motiverat yrkesvalet.

Kvinnorna har personliga upplevelser av professionell hjälp, genom egna och närståendes erfarenheter, vilket har påverkat yrkesvalet. Erfarenhet av att samtala med en kurator i tonåren gav Lina inspiration att hjälpa andra och hon fick insikt i att människor har problem och behöver stöd. Vidare berättar Julia att, ”jag var förbannad

på hur samhället hjälper människor. Jag har en morbror som är före detta missbrukare och jag såg hur han behandlades”.

Signifikanta andra som t.ex. arbetskollegor, vänner och familj har även haft en inverkan på kvinnornas yrkesval. Positiva reaktioner från omgivningen, uppskattning och beröm har varit en drivande motivationsfaktor, berättar kvinnorna. Julia beskriver sina tankar om omgivningens påverkan och uttrycket det som, ”om det är så många som tycker jnag är bra på det så måste jag väl göra något åt det”.

### 5.1.2.3 Jämförelse

Kvinnornas och männens positiva erfarenheter från tidigare arbeten har haft inverkan i yrkesvalet. Arbetslivserfarenhet inom socialt arbete har genererat i att männen och kvinnorna upplevt uppskattning från arbetskollegor, vilket har medfört en känsla av att yrkesvalet är lämpligt. Kvinnorna och männen har tidigare erfarenhet av professionell hjälp genom egna samt närståendes upplevelser. Erfarenheterna har genererat till att vilja hjälpa ytterligare individer. Signifikanta andra har uppmuntrat männen och kvinnorna i beslutet att studera till socionom.

Jämfört med kvinnorna nämner männen att människors intressen har ett samband med bakgrund och uppväxt. Vidare har männen släktingar som är yrkesverksamma inom socionomfältet vilket har påverkat deras yrkesval.

## 5.2 Föreställningar

### 5.2.1 Myndighetsutövning innebär utmaningar

#### 5.2.1.1 Männen

Männen har föreställningar om att yrket kommer att innebära förändringar inom arbetet, Markus exemplifierar ”beroende på vilka politiska vindar som blåser kommer det att påverka hur arbetet utformas, vad vårt mål är”. Vidare berättar männen att socionomyrket är ett brett yrkesfält som genererar i möjligheter, detta medför utmaningar och stimulans. Det finns föreställningar om att ansvarsområdena inom yrket är uppdelade och vad yrket innebär har växt fram under utbildningen, Filip

exemplifierar, ”man blir väldigt specialiserad på det området man arbetar i, det trodde jag inte”.

Vidare menar männen att yrket innebär arbete inom socialtjänsten som medför ett pressat yrke med budgetstyrning inom kommun och landsting, vilket bidrar till myndighetsutövning. Myndighetsutövning innebär att arbeta ”fyrkantigt” inom ramar med makt för att kontrollera individer som är i behov av hjälp enligt männen, detta ansvar är en väsentlig del av arbetet för att hjälpa enskilda individer. Markus uttrycker vikten av myndighetsövning för att hjälpa individer som är i behov av hjälp, ”det är inte alla som inser sitt problem innan det är för sent, det är inte alla som vill inse hur problemet kan påverka andra individer”.

Markus berättar att det krävs ett flexibelt förhållningssätt för att klientperspektivet inte ska försummas i arbetet och följderna av att inte arbeta flexibelt, ”folk faller mellan fack så man måste anpassa sig till deras specifika situation”. Ytterligare en konsekvens av yrket som männen upplever är att yrket är ”tungt”, som yrkesverksam är det förekommande att inte alltid känna sig respekterad av klienten. Detta kan bidra till att den yrkesverksamme upplever personlig kritik som är svår att bortse menar Patrik.

#### 5.2.1.2 Kvinnorna

Kvinnorna har föreställningar att socionomyrket innebär att möta individer i besvärliga livssituationer på ett brett yrkesfält som medför möjligheter. Lina upplever att socionomfältet är brett och därför är det svårt att definiera vad arbetet innebär även efter några år in i utbildningen. Kvinnorna berättar att myndighetsutövning förekommer i arbetet och medför makt. Detta är nödvändigt ur ett rättsäkert och rättvist perspektiv för att hjälpa enskilda individer att skapa förändrade förutsättningar, berättar kvinnorna. För Lina innebär myndighetsutövning ett arbete som förknippas med positiva och negativa aspekter, ”det är tungt, jobbigt och eländigt samtidigt som det är jätteroligt och intressant”.

Julia uppfattar att myndighetsutövning är ett ”tufft” yrke som medför tolkningsutrymme i arbetets beslutsfattande. Tolkningsutrymmet medför att den yrkesverksamme påverkas av personliga och arbetsplatsens åsikter. Julia berättar att det är ett antal perspektiv att fundera över när ett beslut ska fattas. Julia påverkas av klientens personliga åsikter samt klientens anhörigas åsikter och detta bidrar till att ”det kan uppstå konflikter inne i mig själv, vilket beslut jag ska fatta”.

Vidare menar kvinnorna att det är viktigt att skapa lösningar och anpassa arbetet utifrån klientens situation, dessvärre tenderar problematik att uppstå när hänsyn till lagar och regler ska följas på arbetsplatsen. Även Amanda har upplevt en inre konflikt som medfört funderingar i yrkesutövandet, hon menar att ”antingen så får jag hitta ett annat jobb eller så får jag stånga mig blodig för klienten eller gilla läget”. Amanda ger även ett exempel från en konversation från försäkringskassan mellan en klient och en handläggare där ett flexibelt förhållningssätt hade vart lämpligt ”/.../du måste ringa mig på onsdag och sjukskriva dig. Det kan jag inte för då ska jag opereras. Men sådana är reglerna”.

#### 5.2.1.3 Jämförelse

Kvinnorna och männen har föreställningar om att socionomyrket är ett brett yrkesområde som medför ett flertal möjligheter inom socionomfältet. Myndighetsutövning är en befintlig del av arbetet som krävs för samhällets och klientens rättsäkerhet, enligt kvinnorna och männen. Kvinnorna och männen anser att arbeta med myndighetsutövning genererar i makt och ansvar gentemot enskilda klienter som är i behov av professionell hjälp. Vidare menar männen och kvinnorna att myndighetsutövning är ett ”fyrkantigt ”arbete. Kvinnorna och männen menar att flexibilitet inom yrket är viktigt och att se till varje enskild klients livssituation, samtidig som det är problematiskt när lagar och regler ska tillgodoses.

Männen har föreställningar jämfört med kvinnorna att socialtjänsten innebär ett pressat yrke med budgetstyrning inom kommun och landsting. Männen har föreställningar att socionomyrket är uppdelat i olika ansvarsområden som innebär att som yrkesverksam blir socionomen specialiserad inom ett område. Männen har upplevt personlig kritik från klienter som bidragit till att dem inte känt sig respekterade. Jämfört med männen upplever kvinnorna en inre konflikt på grund av omgivningens åsikter när t.ex. ett beslut ska fattas om klienters livssituation. Männen har framtida föreställningar om att politiken kommer påverka arbetssituationen och målsättningen inom yrket.

## 5.2.2 Ett kvinnodominerat yrke medför konsekvenser

### 5.2.2.1 Männen

Männen upplever att socionomyrket är ett kvinnodominerat yrke. Samtidigt upplever inte männen socionom som ett feminint yrke, trots att omgivningen använder feminina termer när de talar om socialsekreterare. Markus menar att socialt arbete inte ska betraktas som ett feminint yrke, ”jag skulle inte vilja påstå det för vi skulle i så fall definiera vilka egenskaper som är kvinnliga”. Patrik menar att både kvinnor och män är lämpliga som socionomer, samhället vinklar yrket som feminint genom att tilldela kvinnor egenskaper som förknippas med omvårdnad. Patrik exemplifierar ”kvinnor ska vara snälla, hjälpande och lyssnande, mannen ska vara i en tuff enhetsposition”. Detta betyder inte att kvinnor ska anses lämpligare att utföra ett arbete inom socialt arbete tillägger Filip.

Det är betydelsefullt med män inom kvinnodominerande yrken, ur ett klientensperspektiv kan ett behov av manliga förebilder förekomma, menar männen. Det kan även finnas en fara att relationer baseras på kön i olika situationer enligt männen. Markus exemplifierar ett bemötande inom yrket som är baserat på kön, ”du är kvinna du vet hur det är, du vet inte hur det är för att du är man”.

Männen upplever för och nackdelar med att vara man i ett kvinnodominerat arbetsområde. En fruktan för vad kvotering kan innebära uttrycks av Markus, ”det känns som man inte väljs för sina egenskaper eller kunskaper skull utan mer för könet. Det finns alltid en risk att kvalitén sjunker i utbytet mot att ha en jämnare könsfördelning”. Filip menar att vara man på ett kvinnodominerat yrkesfält medför fördelar, ” jag såg att majoriteten är kvinnor som jobbar inom yrket och det är dessvärre till min fördel”.

### 5.2.2.2 Kvinnorna

Kvinnorna i studien har uppmärksammat att det är förekommande att kvinnor har professioner inom socialt arbete på arbetsmarknaden. Samhällets föreställningar att kvinnor är mer lämpade att arbeta med omsorg kvarstår från förr i tiden. Kvinnor innehar intressen och egenskaper som uppfattas som lämpliga i omsorgsycket. Lina uttrycker att:



”Kvinnor har en omsorgtanke och är intresserade av barn, äldre, det har alltid tagit hand om dem tidigare så har det bara förts över och det blir en kultur på hela arbetsplatsen som påverkas av ”könet”.

Julia har även en uppfattning att kvinnor är emotionella i yrkesutövandet, Julia exemplifierar, ”kvinnor är mer känslomässiga i sitt arbete /.../ det är bara en föreställning jag har utefter vad jag ser i min arbetsgrupp”.

Enligt kvinnorna finns det en problematik med ett kvinnodominerat yrke. Lina har funderingar om var män ska vända sig om de utsätts för våld i en nära relation, om enbart kvinnor arbetar inom yrket. Hon exemplifierar ”männens problem kanske inte uppmärksammas på samma sätt som kvinnors”. Inom yrket är det även betydelsefullt med män och kvinnor eftersom ungdomar söker sig till människor beroende på kön enligt kvinnorna. Amanda berättar att kvinnor kan tilldelas en roll som mamma och syster medan männen tilldelas rollen som pappa samt bror i yrkesrollen.

#### 5.2.2.3 Jämförelse

Kvinnorna och männen upplever att socionomyrket är ett kvinnodominerat yrke. Enligt kvinnorna och männen finns föreställningar i samhället om att yrket lämpar sig främst för kvinnor. Det finns konsekvenser med få män inom yrket, enligt männen och kvinnorna. Kvinnliga och manliga förebilder behövs då individer vanligtvis anförtror sig till samma kön.

Kvinnorna upplever jämfört med männen att kvinnor är mer emotionella i yrket. Männen påtalar att det finns för- och nackdelar med att vara i minoritet inom ett kvinnodominerat yrke. Kvotering kan innebära att en anställning grundar sig på kön istället för kunskaper. Männen uppmärksammar att feminina egenskaper måste definieras för att ett yrke ska betraktas vara kvinnligt. Männen menar vidare att kvinnor inte är mer lämpliga att utföra socialt arbete jämfört med män.

### 5.2.3 Karriär inom yrket

#### 5.2.3.1 Männen

Männen upplever att socialtjänsten är en god start för karriären, för att få kännedom om lagar, regler, utredningar samt vilka instanser som finns för klienten att erhålla. Markus

berättar om betydelsen att börja arbeta inom socialtjänsten efter examen, ”det är väldigt regelbaserat, du blir snabbt insatt i vilka regler som gäller”.

Männen berättar vidare att socionomyrket inte innehar hög status eller hög lön. Männen har föreställning om att män strävar efter yrken som erhåller status som t.ex. psykoterapeut, kurator samt forskare jämfört med kvinnor som har en annan inställning till karriär. Patrik menar utifrån samhällets inställning, att män och kvinnor skiljer sig åt när det handlar om karriär och menar att, ”kvinnor är nöjda med det som de får t.ex. att arbeta med ekonomiskt bistånd medan männen har en tydligare bild av att nå en karriär”.

Trots få män inom socionomyrket har männen i studien sett ett mönster på arbetsplatser inom socialt arbete, det är männen som innehar chefspositioner. Filip har även funderat över lämpliga yrkesområden att uppnå en chefsposition alternativt personalansvar inom, för att kunna skapa förändring. Det finns ytterligare yrkesområden som är attraktiva, Filip exemplifierar:

”Man kanske skulle testa ett helt annat yrkesområde på ett helt annat fält. Jag skulle kunna tänka mig att arbeta med missbruk och ha en mer behandlande funktion eller terapeutisk behandlande funktion /.../ ”jag tycker allmänt att det verkar intressant, lite spännande, ett fält man kan se att ens arbete bidrar till någonting”

Vidare berättar Patrik att skolkurator är ett alternativ och ett intressant arbete, men att det först är lämpligt med några års erfarenhet och kontaktskapande.

#### 5.2.3.2 Kvinnorna

Kvinnorna har en föreställning att arbetet inom socialtjänsten som biståndshandläggare är en lämplig start i karriären för att få en helhetsbild av yrket. Detta kan innebära att t.ex. kunskap om lagar, regelverk samt kontakter inom myndighetsutövning skapas. Arbetet inom bistånd är inte ett populärt yrke bland studenterna i enligt Amanda, hon menar att, ”det är ingen som säger nu ska jag ut och jobba som biståndshandläggare eller socialkontor det är ungefär detsamma som att säga nu ska jag ut och jobba på McDonalds”. Kvinnorna menar att socionomyrket har låg status och låg lön. Lina upplever även att omsorg är ett arbete som inte uppskattas, hon menar att, ”omsorg är inget man ska få betalt för. Man kan ge så mycket av sig själv i arbetet men det är inget som syns på lönebeskedet, det bara förväntas av människorna som jobbar”. Kvinnorna berättar

vidare om yrkesområden som innehar högre status, Julia exemplifierar ”kurator är lite finare /.../ eller om man jobbar mycket med utveckling och terapi”.

Kvinnorna i studien anser att män inom socionomfältet har högre chefspositionerna samt arbetar på behandlingshem, medan kvinnor arbetar med myndighetsutövning. I framtiden vill kvinnorna i studien inneha en karriär som kurator, forskare, alternativt arbeta inom verksamhetsutveckling som t.ex. enhetschef på ett gruppboende. Detta är arbeten där det finns möjligheter att förändra och påverka. Julia upplever även att det är viktigt att arbeta sig upp mot toppen för att förstå innebörden av en chefsposition, ”jag tror inte att man kan halka in på ett bananskal och vara på toppen först, då är det svårt att bli en bra chef och se till sina medmänniskor och kollegor”.

Amanda menar att arbeta med migration och ensamkommande flyktingbarn upplevs intressant. Att arbeta med anhörigstöd<sup>2</sup> är ett attraktivt alternativ för Lina i framtiden. En reaktion mot myndighetsutövning har växt fram under utbildningen, som inte motsvarar hennes självbild. Hon menar att förändra och förbättra livskvaliteten för klienten är betydelsefullt jämfört med att fatta besvärliga beslut utifrån klientens rättigheter.

### 5.2.3.3 Jämförelse

Kvinnorna och männen anser att det är lämpligt i sin yrkeskarriär att börja arbetet inom t.ex. socialtjänsten. Detta för att få kännedom om lagar och regler som är grundläggande som yrkesverksam. Kvinnorna och männen är eniga om att män innehar chefspositioner trots att det är ett kvinnodominerat yrke och kvinnorna har arbeten inom socialtjänsten. I framtiden vill kvinnorna och männen i studien tillträda en liknande karriär t.ex. som chef för att kunna påverka och förändra klientens förutsättningar.

Kvinnorna nämner att det är viktigt att arbeta sig upp mot toppen för att förstå innebörden av att arbeta som chef, detta är en aspekt som männen inte nämnt. Kvinnorna nämner att en chefsposition inom ett gruppboende är av intresse jämfört med männen. Kvinnorna har även en uppfattning om att ett flertal män arbetar på behandlingshem jämfört med kvinnor. Att arbeta med anhörigstöd och migration i framtiden anser kvinnorna är attraktivt, jämfört med männen som nämner missbruk.

---

<sup>2</sup> 10 § ”Socialnämnden ska erbjuda stöd för att underlätta för de personer som vårdar en närstående som är långvarigt sjuk eller äldre eller som stödjer en närstående som har funktionshinder” *Lag (2009:549)*.

Kvinnorna upplever att fatta beslut inom myndighetsutövning inte motsvarar deras självbild.

### 5.3 Sammanfattning

I resultatet framkommer att det finns skillnader mellan männens och kvinnornas föreställningar och yrkesval. Likheterna mellan kvinnorna och männen är övervägande. Främsta skälet för kvinnor och männen att söka till socionomprogrammet är att hjälpa människor och skapa bättre förutsättningar för klienter. Kvinnorna upplever en upprördhet gentemot den professionella hjälpen som tillgodoses för klienterna, detta är även ett skäl att välja socionomyrket jämfört med männen. Männens och kvinnornas intresse för vård och omsorg har väckts genom arbetslivserfarenhet, personliga erfarenheter och signifikanta andra.

Männens och kvinnornas föreställningar om yrket är att myndighetsutövning kräver ett flexibelt förhållningssätt till lagar och regler. Detta är ett nödvändigt ont för att hjälpa individer att skapa förbättrade förutsättningar. Kvinnorna har jämfört med männen upplevt en inre konflikt på grund av personliga åsikter och omgivningens åsikter, när beslut ska fattas om klienters livssituation. Det finns konsekvenser med få män inom yrket, kvinnliga och manliga förebilder behövs då individer vanligtvis anförtror sig till samma kön menar kvinnorna och männen. Männen uppmärksammar att det finns för och nackdelar med att vara i minoritet inom ett kvinnodominerat yrke, kvotering kan innebära att en anställning grundar sig på kön i stället för kunskaper. Kvinnorna och männen önskar sig i framtiden ett liknande yrkeskarriär med t.ex. en högre befattning för att kunna skapa förändring och påverka klientens levnadsvillkor. Däremot nämner kvinnorna och männen olika arbetsområden som är attraktiva i framtiden.

## 6. Analys

I detta kapitel analyseras männens och kvinnornas yrkesval och föreställningar om socionomyrket. Detta utifrån den könssegregerade arbetsmarknaden (SCB, 2008) och varför kvinnor dominerar yrken och utbildning inom vård och omsorg (Regeringen, 2009:3,5). Resultatet analyseras tematiskt med utgångspunkt i de teoretiska begrepp isärhållande, manlig norm och genuskontraktet. Vidare används begreppen handlingshorisont, självuppfattning, föreställningar, maskulinitet och hegemoni. Tidigare forskning har kompletterats för att belysa perspektiv som inte framkommit genom de teoretiska begreppen. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.

### 6.1 Hjälpa andra är betydelsefullt

Studien visar att kvinnornas och männens främsta skäl att söka till socionomprogrammet är att hjälpa människor att skapa förbättrade livsvillkor, detta kan förklaras utifrån begrepp handlingshorisont. Handlingshorisont förklarar vad individen upplever som möjligt och attraktivt (Hodkinson & Sparkes, 1997:34). Vi tolkar att männens och kvinnornas tankar, uppfattningar, handlingar och erfarenheter, bidrar till att det är betydelsefullt för dem att hjälpa andra. Genom arbetslivserfarenhet och påverkan från omgivningen har männen och kvinnorna upplevt att socionom är ett attraktivt yrke. Vi menar att livshistorien påverkar vad männen och kvinnorna uppfattar som värdefullt och betydelsefullt i livet, för att uppnå eget välbefinnande.

Det finns män som avviker från den hegemoniska maskuliniteten (Connell, 2008: 115, 117). Ett exempel på detta är männen i vår undersökning som inte följer samhällets förväntningar när det valt ett kvinnodominerat yrke. Vi tolkar att männen inte har samma synsätt och värderingar som normen. Vi menar att männen inte tagit hänsyn till status och makt när de valt yrke utan istället tagit hänsyn till intresse, erfarenheter och närståendes positiva åsikter om yrkesvalet. Vidare har även kvinnorna påverkats av intressen, erfarenheter och omgivningens åsikter. Samtidigt har kvinnorna påverkats av samhällets sociala strukturer genom att välja socionom som yrke. Övervägande

socionomer är kvinnor och även våra informanter har valt det som blivande yrke. Detta tror vi är ett exempel på att kön, genus och sociala strukturer påverkar yrkesvalet. Genus är grunden i samhället och förklarar hur sociala strukturer är uppbyggda, vilket påverkar individen i olika livssituationer (Hirdman, 2004:116). Utifrån intervjuvaren kan det förklaras att männen och kvinnorna har valt ett yrkesfält som innebär att hjälpa andra människor på olika sätt. Då kvinnorna och männen upplever att de har egenskaper som kan bidra till att hjälpa och förändra, är socionomyrket acceptabelt för dem.

## 6.2 Arbetslivserfarenhet, upplevelser och omgivning

Både männen och kvinnorna har upplevt positiva reaktioner från omgivningen i yrkesvalet. Männen och kvinnorna har blivit uppmuntrade av signifikanta andra vilket generat i motivation att studera till socionom, vilket kan förstås utifrån begreppet handlingshorisont (1997:33). Vi menar att inspiration och uppmuntran från omgivningen är betydelsefullt i männens och kvinnornas beslutsfattande i yrkesvalet. Omgivningen har en vägledande funktion som finns som ett stöd i valprocessen, samtidigt har omgivningen förväntningar som leder till en styrande funktion. Vi tolkar att uppmuntran är positivt för att motivera individen att ta ett beslut om yrkesval, samtidigt menar vi att individen formas av omgivningen vilket kan leda till att beslutet grundas i omgivningens förväntningar.

Handlingshorisonten kan ge förståelse för att kvinnorna och männen upplever att erfarenheter av professionell hjälp från t.ex. socialtjänsten, har påverkat yrkesvalet. Vi menar att utifrån kvinnornas och männens upplevda erfarenheter, finns en förståelse för andra individer som är i behov av stöd som kan tillämpas i arbetet. Tidigare forskning tydliggör även att studenters tidigare livserfarenhet av socialt arbete under uppväxten motiverar studenter att välja socialt arbete, för att utföra ett lämpligare arbete för ytterligare individer som är i behov av stöd i framtiden (Stevens m.fl. 2012:29).

## 6.3 Myndighetsutövning innebär utmaningar

Männen och kvinnorna har föreställningar om att myndighetsutövning kräver ett flexibelt förhållningsätt till lagar, regler och makt, för att förebygga negativa konsekvenser för klienterna. Männerna och kvinnorna som examinerats från Lunds universitet anger även att problematiska och krävande beslut inom myndighetsutövning, kan innebära konsekvenser för enskilda individers livssituation (Kullberg, 2006, 2011:49). Denna upplevelse kan ses som att männen och kvinnorna i studien upplever att balansen mellan att hjälpa individer och förhålla sig till myndighetsutövning, påverkar utförandet av arbetet. Vidare menar vi att männen och kvinnorna upplever en ”dubbelhet” i utbildandet till socionom. Å ena sidan vill studenten hjälpa, å andra sidan känner studenten begränsningar i hjälpanDET på grund av lagar, regler och resurser. Julia menar att ta hänsyn till lagar och regler samtidigt som att skapa lösningar för klienten är problematiskt, hon upplever att, ”antingen får jag hitta ett annat jobb, eller så får jag stånga mig blodig eller gilla läget”.

Kvinnorna i studien har jämfört med männen upplevt en upprördhet gentemot den professionella hjälpen som erbjuds i samhället, detta har bidragit till att kvinnorna vill bidra till en förändring för klienten och det är ett skäl till yrkesvalet. Samtidigt upplever kvinnorna jämfört med männen en inre konflikt när myndighetsutövning utförs t.ex. när beslut om klientens framtid ska avgöras. Denna upplevelse kan förklaras genom att kvinnorna är mer känslomässigt involverade i arbetet jämfört med männen.

Samhället har skapat skillnader t.ex. när det gäller egenskaper mellan könen. Därför har människor föreställningar om maskulinitet och hur män ska bete sig t ex att män inte arbetar inom vårdande yrken (Connell, 2008:85). Män ska ses som starka och modiga medan kvinnor som hjälpanDE och vårdande. Detta kan medföra att männen och kvinnorna betar sig efter samhällets förväntningar. Hirdman menar att föreställningar om kvinnor och femininitet samt män och maskulinitet förs vidare från generation till generation genom ett genuskontrakt. Relationen till maskulint måste tillgodoses för att avgöra vad som är feminint (Hirdman, 2004:120,121). Formeln A-B beskriver mannens och kvinnans olikheter, detta är något som vi förhåller oss till på t.ex. på arbetsplatsen. Detta är en norm som anses vara en självklarhet i samhället (Hirdman, 2001:56,58,60).

## 6.4 Socialt arbete ett yrke som medför konsekvenser

Enligt männen och kvinnorna i studien finns det konsekvenser av att socionomyrket är ett kvinnodominerande yrkesområde. Exempelvis kan klienter vara i behov av manliga förebilder, då klienter baserar relationer förekommande på kön. Utifrån *genuskontraktet* är det synligt i förhållningssättet på en arbetsplats vad som anses vara kvinnligt och manligt (Hirdman, 2004:120,121). Med utgångspunkt i genuskontraktet behövs kvinnor och män inom socialt arbete för att komplettera varandra i arbetet, detta kan ske genom utbyte av åsikter, värderingar och erfarenheter. Vidare menar vi att möjligheten för en klient att kunna vända sig till en kvinnlig eller manlig yrkesverksam är viktigt för att t.ex. känna tillit. Ytterligare en reflektion är att arbetsplatsen skapar värderingar och åsikter om den domineras av bara män eller kvinnor. Det finns en vikt av att komplettera varandra i arbetet och på arbetsplatsen lika mycket som mot klienterna.

Männen i studien anser att det är en fördel att vara man på ett kvinnodominerat yrkesfält. Kullberg uttrycker i en forskningsstudie att männen från socionomprogrammet har haft fördel av att vara i minoritetsgrupp på arbetsmarknaden. Kullberg menar att männen blir eftertraktade på arbetsmarknaden i egenskap av att vara man (Kullberg, 2006). Segregeringen på arbetsmarknaden möjliggörs genom den *manliga normen* (Hirdman, 2004:117). Detta problem exemplifieras i Markus uttalande, ”det känns som man inte väljs för sina egenskaper eller kunskaper skull utan mer för könet”. Utifrån den manliga normen finns en problematik med kön och dess konstruktion. Detta kan förklaras genom att männen framhävs i samhället med vissa egenskaper och kvinnorna med andra. Vi menar att männen behövs som förebilder samtidigt får inte glömmas bort betydelsen av kvinnliga förebilder. När männen får fördelar av att vara i minoritet, väljs kvinnor bort för ”majoritetkönet” och inte för deras kunskaper.

## 6.5 Karriär inom yrket

Gottfredson menar att vi har *föreställningar* om yrken, vad yrkena innebär och vem som utför arbetet. Individer uppfattar vilket yrke som lämpar sig främst utifrån individens självbild (Gottfredson, 2002:88). Den framtida målsättningen inom yrket är att inneha



en chefsposition alternativt arbeta som kurator, som befinner sig inom ett statusområde enligt männen och kvinnorna i studien. Ett arbete där möjligheten att påverka upplevs som möjligt. Om vi utgår från socionomyrket har status inte betydelse i yrkesvalet för männen och kvinnorna, yrkesvalet har utförts trots låg status ”stämpeln”. Däremot finns det statusskillnader inom yrkesfältet på grund av positioner och yrkestitlar, t.ex. uttrycks chef och kurator som ett ”fint” yrke och socialtjänsten jämförs med Mc Donalds. Männen och kvinnornas självbild stämmer inte överens med ”soc-tanten” t.ex. inom socialtjänsten. Denna upplevelse kan förklaras med att status påverkar männens och kvinnornas tanke sätt på vilken samhällsnivå det är möjligt att hjälpa och förändra för klienterna. Det som är betydelsefullt i karriär är inte i första hand statusen i arbetet utan att tillträda yrken som anses har en tydligare bild av en hjälpande funktion.

Ulfsdotter Erikssons studie visar att, trots att kvinnor och män befinner sig inom samma yrke har män jämfört med kvinnorna arbetsuppgifter, uppdrag och positioner i arbetslivet som anses vara prestigefyllda (Eriksson, 2006:218). Kvinnorna och männen i studien anser att män innehar chefspositioner. Connell menar att kvinnor kan göra motstånd mot hegemonin, detta visar vår studie då kvinnorna kan tänka sig chefspositioner och på detta sätt utmana männens ledande positioner i yrkeslivet (Connell:115,117). Vi upplever att männen i studien gjort motstånd genom att avvika från normen och valt socionomyrket. Detta på grund av att männen ser flera möjligheter inom yrket t.ex. inriktningar och olika yrkeskategorier där möjligheten att få ha en hjälpande funktion finns.

Utifrån begreppet *isärhållande* förtydligas att män och kvinnor är separerade från varandra utifrån vad som anses feminint, maskulint samt att vara man och kvinna, detta medför att könssegregeringen på arbetsmarkanden fortskrider (Hirdman, 2004:117). I vår studie framkommer det även att männen och kvinnorna är intresserade av olika arbetsområden. Kvinnorna nämner migration och anhörigstöd och männen anger missbruksvården som ett alternativ. Individens handlingshorisont påverkar vilken inriktning män och kvinnor väljer inom ett yrkesområde (Hodkinson & Sparkes, 1997:34). Utifrån handlingshorisonten kan detta ses som att kvinnor och män söker sig till arbetsområden inom yrken som består av samma kön, individer anförtror sig till samma kön i tron att det innebär trygghet och att bli bättre förstådd. Det är viktigt att inneha känslan av att tillhöra en grupp, samhörighet kan vara en anledning till varför männen söker sig till arbetsområden och positioner som förknippas med ett manligt deltagande.

## 6.6 Sammanfattning

Männens och kvinnornas livshistoria är en bidragande orsak till att hjälpa andra individer. Genus inverkan i yrkesvalet är svår att bryta trots detta har männen brutit normen genom att intresset, livserfarenheter och närståendes positiva åsikter har påverkat yrkesvalet. I samband med valprocessen upplevs signifikanta andra som en vägledare men samtidigt undermedvetet styrande. Kvinnornas och männens intressen och värderingar har bidragit till en sammanförd grupp och olika erfarenheter kan tillämpas som verktyg i arbetet. Socionomyrket innebär en balans mellan klienters behov och regelverk som ska följas vilket kan innebära begränsningar inom arbetsutövandet. Samhällets konstruktion av genus och isärhållandet av män och kvinnor på arbetsmarknaden medför problematik. Båda könen behöver samverka för att kunna tillgodese klienters önskan, även för att kunna delge varandras olika erfarenheter och perspektiv i yrkesutövandet. Status har inte betydelse i yrkesvalet för männen och kvinnorna men däremot inom yrkesfältet för att kunna hjälpa klienten.

## 7. Diskussion

Kapitlet inleds med en återblick av studiens syfte och frågeställningar. Därefter följs en diskussion om studiens resultat och metodval. Resultatets centrala drag jämförs med tidigare forskning och metoddiskussion behandlar metodvalets för och nackdelar. Vidare uppmärksammas skolväsendets och studie- och yrkesvägledares roll för att motverka snedrekrytering och könssegregerad arbetsmarknad. Slutligen presenteras förslag på fortsatt forskning i ämnesvalet.

### 7.1 Slutsats

Studien slutsats är att signifikanta andras och samhällets föreställningar, påverkar männens och kvinnornas yrkesval. Resultat åskådliggör endast fåtal skillnader gällande männens och kvinnornas orsaker till yrkesvalet. Detta upplever vi indikerar att i informanterna val, fanns en gemensam syn på arbetet oavsett kön. Vi anser det är positivt, då viljan och målet med yrkesutövningen kan tolkas som ”könsneutral”.

Vi ser en stor könsfördelning utifrån antalet män och kvinnor som utövar yrket idag. Om en förändring sker, tror vi mycket är vunnet av att som utbildad socionom oavsett kön, ha en likartad vision vad yrket ska tillgodose. Vår uppfattning är att männen och kvinnorna har en medvetenhet om den sneda könsfördelningen inom socionomyrket och att de flesta informanterna önskar förändring inom yrket vilket vi anser är positivt för att nå förändring. Medvetenheten och kunskapen om att könsfördelningen är vriden, är en god start för att föra fram diskussionen i rampljuset. Diskussioner och reflektioner på socionomprogrammet gällande könsfördelningen och dess orsaker, kan resultera i vidare resonemang om föreställningar om var män och kvinnor ”ska” arbeta. Vi säger som de flesta informanterna i denna studie: Att hjälpa våra medmänniskor och skapa en bättre värld är betydelsefullt!

Vi vill uppmärksamma att studie- och yrkesvägledare bör arbeta för att vidga individers perspektiv gällande medvetna och omedvetna föreställningar om yrken. Grupp vägledning kan tillämpas för att diskutera och ta del av andra individers tankar

och erfarenheter. På grundskolor och gymnasium kan olika yrkesgrupper bjudas in för att synliggöra ett brett perspektiv på yrkens innebörd. Genom att förebygga attityder och fördomar kring föreställningar om yrken kan könssegregering och social snedrekrytering inom högskolan minska. Högskolan har en viktig uppgift att uppmärksamma snedrekryteringen för att motverka könssegregering i arbetslivet. Att arbeta aktivt med kampanjer, föreläsningar och synliggöra problematiken genom sociala medier kan bidra till en minskad fördelning.

## 7.2 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka männens och kvinnornas yrkesval socionom, vad har påverkat yrkesvalet, vilka föreställningar förekommer om yrket samt om det finns likheter och skillnader i tankar och upplevelser. Detta krävs för att förstå problematiken om den könssegregerade arbetsmarknaden.

Forskning visar ett liknande resultat med vår studie att kvinnornas och männens främsta skäl att söka till socionomprogrammet är att hjälpa människor (Stevens, m.fl. 2012:23). Omgivningen har inverkat i männens och kvinnornas yrkesval. Faktorer som erfarenhet av socialt arbete under uppväxten har påverkat männen och kvinnorna att bistå ytterligare individer med bättre förutsättningar (Stevens, m.fl. 2012:23). Vi upplever att informanterna uppfyller sig själva genom att hjälpa andra och det ger välbefinnande.

I studien framkommer att det sker förändringar inom yrket då både männen och kvinnorna är intresserade av en högre befattning. Tidigare forskning visar att männen anser att hjälpa individer är betydelsefullt jämfört med att inneha administrativa och ekonomiska arbetsuppgifter som en chefsposition medför (Kullberg, 2006). En studie av Kullberg visar att kvinnorna i större utsträckning intresserar sig för chefspositioner (Kullberg, 2006) samtidigt visar en annan studie av Kullberg motsatsen 2006:19,49). Detta är en intressant aspekt, vi uppfattar att hjälpa individer är en orsak till varför männen och kvinnorna i vår studie vill inträda en chefsposition. Utifrån informanternas berättelser uppfattar vi, att genom ett ledarskap kan männen och kvinnorna påverka och förändra på en högre nivå, vilket ger större möjligheter att påverka klienternas livssituation.

Studiens resultat visar även att männen och kvinnorna anger olika yrkesområden att arbeta inom. Männen anger missbruksvården jämfört med kvinnorna som anger migration och anhörigstöd. Enligt vår mening är det även viktigt för yrket i sin helhet att både kvinnor och män arbetar inom samma inriktningar och positioner. Vi menar att det är viktigt att socionomprogrammet speglar hur samhället ser ut, dvs. en blandning av kvinnor och män. Därför behövs yrkesverksamma kvinnor och män inom olika arbetsområden och positioner i yrket. Vi anser att detta är av stor vikt då varierande social bakgrund, erfarenheter och värderingar kan genereras i olika perspektiv på arbetsplatsen och arbetsmarknaden. Perspektiven kan vara till hjälp i mötet med olika klienter för att alla målgruppers behov ska kunna tillgodoses.

I vår studie finns en medvetenhet hos männen och kvinnorna att ett kvinnodominerat yrke medför konsekvenser. Regeringen och Malmö högskola har uppmärksammat att det krävs en attitydförändring i samhället, för att män ska uppmärksamma socialt arbete som ett lämpligt yrke (HSV 3, 2003:36). Vi tror att de män som är yrkesverksamma socionomer på arbetsmarknaden samt de manliga studenter som är befintliga på utbildningen, behöver uppmärksammas och synliggöras. Vi menar att det kan generera i att fler män vågar söka sig till socionomprogrammet och inte känner sig "ensamma" med socialt arbete som intresse. Vidare är det viktigt att de befintliga männen inom socionomyrket och på utbildningen synliggörs då vi tror det bidrar till den attitydförändring som regeringen och Malmö högskola belyser, på så sätt kan ske.

För att socionomyrket ska vara ett acceptabelt alternativ för män, tror vi att det är väsentligt att individen själv godtar yrkesvalet och känner stöd från omgivningen. Vårt resultat och tidigare forskning visar att stöd och uppmuntran från närstående, är betydelsefullt i yrkesvalet (Stevens, m.fl. 2012:29). Det kan vara en anledning till att männen som intervjuats har brutit "barriären" och valt ett kvinnodominerat yrke. Männen kan anses ha en styrka och en stark självkänsla som går emot de sociala normerna och väljer ett kvinnodominerat yrke. Samtidigt tror vi att uppfattningen om att kvinnor arbetar inom omhändertagande yrken är svår att bryta då samhällets föreställningar påverkar kvinnors och mäns yrkesval.

Förslag på vidare forskning är att undersöka hur föreställningar inom grundskolan påverkar elevernas utbildningsval inför gymnasiet. Vidare är det väsentligt att undersöka hur skolväsendet arbetar för att skapa en medvetenhet om föreställningar och genus inom olika yrkesgrupper. Vi tror det är viktigt att redan i grundskolan

uppmärksamma problematiken för att förebygga en fortskridande könssegregerad arbetsmarknad.

## 7.3 Metoddiskussion

Larsen (2009:26,27) påtalar att kvalitativa undersökningar kan reducera bortfall då intervjuaren träffar informanterna personligen. Vi menar att fördelen med kvalitativ undersökning är att fler frågor kan ställas till informanterna samt följdfrågor, vilket gör att intervjuaren kan kontrollera att informantens svar håller sig till intervjufrågorna och ämnet som undersöks. Detta påtalar också Larsen (2009:27,84) och menar att det kan bidra till god validitet i studien. En nackdel med att tillämpa kvalitativ metod kan innebära den s.k. intervju-effekten. Intervju-effekten innebär att intervjuaren kan inverka på informanternas svar. Genom att informanten känner behov att svara det som är bäst för intervjuaren, påverkas därmed undersökningens resultat (Larsen, 2009:27). Fördelar med att använda en kvantitativ metod, är att den möjliggör ett bredare omfång och generalisering av ett stort antal informanter. Vid t.ex. enkätundersökningar kan deltagarna ostört och anonymt, utan intervjuarens påverkan, fylla i svar vilket troligtvis innebär hög reliabilitet (Larsen, 2009:25,26). Nackdelar med en kvantitativ metod kan innebära en bristande validitet. Det är av vikt att frågeformuläret är väl genomarbetat för att inte gå miste om väsentliga frågor, för att svara på studiens frågeställning. Vidare är det förekommande vid enkätundersökningar att deltagarna avstår från att svara på frågorna (Larsen, 2009:26,27).

Larsen (2009:28) talar om *metodtriangulering* som innebär att flera metodval kombineras i samma studie. Detta är till fördel för att stödja de olika metodernas svagheter (ibid.). Efter den gemförla undersökningen anser vi att både en kvantitativ och kvalitativ metod kunde tillämpas i studien för att få både en bredd och ett djup i studiens resultat. För att uppnå bredd i studien hade en enkätundersökning kunnat tillämpas och även djupintervjuer för att skapa en djupare förståelse. Genom att först applicera en enkätundersökning menar vi att en överblick över studenternas åsikter hade kunnat skönjas. Vidare hade djupintervjuer inneburit en uppföljning och ett komplement av enkätundersökningen. Tillämpningen av båda metodvalen hade förstärkt

intervjuguidens relevans för studiens syfte. Dock tror vi att det hade krävts mer tid för att genomföra båda undersökningarna.

## 8. Referenslista

Brown Duane m.fl, 2002. *Career choice and development*. 4. uppl. San Francisco; Ca. Jossey-Bass

Connell, R. W. 2008. *Maskuliniteter*. Mediaprint, Uddevalla AB. Uddevalla.

Eriksson Ulfsson, Ylva. 2006. *Yrke, Status & Genus - en sociologisk studie om yrken På en segregerad arbetsmarknad*. Diss., Göteborgs universitet.

Hirdman, Yvonne. 2001. *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber

Hirdman, Yvonne. 2004. Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning. I *Genushistoria – en historiografisk exposé*, Christina Carlsson Wetterberg och Anna Jansson (red.). 113-133. Lund: Studentlitteratur AB

Hodkinson, Phil, och Sparkes, Andrew C. 1997. Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, (18:1), 29-44.

Högskoleverket 1. 2012. *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden*. Rapport för Högskoleverket: 12.

<http://www.hsv.se/download/18.782a298813a88dd0dad80009507/1222R-planeringsunderlag-arbetsmarknad-2013-2014.pdf>. (Hämtat 12 oktober 2013).

Högskoleverket 2. 2008. *Kvinnor och män i höskolan*. Rapport från Högskoleverket: 20. <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/442/1/jacobsson.pdf>. (Hämtad 12 oktober 2013).

Högskoleverket 3. 2003. *Socialt arbete*. Rapport för högskoleverket: 16.

<http://www.forte.se/upload/dokument/publiktioner/pdf/socialtarbete.pdf>. (Hämtat 20 oktober 2013).



Kullberg, Karin. 2006. *Man hittar sin nisch om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*. Lic-avh., Växjö universitet.

Kullberg, Karin. 2011. *Socionomkarriärer, om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss., Göteborgs universitet.

Larsen, Ann Kristin. 2009. *Metod helt enkel*. Dalby: Gleerups utbildning.

Kvale, Steinar och Brinkmann, Svend. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Lupton, Ben. 2006. *Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class*. *Gender, Work and Organization*, (13: 2), 103-128.

Nordberg, Marie 2005. *Jämställdhetens spjutspets*. 1.uppl. Göteborg: Arkipelag.

Regeringen 1. 2009. *Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*. Regeringen. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/36/70/48c71d95.pdf>. (Hämtat 12 oktober 2013).

Regeringen 2 Proposition 2004,05:162. *Ny värld – ny högskola*. Regeringen. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/63/20/c709b01f.pdf>. Stockholm: Utbildnings och kulturdepartementet. Hämtat 4 november 2013.

SCB. 2008. *Fler kvinnor än män går vidare till högskolan*. SCB. [http://www.scb.se/Pages/PressRelease\\_\\_\\_245370.aspx](http://www.scb.se/Pages/PressRelease___245370.aspx). (Hämtat 5 november 2013).

Stevens, Martin, Moriarty, Jo, Manthorpe, Jill, Hussein, Shereen, Sharpe, Endellion, Orme, Joan, Mcyntyre, Gillian, Cavanagh, Kate, Green- Lister, Pam. 2010. *Helping others or arewarding career? , investigating student motivations to train as social workers in England*. *Journal of Social Work*, (2012: 12), 16-36.

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

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet.

Vetenskapsrådet. 2001. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR> (Hämtat 15 november 2013).

# 9. Bilaga

## 9.1 Bilaga 1

### 9.1.1 Intervjuguide

1. Berätta kort om dig själv. Gymnasieutbildning, och tidigare sysselsättning?

Föreställningar (= tankar, uppfattningar, förväntningar)

2. Vilka föreställningar har du idag om socionomyrken? T ex arbetsuppgifter, status, myndighetsutövning
3. Stämmer dina föreställningar om yrket överens med verkligheten? D.v.s. om du har erfarenheter av relevanta tillfällen som t ex arbetserfarenhet samt praktik.
4. Har föreställningarna om socionomyrken ändrats under utbildningens gång? På vilket sätt?
5. Var ser du dig själv arbeta efter examen?
6. Hur tror du att dina föreställningar om socionomyrken har påverkats ur ett könsperspektiv?
7. Upplever du att yrket är manligt eller kvinnligt? På vilket sätt?
8. Hur ser du på den ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i yrket/utbildningen? Vilka konsekvenser tror du finns med en ojämn fördelning?

Valet

9. Hur såg ditt liv ut i samband med valprocessen till socionomprogrammet?
10. Kan du berätta om dina tankar inför valet av socionomprogrammet?
11. Vad är ditt främsta skäl till att söka socionomprogrammet? Vad tror du att det beror på?
12. Tror du det finns samband mellan hur du ser på dig själv och ditt yrkesval? På vilket sätt?
13. Upplever du att du har kompromissat och/eller begränsat dig i ditt yrkesval?
14. Var det någon du fick stöd eller hjälp av i valet till socionomprogrammet?

15. Upplever du att din omgivning har haft en inverkan på ditt val? På vilket sätt?
16. Hur tänkte du på dina intressen vid valet av socionomprogrammet?
17. Hur tänkte du på dina egenskaper vid valet av socionomprogrammet?

## 9.2 Bilaga 2

### 9.2.1 Vi söker informanter till vår C uppsats!

Vi är två tjejer som studerar sista året på Studie- och yrkesvägledarutbildningen. Just nu skriver vi vår C uppsats, där vi vill undersöka följande frågeställningar

- Vilka föreställningar har män och kvinnor som läser till socionom om yrket?
- Vad anser kvinnor och män på socionomprogrammet har påverkat deras yrkesval?

Vi behöver intervjua 4 tjejer och 4 killar som går sista året på socionomprogrammet. Intervjun tar ca 30-45 minuter och vi planerar att genomföra intervjuerna i slutet av v. 44 och i början på v. 45.