

Man hittar sin nisch

Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet

Rapportserie i socialt arbete nr 6, 2006

Man hittar sin nisch

Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet

Karin Kullberg

Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete
Växjö universitet

Rapporten kan beställas från
IVOSA, Växjö universitet, 351 95 Växjö
E-post: rapport.ivos@vxu.se
Tel. 0470-70 80 00
www.vxu.se/ivos/

© IVOSA och författarna
Ansvarig utgivare: Kerstin Gynnerstedt
Redaktör: Verner Denvall
Omslag: Eddie Andersson
Tryckt hos Intellecta DocuSys, Mölndal
ISSN 1652-8573

Innehåll

Innehåll.....	1
Figur- och tabellförteckning.....	3
Förord.....	5
Abstract	7
Sammanfattning	8
1. Inledning	11
1.2 Det diskursivt skapade könet - en positionering.....	12
1.2 Studiens inriktning och syfte.....	13
1.3 Disposition.....	14
2. Metod och urval.....	17
2.1 Metodologiska överväganden	17
2.2 Metodöverväganden.....	19
2.3 Urval och genomförande - enkätstudien.....	21
2.4 Urval och genomförande - intervjustudien.....	23
2.5 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet	26
3. Kön och arbete	29
3.1 Den könsuppdelade arbetsmarknaden	29
3.2 Jämställdhet.....	31
3.3 En klassisk teori om minoriteter i arbetslivet	35
3.4 Män i minoritet i arbetslivet.....	36
4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket	41
4.1 Socionomyrkets framväxt och utveckling.....	41
4.2 Socionomprofessionen	42
4.3 Socionomernas arbetsfält	44
4.4 Manliga socionomer och arbetsledarskap	48
4.5 Manliga socionomers avhopp från utbildning och yrke.....	50
5. Karriär i det 21:a århundradet.....	53
5.1 Den traditionella karriären	53
5.2 En modern syn på karriär.....	54
6. Den manliga socionomkarriären	59
6.1 Lämnar män socionomyrket?	59
6.2 Socialtjänsten.....	61
6.3 Grundtjänst utanför socialtjänsten.....	66
6.4 Manliga socionomer och arbetsledarskap	75
6.5 Sammanfattande analys av den manliga socionomkarriären	85
7. Maskulinitet	89
7.1 Connells teori om maskuliniteter	89
7.2 Ytterligare perspektiv på maskulinitet	91
7.3 Maskulinitet i minoritet i arbetslivet	92
8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet	95
8.1 Manliga socionomer i minoritet	95
8.2 Manliga socionomer och maskulinitet.....	102
9. Slutdiskussion.....	115
9.1 Manliga socionomer lämnar yrket?	115
9.2 Manliga socionomer blir chefer?	116
9.3 Nischen - ett sätt att bevara en traditionell maskulinitet.....	117

Man hittar sin nisch

9.4 En ny horisontell karriär.....	119
9.5 Den nye mannen - en icke-traditionell maskulinitet.....	120
9.6 Den manlige socionomen - en traditionell och icke-traditionell man.....	120
9.7 Fler män i socionomyrket = ökad jämställdhet?.....	121
English summary.....	123
Appendix.....	127
Vilka har besvarat enkäterna.....	127
Vilka ingår i intervjuundersökningen.....	127
Sjuka och arbetslösa.....	128
Referenser.....	129
Bilagor.....	139
Bilaga 1.....	139
Bilaga 2.....	141
Bilaga 3.....	143
Bilaga 4.....	144
Författarpresentation.....	146
Rapporter i serien.....	147

Figur- och tabellförteckning

Tabell 1 Indelning i grupper bland dem som besvarat enkäten.....	23
Tabell 2 Socionomernas arbetsområden.....	46
Tabell 3 Socialsekreterare anställda i kommunerna.....	47
Tabell 4 Kuratorer anställda inom landstingen.....	47
Tabell 5 Socialchefer.....	49
Tabell 6 Examinerade 1998/1999 arbetsmarknadssektor i mars 2002.....	51
Tabell 7 Examinerade 2000/2001 arbetsmarknadssektor i mars 2004.....	51
Tabell 8 Avhopp.....	59
Tabell 9 Socialtjänsten.....	61
Tabell 10 Övrigt socialt arbete på grundnivå.....	66
Tabell 11 Kuratorer.....	68
Tabell 12 Jämförelse åttiotialare och tidiga nittiotialare i övrigt socialt arbete åtta år efter socionomexamen.....	74
Tabell 13 Arbetsledare i socialt arbete.....	76
Tabell 14 Jämförelse arbetsledarebland åttiotialare och tidiga nittiotialare åtta år efter socionomexamen.....	77
Tabell 15 Den nya manliga socionomkarriären.....	119
Tabell 16 Sjukskrivna eller pensionerade.....	128
Tabell 17 Arbetslösa.....	128

Man hittar sin nisch

Förord

En forskarkarriär var inget som jag tänkt mig även om att jag arbetat med utbildning av socionomer och funnits i en miljö där detta förväntats. Under många år kämpade jag emot och det var först när en kollega frågade mig om jag kunde tänka mig att fortsätta ”sitta på samma stol” under resten av min yrkeskarriär som jag började tänka om. Så tack Ulla för att du ”gav mig en knuff” som ledde till att jag sökt till forskarutbildningen i Socialt Arbete i Växjö. Jag har inte ångrat mig en minut! Det har varit en rolig och mycket lärorik resa och det känns som den gått fort. Tack också professor Tapio Salonen vid IVOSA, Växjö universitet för att du erbjöd möjligheten till en licentiatutbildning, en full doktorsutbildning hade jag aldrig vare sig vågat mig på eller orkat med. Jag vill också tacka dig Tapio och alla andra vid IVOSA, Växjö universitet för allt stöd, särskilt mina härliga doktorandkollegor. Ett speciellt tack till doktorand Anne Harju för trevligt sällskap på tåget och för inspirerande diskussioner och till universitetslektorerna Eva Johnsson och Matts Mosesson inte minst för att ni upplät ert hem i Växjö för övernattnings. Jag vill också tacka Socialhögskolan, Lunds universitet för att ha tillhandhållit praktiska resurser som gjort enkätutskick och intervjuer möjliga. Samtidigt vill jag tacka alla kollegor där för uppmuntran och stöd.

Ett särskilt stort tack riktar jag till docent Jan Petersson som varit min huvudhandledare. Tack Jan för ditt idoga arbete, dina kreativa idéer och för att du stöttat och trott på mig och aldrig tvivlat på att det skulle bli en avhandling. Min biträdande handledare universitetslektor Eva Fasth tackar jag samtidigt för värdefulla synpunkter på alla mina manusutkast. Du har kommit med förlösande kommentarer som fört arbetet framåt. Ett stort tack riktar jag också till universitetslektor Margareta Havung för en mycket pedagogisk opposition på slutseminariet som fick mig att se på mitt manus på ett helt annat sätt och hjälpte mig att komma vidare. Sedan mina vänner och kollegor docent Ingrid Jönsson och docent Ulla Melin Emilsson, ni är värda ett alldeles speciellt tack för att ni, utan att det ingick i era arbetsuppgifter, tog er tid att mitt i den varmaste sommaren i historien noggrant läsa och ge ovärderliga kommentarer och synpunkter på mitt slutmanus. Ulla vill jag också tacka för kommentarer i samband med slutseminariet och som sagt utan dig hade jag aldrig varit där jag är idag. Så tackar jag min mångåriga kollega universitetsadjunkt Inger Farm för att du korrektutläste mitt slutmanus och uppmärksammade en ”slarvas” alla stavfel och andra misstag. Sedan måste jag naturligtvis tacka alla de män i socionomyrket som besvarat min enkät och speciellt de män som entusiastiskt ställt upp på intervjuer och på ett öppen hjärtigt sätt delat med sig av sina erfarenheter. Ni män i socionomyrket är själva kärnan i avhandling.

Slutligen Torsten och Anna – tack för alla intressanta, intellektuellt stimulerande och ibland hetsiga diskussioner ofta över en god måltid som ni tillagat medan jag sysslade med skrivandets vedermödor. Ni har utifrån era annorlunda per-

Man hittar sin nisch

spektiv fått mig att ifrågasätta min förförståelse och ibland tänka om. Men till er, min familj, vill jag allra främst säga - tack för att ni finns, ni är den mest centrala delen i min tillvaro och utan tvekan sätter jag er före min karriär i socionomyrket!

Lund i augusti 2006

Karin Kullberg

Abstract

This dissertation is about men as a minority in a female profession, that of university-trained social worker. The aim is to illuminate the relationship between work and gender on the basis of career, minority, and masculinity in the profession of social work. By means of questionnaires sent to all the men who trained as social workers in Lund 1980–1985 (the 1980s generation) and 1993–2003 (the 1990s generation) I have charted their careers. Eighteen of the 1990s generation who completed the questionnaire were interviewed to eliciting their own point of view. The results of the questionnaire study show that the men who took degrees in social work in both the educational generations to a large extent started their career in the social services but did not often continue their career there or entered this field after the first few years of their career. From the interviews it was found that the parts of the social services to which the men are most negative are those which involve the exercise of authority and the control of people. Those who qualified in the 1980s pursued a career which largely corresponds to the prevailing image of the male social worker's career - many of these men had embarked on a vertical management career or had left the profession. The 1990s generation displayed a different career development. Whereas the traditional male social worker career goes in a vertical direction and is a matter of formal power and superiority, the modern career goes in a horizontal direction and is a matter of creating an autonomous niche. The niche is not just an expression of a new career pattern; through the niche it is also possible to preserve a traditional masculinity. At the same time, the interviewed men present an alternative masculinity through their choice of profession and their way of reasoning about it. The male social workers can thereby be seen as representatives of a masculinity in a time of change.

Sammanfattning

Denna avhandling handlar om män i minoritet i ett kvinnoyrke nämligen socio-
nomyrket. Då jag ser kön som något diskursivt skapat är just det faktum att de
hänförts till den sociala kategorin män en central del av avhandlingen. En rad
studier har belyst män i minoritet i yrkeslivet och den manliga socialarbetaren är
exempelvis mycket beforskad i Storbritannien. Studier om manliga svenska soci-
onomer lyser dock i hög grad med sin frånvaro. Detta till trots figurerar ett antal
påstående om dem och deras yrkesliv och yrkeskarriär. Problemet med dessa
påstående är att de framträder som indirekta resultat och inte primära. De sak-
nar därmed den robusthet som avkrävs forskning. Utgångspunkten för denna av-
handling är att granska dem som primära företeelser.

Syftet med min avhandling är att genomlys relationen mellan arbete och kön
utifrån karriär, minoritet och maskulinitet i socionomyrket. Avhandlingen har föl-
jande frågeställningar: Hur ser de manliga socionomernas yrkeskarriär ut efter so-
cionomexamen? Hur kan den manliga socionomkarriären förstås med utgångs-
punkt i socionomyrkets utveckling, teorier om minoritetsställning, maskulinitet
och om karriär i arbetslivet och jämställdhetsdiskursen? Har det skett en föränd-
ring i den manliga socionomkarriären under det sena 1900-talet? Hur kan eventu-
ella förändringar i den manliga socionomkarriären förstås?

Genom enkäter ställda till samtliga män examinerade vid socionomutbildning-
en i Lund 1980-1985 och 1993 - 2003 har jag kartlagt deras karriär. Enkäterna har
besvarats av 61 män eller 67 procent från den generation som examinerades un-
der 1980-talet fortsättningsvis kallade åttiotalare och 191 män eller 74 procent
från generationen examinerade under 1990- och tidiga 2000-talet fortsättningsvis
kallade nittiotalare. Genom intervjuer med arton av de nittiotalare som besvarat
enkäten har jag utifrån de deltagande männen perspektiv fördjupat förståelsen av
den manliga socionomkarriären och hur det är att det är att vara man i socionom-
yrket. I tolkningen och analysen har jag inspirerats av en reflexivt tolkande meto-
dologi såsom den beskrivs av Alvesson & Sköldberg (1994). Som tolkningsraster
har jag använt teorier om karriär, minoritet i yrkeslivet, maskulinitet och jäm-
ställdhet. Jämförelser har även gjorts med tidigare studier om socionomyrkets ut-
veckling och om socionomernas yrkeskarriär, tidigare studier om män i kvinnoyr-
ken och med offentlig statistik.

Resultaten i enkätstudien visar att de manliga socionomerna i de båda under-
sökta utbildningsgenerationerna i stor utsträckning inleder men i liten utsträck-
ning fortsätter sin karriär i socialtjänsten eller söker sig till detta område efter de
första åren i karriären. Liksom man funnit i tidigare studier om svenska socio-
nomers karriär är socialtjänsten alltså ett ingångsområde i socialt arbete. I intervju-
erna framkommer att det främst är de myndighetsutövande och kontrollerande
delarna av socialtjänsten som männen är negativt inställda till. Detta motiverar de
med att sådant arbete är byråkratiskt, slitsamt, osjälvständigt, styrt, dåligt betalt

Sammanfattning

och att socialtjänsten har för få resurser. Man nämner också att denna typ av arbete är påfrestande eftersom man måste fatta svåra ofta inte självklara beslut om t.ex. barn som far illa.

Var arbetade då de manliga socionomerna? De som examinerats under åttiotalen hade gjort en karriär som i stort motsvarar de bilder som förhärskar vad beträffar den manliga socionomkarriären. Redan tidigt i karriären hade många av dessa män inlett en vertikal chefskarriär och när enkäten besvarades, dvs. i genomsnitt 21 år efter socionomexamen, var tjuugoåtta procent arbetsledare. En lika stor andel hade lämnat yrket. Till detta skall läggas att flera av dem som hoppat av före avhoppet inlett en chefskarriär och att några män inlett men avbrutit en sådan karriär. Detta gör att 51 procent av åttiotalarna hade erfarenhet av arbete på chefsnivå. Nittiotalarna har en annan karriärutveckling. Endast knappt fem procent hade lämnat yrket och 13 procent var arbetsledare vid enkätens besvarande. För att ytterligare analysera karriären gjordes en indelning i undergrupper bland nittiotalarna utifrån hur länge de arbetat efter socionomexamen. Vid en jämförelse åtta år efter examen mellan åttiotalarna och det jag kallar de tidiga nittiotalarna dvs. de som hade socionomexamen långs bakom sig framkommer att åttiotalarna i signifikant högre utsträckning gjort en chefskarriär medan de tidiga nittiotalarna i stället arbetade inom ett brett spektrum av socionomfältet, i hög utsträckning i de mest statustyngda områdena. Min slutledning är att en förändring i den manliga socionomkarriären inträffat som karaktäriseras av att medan de manliga åttiotalarna i större utsträckning gjort en vertikal karriär gör nittiotalarna en horisontell karriär som snarast kan beskrivas som att de blir autonoma experter. Att de manliga socionomerna förändrat sitt karriärmönster bekräftas av statistik från Kommunförbundet som visar att kvinnorna från att ha varit i minoritet på alla chefsnivåer i socialtjänsten 1969 tvärt om 2003 är i majoritet på alla chefsnivåer och är på väg att uppnå samma andel på denna position som inom yrkeskåren.

Ett sätt att tolka kvinnornas ökande andel på chefsbefattningar är att männen har svårare att bli chefer eftersom konkurrensen från kvinnor har ökat genom att deras inställning till chefskap förändrats samtidigt som det finns en förändrad inställning till kvinnliga chefer från arbetsgivarens sida på grund av politiska beslut om ökad jämställdhet. De intervjuade männen talar om detta. Ett alternativt tolkningssätt är att männen inte längre vill bli chefer och därmed lämnar de över detta arbete till kvinnorna. Även detta framkommer i intervjuerna. Det viktigaste för de intervjuade manliga socionomerna är arbetets innehåll, det skall vara ett fritt och självständigt arbete där de själv kan styra utan allt för mycket påverkan från chefer och politiker. De är inte intresserade av arbetsuppgifter som innebär arbete med ekonomi och administration utan vill arbeta med människor. Den förändring som enligt tidigare forskning inträffat i chefsrollen i offentlig sektor gör att dessa kriterier inte uppfylls varför de intervjuade i första hand inte väljer en karriär som arbetsledare. Det som präglar de intervjuades karriär är i stället de många möjligheter som erbjuds inom socionomyrket där det redan breda arbetsfältet

under de senaste decennierna breddats ytterligare. Eftersom min studie inte omfattar kvinnliga socionomer kan jag inte påstå att detta fenomen enbart gäller den manliga socionomkarriären. Det unika för männen är dock att det finns få manliga socionomer och att de utifrån den särartsdiskurs som enligt tidigare forskning råder i socialt arbete blir attraktiva på arbetsmarknaden just i egenskap av män.

De företeelser som enligt tidigare forskning (Kanter 1977) drabbar minoriteter i arbetslivet dvs. synlighet, assimilation och kontrast har de intervjuade manliga socionomerna i minoritet erfarit. I motsats till kvinnorna i minoritet i Kanter's undersökning har de emellertid i huvudsak fått positiva karriärutfall genom sitt sätt att handskas med dessa fenomen. De manliga socionomerna känner samtidigt inte sin maskulinitet hotad för att de valt ett kvinnoyrke. Detta menar jag beror på de skapar vad jag benämner en nisch där de gör sitt arbete till exklusivt, fritt och självständigt samtidigt som de också rent konkret väljer en nisch som utgör en specialiserad del av arbetet. Där den traditionella manliga socionomkarriären går i vertikal riktning och handlar om formell makt och överordning går den moderna karriären i horisontell riktning och handlar om att man skapar en autonom nisch. Nischen är inte bara ett uttryck för ett nytt karriärmönster utan genom nischen bevaras också en traditionell maskulinitet. Samtidigt presenterar de intervjuade männen en alternativ maskulinitet genom sitt yrkesval och sitt sätt att resonera om sitt yrke. De talar t.ex. om att de vill arbeta med människor, ser arbetets innehåll som viktigare än formell makt och hög lön och i relationen mellan arbete och familj går familjen i första hand. När de talar om maskulinitet och könsskillnader framträder emellertid en dubbelhet som jag också menar framträder i karriären. De manliga socionomerna kan därmed ses som representanter för en maskulinitet i brytningstid präglade av det Johansson (2000) kallar en kompromissmanlighet.

1. Inledning

Denna avhandling handlar om män i ett kvinnoyrke. Genom enkäter och intervjuer har jag kartlagt och analyserat manliga socionomers karriär och utifrån de deltagande männens perspektiv försökt förstå hur det är att vara man i socionomyrket. Kön som diskursivt skapat och just det faktum att de hänförts till den sociala kategorin män är en central del av min studie. Begreppen karriär, minoritet och maskulinitet har utgjort analytiska utgångspunkter som har styrt mitt seende. Några av de manliga socionomernas sätt att formulera sina tankar kring sitt arbete får fungera som inledning till och presentation av studien:

Idag behöver jag inte befinna mig i hierarkin för att må bra och funka bra.

Det bästa med yrket är bredden. Det gör att man kan hitta nischer där man trivs

Man kan glida på en räkmacka. Men det är ju dubbelt, å ena sidan är man ju väldigt uppskattad för att man är kille och att det blir balans mellan könen men å andra sidan får man ta mycket skit.

Vi försöker hålla den manliga identiteten vid liv på något sätt. Vi har filmklubb bara för männen och det får bara vara speciella filmer där.

Man kan var värdefull på jobbet men man är inte oersättlig där. Det är jag däremot hemma för mina barn.

Varför är då frågan om manliga socionomer överhuvudtaget intressant? För min del hänger det samman med några synpunkter som jag återkommande har stött på under min tid som yrkesverksam socionom och lärare på socionomutbildningen. En sådan är att få män stannat kvar i socionomyrket och en annan är att män blir chefer kort tid efter socionomexamen. Det finns alltså en "vardagskunskap" med mycket bestämda påståenden om hur yrkeskarriären gestaltar sig för manliga socionomer men denna karriär är i liten utsträckning kartlagd genom forskning eller andra undersökningar.

En annan åsikt som jag ofta mött från såväl socionomer i allmänhet som statligt överordnade myndigheter är att det behövs fler män både i socionomutbildningen och inom socionomyrket. Sålunda menar Högskoleverket (2003: 16) att det är ett problem att så få män lockas till socionomutbildningen medan den offentliga utredningen "Den könsuppdelade arbetsmarknaden" (SOU 2004: 43) föreslår en rad åtgärder för att väcka pojkars intresse för yrken inom den sociala sektorn. Akademikerförbundet SSR, som fackligt organiserar en stor del av de yrkesverksamma socionomerna, diskuterar å sin sida frågan om hur man skall kunna rekrytera fler män till skolkuratorsverksamhet. En av grunderna till uppfattningen att rekryteringen av män till socionomyrket måste ökas är att män behövs i socialt arbete för att de ska vara manliga förebilder, rollmodeller och representera det manliga perspektivet (Mattsson 2002, Eriksson & Eriksson 2002 och Jo-

hansson 2006). Män i omsorgsarbetet förväntas således inte ta avstånd från sin maskulinitet utan de ska vara manliga män (Halberg 1996). Liknande synpunkter framför Nordberg (2003). Hon pekar samtidigt på ett dilemma som drabbar män i välfärdsstatens kvinnodominerade professioner och skriver: "När de förkroppsligar i samhället vanliga särartsföreställningar och manlighetsnormer och försöker stå för 'manliga perspektiv' blir de problematiska ur feministisk synpunkt. När de materialiserar alternativa manlighetsdiskurser riskerar de genom det könsdikotoma tänkandet och heteronormativiteten av människor i omgivningen stämpas som homosexuella och omanliga" (Nordberg 2003 s 98). Utifrån detta kan det tyckas vara en svår balansgång och problematiskt att arbeta som man i socionomyrket som inte bara antalsmässigt domineras av kvinnor utan dessutom förknippas med det som traditionellt definieras som kvinnliga förmågor som vård, omsorg, empati och relationsarbete (Meeuwisse & Swärd 2000, Kollind 2003, Petersson 2001). Samtidigt hävdar vissa forskare att män i minoritet i yrkeslivet får fördelar av sin position (Williams 1995). Under senare år har en omfattande svensk forskning om män i kvinnoyrken vuxit fram, t.ex. förskollärare (Nordberg 2005, Havung 2000, Birgerstam et al 1996), sjuksköterskor (Åberg 2001, Eriksson 2002, Robertsson 2002, 2003, Dufwa 2004) frisörer (Nordberg 2003, 2005) och sjukgymnaster (Ottosson 2005). Det finns emellertid få svenska studier om hur manliga socionomer relaterar till att vara män i minoritet i socionomyrket och vad det innebär för deras yrkeskarriär och maskulinitet att arbeta i minoritet i ett kvinnoyrke.

1.2 Det diskursivt skapade könet - en positionering

Vad som anses manligt och kvinnligt behöver inte vara av naturen givet utan kan ses som något skapat som varierar med sociala, historiska och kulturella omständigheter. Det är därmed något föränderligt. Detta har lett till att man skiljer på kön dvs. en biologisk skillnad mellan män och kvinnor och genus dvs. en social och kulturellt konstruerad skillnad. Enligt Butler (1990) finns emellertid inte något prediskursivt kön utan hon menar att såväl kön som genus och begär är performativa, vilket innebär att de ständigt återskapas genom handlingar. Uppfattningen om kön och könsskillnader som diskursivt skapade utgör min utgångspunkt i denna studie. I förståelsen av begreppet diskurs utgår jag från en definition presenterad av Alvesson & Due Billing (1999):

En diskurs kan definieras som en samling påståenden, föreställningar och terminologier som är historiskt och socialt specifika och som skapar sanningseffekter - man handlar utifrån vissa föreställningar som betraktas som sanna och därför delvis blir sanna genom sina konsekvenser. Olika diskurser får olika verkningar. Det finns ingen objektiv självständig sanning som existerar "före" eller oberoende av diskursen (ibid. s 49).

Denna definition av diskursbegreppet knyter an till Thomas-teoremet som säger att det man definierar som verkligt blir verkligt till sina konsekvenser (Thomas

1. Inledning

1928). Detta innebär att om vi agerar utifrån att det finns två skilda könskategorier med olika egenskaper kommer män och kvinnor att behandlas och bemötas på olika sätt och skapas som och framstå som olika.

Min studie handlar om män i socionomyrket eller manliga socionomer, begrepp som jag i studien använder som synonymer. Då jag ser kön som något diskursivt skapat kan detta diskuteras eftersom manlighet inte nödvändigtvis måste vara ett med det biologiska könet. Alvesson & Due Billing (2003) skriver: "Masculinity and femininity are then not seen as essences or psychological traits, but as cultural ideas carried by a specific group about what is assumed to be typical or natural for men or women in terms of acting, think and/or valuing" (s 72). Från vaggan till graven är vi emellertid genom folkbokföring, namngivning osv. insorterade i två kön (jfr. Goffman 1977). Jag vill åter hänvisa till Thomas-teoremet (Thomkas 1928). Genom att vi kategoriseras som man respektive kvinna betraktas vi som olika och behandlas på olika sätt och därmed skapas könsskillnader. I ljuset av detta resonemang undersöker jag den grupp som i folkbokföringen definieras som män och genom denna etikett under sin studietid och i arbetslivet hänförs till nämnda kategori.

I min framställning använder jag begreppet kön och inte genus. Här utgår jag från samma resonemang som Mattsson (2005) som menar att det ger upphov till förvirring när man skall skilja begreppet kön från begreppet genus, eftersom även kön kan anses som något skapat. Mattsson diskuterar detta utifrån Butler (1990) som enbart använder begreppet gender. Mattsson föredrar i stället begreppet kön vilket hon motiverar det med att det svenska begreppet genus är så starkt sammanvävt med kön- genusdistinktionen och att: "... genus alltid riskerar att implicera en förståelse av ett biologiskt och prediskursivt kön" (s 29). Jag instämmer i Mattssons resonemang och för att undvika den förvirring som lätt blir följderna när man använder båda begreppen kommer jag i likhet med Mattsson i min framställning använda enbart begreppet kön.

1.2 Studiens inriktning och syfte

Avhandlingens problemområde återfinns inom områdena arbete och kön. Syftet är att förstå och tolka relationen mellan arbete och kön utifrån karriär, minoritet och maskulinitet i ett kvinnoyrke. Studien har följande frågeställningar:

- Hur ser de manliga socionomernas yrkeskarriär ut efter socionomexamen?
- Hur kan den manliga socionomkarriären förstås med utgångspunkt i
 - a. socionomyrkets utveckling?
 - b. teorier om minoritetsställning och om karriär i arbetslivet?
 - c. jämställdhetsdiskursen?
 - d. teorier om maskulinitet?
- Har den manliga socionomkarriären förändrats under det sena 1900-talet?
- Hur kan eventuella förändringar i den manliga socionomkarriären förstås?

Enligt Hearn (2004) är det viktigt att granska de olika sätt som man kan vara en man på. Det är detta jag inom en begränsad sfär vill undersöka. Att jag bara studerat dem som kategoriseras som män och utesluter kategorin kvinnor kan diskuteras. Jag intar här samma inställning som Havung (2000) som forskat kring manliga förskollärare. Hon motiverar att hennes undersökningspopulation enbart består av män med orden: ”Det var de manliga förskollärarna som skulle studeras, inte i jämförelse med sina kvinnliga kollegor utan utifrån sig själva d.v.s. utifrån den uppfattning de kunde ha om sin arbetssituation.” (s 16).

Utifrån teorier om minoritetsställning i arbetslivet och speciellt män i minoritet analyserar jag den manliga socionomkarriären. Leder männens minoritetsställning till vantrivsel och avhopp från yrket (jfr. Kanter 1977) eller får de fördelar i sin karriär i kraft av sin position i könsmaktsordningen (jfr. Williams 1995)? I avhandlingen diskuterar jag också den manliga socionomkarriären utifrån de förändringar som under sista decennierna av 1900-talet skett inom den offentliga sektorn och inom socionomyrket liksom hur den svenska jämställdhetsdiskursen och modernare teorier om yrkeskarriär påverkar de manliga socionomernas syn på arbete och karriär. Här reser jag frågan om ett förändrat karriärmönster?

En annan frågeställning som diskuteras i avhandlingen är hur de maskulinitetsförluster som enligt tidigare forskning blir följderna när män väljer kvinnoyrket (t.ex. Bradley 1993, och Williams 1995) påverkar männens karriär. Väljer de manliga socionomerna speciella strategier i sin karriär eller i sitt tal om denna för att kompensera för maskulinitetsförluster? Eller är de representanter för en annorlunda typ av maskulinitet som inte har behov av att mäta sig med ett hegemoniskt mansideal exempelvis det Johansson (2000) benämner den oppositionelle mannen som tillsammans med kvinnorna vill ändra maktstrukturerna både mellan män och kvinnor och mellan män och män.

1.3 Disposition

I nästa kapitel diskuterar jag mina metodologiska utgångspunkter. Jag presenterar också vilka metoder och vilket urval jag gjort och hur jag genomfört de båda studier som utgör avhandlingens empiriska underlag: en enkätstudie och en intervjustudie båda riktade till män som genomgått socionomutbildningen i Lund. I kapitel 3 utvecklar jag avhandlingens huvudområde kön och arbete. Här diskuteras inledningsvis den könsuppdelade arbetsmarknaden och jämställdhet. Därefter utvecklar jag temat minoritetsställning i arbetslivet. Jag tar här utgångspunkt i arbeten av Rosabeth Moss Kanter och Christine L. Williams, vilka kan betraktas som auktoriteter på området. Kanter resonerar runt grupper i minoritet medan Williams betraktar män i minoritet. Williams uppmärksammar framförallt att män hanterar sin situation genom att avancera. Jag granskar översiktligt hur detta mönster sett ser ut i annan forskning där män är i minoritet speciellt granskar jag forskning om manliga socialarbetare i Storbritannien. Kapitel 4 ägnas åt socionomutbildningen och socionomyrket i såväl historiskt som modernt perspektiv.

1. Inledning

Här presenteras såväl forskningsrön som statistiska undersökningar. I kapitel 5 diskuteras karriär i arbetslivet utifrån olika perspektiv. Med kapitel 6 inleds analysen av mina empiriska undersökningar. Jag relaterar de empiriska resultaten till tidigare undersökningar om socionomyrket samt teorier om karriär och minoritetsposition. När jag analyserar mitt material finner jag flera skilda mönster. Framför allt finns det ingen entydig karriärväg i riktning mot att bli chef, vilket ju vanligen tas för givet inom socionomyrket. I kapitel 7 fördjupar jag mig i teorier om maskulinitet, vilka är de nya analysverktyg jag här för in. Flera teman i intervjuerna kretsar kring sådana frågor. Min empiri analyseras och tolkas i kapitel 8 utifrån temat minoritet och maskulinitet. I kapitel 9 följer en avslutande diskussion.

2. Metod och urval

2.1 Metodologiska överväganden

I min studie utgår jag från en konstruktionistisk hållning som beskrivs av Börjesson (2003) som: "Oavsett var man står, så står man någonstans. Det finns ingen privilegierade utsiktspunkt från vilken världen framträder ren från utgångspunkter, försanthållande, fördomar och så vidare" (s 64). Det innebär att det inte finns rena data som är en objektiv avspeglning av en verklighet som finns och väntar på att bli avslöjad. I stället är data alltid teoriladdade (Hansson 1958) och forskarens perspektivval, förförståelse och värderingar har betydelse i all forskning. Börjesson (2003) skiljer mellan två olika typer av konstruktionism vilka uppträder på en glidande skala alltifrån nominalism till realism. Vid den strängare tillämpningen menar man, enligt Börjesson, att allt är konstruerat och ett fenomen därmed alltid är beroende av språket. Jag omfattar emellertid det som Börjesson benämner den mer moderata konstruktionistiska ståndpunkten. Han hänvisar här till Thomastoremet men även till stämplingsteoriens grundtanke nämligen att: "En tillskriven identitet kommer att resultera i beteende i linje med denna identitet." (ibid. s 64).

Att jag är socionom och under femton år arbetat inom olika sektorer av socialt arbete och sedan sexton år är lärare på socionomutbildningen ger mig en förförståelse som påverkat min studie. Detta gäller såväl i mitt sätt att konstruera enkäterna, i intervjusituationen som i mitt sätt att tolka och analysera det empiriska materialet. Även mitt val av teoretiskt raster påverkas av min förförståelse. Min kännedom om socionomutbildningen i Lund och de manliga studenterna där skulle kunna vara en nackdel. Enligt Alvesson & Sköldberg (1994) är emellertid forskaren i samhällsvetenskaplig forskning alltid en del av det samhälle som hon beforskar. Risken finns, menar de, att samhällsvetaren under skenet av neutralitet gör sig till tolk för rådande förhållanden. För att den kritiska distansen ska behållas fordras att forskaren har en medvetenhet om förförståelse och dess betydelse (ibid.). Att jag forskar i min egen arbetsmiljö gör att jag inte kan förbise att jag redan vet detta och att därför måste handskas med min förförståelse. För att kunna förstå och sätta sig in i hur det är att finnas i den miljö man beforskar är det dessutom viktigt att ha kunskap om denna. Det kan bidra till att man lättare kan vinna informanternas förtroende (Prasad 1997). Detta har jag erfarit. De manliga socionomerna hade en positiv inställning till min forskning och var intresserade av att delta i studien och visade en stor beredvillighet att delge mig information. Genom att vi kunde starta från en utgångspunkt där de inte behövde förklara socionomutbildningen, socionomyrket och socionomernas arbetsfält från grunden, fick jag på en relativt kort tid mycket information från männen. Liknande erfarenheter har Havung (2000) som anser att hennes kännedom om verksamheten bidrog till att undanröja hinder och gjorde att hon mötte en stor öppenhet när hon forskade om manliga förskollärare.

Eliasson (1995) skriver: ”våra möjligheter att förstå och begripa t.ex. en annan människas situation har att göra med vem vi själva är och vår relation till den andre” (s 18). Frågan är då, vad det innebär för min förståelse av de manliga socionomernas situation att jag är kvinna. Kimmel (1996) har ifrågasatt att kvinnor forskar om män, då han menar att en kvinna inte kan förstå mäns erfarenheter. Nordberg (2000, 2005) diskuterat detta som hon benämner ”ståndpunktsmaskulinitet” (Nordberg 2000 s 57). Hon menar att sättet att resonera befäster en särartsdiskurs som underordnar kvinnor ”... genom att de manliga individernas förståelse av maskulinitetsgörande framställs som mer korrekta positioneras de feministiska diskurserna som mindre tillförlitliga” (Nordberg 2005 s 51). Nordberg tar därmed avstånd från att kvinnor inte kan forska om män och hävdar att hon som kvinnlig forskare kan ”sabotera manliga förgivettaganden och öppna för fler förståelser” (ibid. s 52) vilket jag instämmer i.

Genom ett reflexivt tolkningssätt (Alvesson & Sköldberg 1994 s 324) har jag försökt att öka min egen medvetenhet om vad min position som socionom och lärare på socionomutbildningen betytt liksom att jag är kvinna som forskar om män. Alvesson & Sköldberg (1994) beskriver att man i den reflexiva tolkningen utgår från en hermeneutisk tolkande ansats men inte stannar vid detta. Den enkla hermeneutiken är, menar de, individens tolkning av sig själv, medan de med ett uttryck lånat från Giddens (1976) talar om dubbel hermeneutik som samhällsvetarens tolkning av individens tolkning eller som de skriver ”en tolkning av tolkande varelser” (s 221). Genom kritisk tolkning inför de ett tredje led som de benämner trippelhermeneutiken. De skriver: ”Att kritiskt belysa mindre uppenbara konsekvenser av en viss samhällsinstitution – snarare än att bara ta den för givet och i forskning reproducera denna som naturlig och givet - är ett viktigt element i kritiska tolkningar” (ibid. s 350). Till trippelhermeneutiken lägger Alvesson & Sköldberg en fjärde postmodern ansats som bl.a. innebär en ökad känslighet för språkets betydelse och hur subjektet skapas av språket.

Den reflexivt tolkande ansatsen ska ses som en inspirationskälla och jag gör inga anspråk på att tillämpa den fullt ut. Några exempel kan nämnas. I relation till mina olika teman t.ex. karriär och maskulinitet jag menar att mina respondenter talar om dessa och uttolkar dem i relation till sin livssituation. Deras tolkningar tolkar jag i min tur och relaterar till forskning som knyter an till begreppen karriär och maskulinitet. Trippelhermeneutiken fångar jag in genom att försöka bryta ner den omständighet det innebär att de liksom jag är socionomer och därmed förbundna ”självklarheter”. Ett exempel på detta är att inte ta för givet att det behövs fler män i socialt arbete. Ett annat att jag ifrågasatt det särartsresonemang som råder i socialt arbete och granskat följderna av detta. I min tolkning har jag försökt förstå vad dessa underliggande påståenden innebär för männens karriär. Vidare har jag i min analys och tolkning av intervjuerna varit medveten om att de intervjuade säger inte refererar till en sanning utan är påverkas av de i samhället rådande diskurserna - t.ex. diskurserna om jämställdhet och om socialt arbete.

2. Metod och urval

Det männen säger är emellertid det sätt som de väljer att framträda på och presentera sin karriär och sin syn på manlighet. Detta menar jag får sanningskonsekvenser, exempelvis skapar de manliga socionomerna en speciell nisch för sig genom att presentera sitt arbete som speciellt.

Tolkningsprocessen är viktig när man arbetar enligt reflexiv metodik. Djarva tolkningar och alternativa tolkningar av samma material t.ex. utifrån olika teoretiska aspekter gör att "läsarens möjlighet till aktivitet och omtolkning stimuleras på ett annat sätt än om texten framhåller ett mera entydigt resultat" (Alvesson & Sköldberg 1994 s 271). Jag presenterar därför mina resultat utifrån olika tolkningsramar och framför utifrån dessa olika sätt att förstå mina resultat.

2.2 Metodöverväganden

Denna avhandling kombinerar två studier: en i huvudsak kvantitativ studie som bygger på två enkätundersökningar och en kvalitativ intervjustudie där resultaten i enkätstudien fördjupas. Tillvägagångssättet beskrivs av Holme & Krohn Solvang (1997) på följande sätt: "... kvantitativa data kan ge en generell översikt för att vi lättare ska kunna hitta de faktorer vi bör koncentrera oss på i den kvalitativa undersökningen. På så sätt kan vi försäkra oss om både en generell översikt och en speciell inblick i vissa väsentliga frågor" (s 87). Detta tillvägagångssätt har jag tidigare använt och funnit fruktbart (Kullberg 2000). Värdet av att kombinera kvantitativa och kvalitativa metoder får stöd hos många forskare. Eliasson (1995) menar att eftersom mänskliga realiteter har både kvalitativa och kvantitativa egenskaper är båda metoderna oundgängliga redskap i forskningen. Även Silverman (2003) delar åsikten att man kan använda kvantitativa och kvalitativa data i samma studie, men han menar att enbart kvantitativa data leder till att man inte tar hänsyn till datas sociala och kulturella konstruktion.

Det empiriska materialet i den första studien är hämtat från två enkätundersökningar. Att använda enkäter som metod kan diskuteras utifrån min tolkande ansats. Alvesson & Due Billing (1999) menar att enkäter har föga värde för att blottlägga komplexa meningssammanhang men hävdar samtidigt att denna metod kan användas i vissa sammanhang: "De kan dock vara användbara vid jämförelser av enkla otvetydiga förhållanden som löner, utbildningsnivåer, formella positioner (även om titlar och statistik ofta kan leda vilse och inte säger så mycket om social status och arbetsuppgifter)" (s 55). Målsättningen med mina enkäter var just att ta fram denna typ av uppgifter som nämns här, dvs. männens yrkeskarriär efter socionomexamen belyst utifrån variabler som arbetsgivare, arbetsområde, inriktning och position.¹ Enkäterna skall främst ses som en bakgrund till den kvalitativa in-

¹ Det har emellertid i intervjuerna framkommit att man även måste ta hänsyn till det som sägs i Alvesson & Due Billings (1999) parentes, nämligen att titlar kan leda fel. Sålunda kan exempelvis en socialsekreterare som arbetar med barn och familjer i socialtjänsten ha mycket varierande arbetsuppgifter.

tervjustudien. De har emellertid ändå genom det något överraskande resultat som framkom, fått ett egenvärde som jag ursprungligen inte räknat med.²

I den andra studien, intervjustudien, önskade jag fördjupa och försöka förstå resultaten från enkätstudien. För detta valde jag en kvalitativ metod. Skälet till att använda denna metod utifrån en tolkande ansats understryks av en rad forskare. Starrin & Renck (1996) menar att kvalitativ metod lämpar sig för att utröna, upptäcka, förstå, lista ut beskaffenhet eller egenskap hos någonting. Att jag valde just kvalitativa intervjuer kan motiveras med att målet med sådana är att ”öka informationsvärdet och skapa en grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det fenomen vi studerar” (Holme & Krohn Solvang 1997 s 101). Intervjun som forskningsmetod är emellertid inte oproblematiserad och hur man ser på den knyter an till såväl ens ontologisk som epistemologisk hållning. Kvale (1997) menar att den naive empiristen ser intervjuaren som en botaniker som samlar in örter medan ett postmodernt perspektiv på intervjun innebär att den är ett samtal där data framkommer i den mellanmänniska relationen mellan intervjuare och intervjuperson. Det är den sistnämnda hållningen som känns relevant som utgångspunkt för min studie utifrån mina tidigare beskrivna metodologiska ställningstaganden. Ur detta perspektiv måste man enligt Alvesson & Sköldberg (1994) ta hänsyn till ”... språkets tvetydighet och begränsade kapacitet att förmedla kunskap om den rena empiriska verkligheten” (s 358). Man måste också uppmärksamma individens fragmentariserade identitet. Detta innebär att vad intervjupersonen säger beror på i vilken situation och i vilken egenskap han uppfattar att han intervjuas (Alvesson 2003). För att anknyta till min egen undersökning blir intervjupersonernas svar olika beroende på om de uppfattar att de intervjuas i egenskap av socionomer eller i egenskap av män. Hur de intervjuade uppfattar mig som intervjuare påverkar samtidigt intervju svaren (Alvesson & Sköldberg 1994, Kvale 1997, Holme & Krohn Solvang 1997). Jag är inte bara forskare utan bland annat också kvinna och lärare på Socialhögskolan. Det handlar om den s.k. intervjuareffekten som innebär att man väljer sina uttalande utifrån vad man tror att den som intervjuar vill veta eller det man uppfattar att man bör säga (Svenning 1997).

Williams (1995) har studerat vad intervjuarens kön har för betydelse. Hon jämförde de intervjuer med män som hon själv gjorde med dem som en manlig forskarkollega utförde och fann att de intervjuade anpassade sig till de förväntningar de tillskriver en manlig respektive kvinnlig intervjuare. Jag menar att det i likhet med i Williams undersökning haft betydelse att jag som intervjuare är kvinna. I mina intervjuer fann jag en dubbelhet i männens tal som skulle kunna hänföras till detta fenomen. Deras sätt att tala i ”politiskt korrekta” termer om könsskillna-

² De män som utbildats under 1990-talet hade gjort en annan karriär än jag enligt min förförståelse förväntat mig. De hade inte lämnat yrket och inte blivit chefer i någon större utsträckning. Detta ledde till en jämförelse med en tidigare utbildningsgeneration. För ytterligare diskussion hänvisas till kapitel sex.

2. Metod och urval

der återkommer jag till i analysen av intervjuerna. Emellertid kan jag inte med säkerhet uttala mig om vad i männen tal som kan hänföras till att jag är kvinna, eftersom jag inte som Williams kan jämföra med intervjuer utförda av män. Vilket inflytande det har på intervjuerna att jag är socionom som intervjuar socionomer kan även diskuteras. De liksom jag talar ett socionomspråk som skenbart förtydligar men som kanske snarare snävar in och förvirrar. Jag vet och de vet eller vi tar för givet vissa saker. I avhandlingen har jag försökt handskas med detta genom en dialog och diskussion om mina resultat med andra forskare och kollegor i och utanför området socialt arbete.

2.3 Urval och genomförande - enkätstudien

En avgränsning är att empirin i min avhandling är hämtad enbart från socionomutbildningen i Lund. Ett skäl till detta är att empirin i min tidigare studie om mäns avhopp var hämtad från denna utbildning (Kullberg 2000). Min plan var inledningsvis att, i betydligt större utsträckning än vad som blev fallet, bygga vidare på resultaten i denna studie.³ I en första enkätundersökning ville jag kartlägga yrkeskarriären för män som stannade kvar på utbildningen och avlade socionomexamen från de årskullar som ingick i min studie om avhopp (Kullberg 2000).⁴ Med en normalstudietid på 3,5 år innebar detta män som avlade socionomexamen från och med 1993 till och med år 2000. Då det emellertid genom Lunds universitets system för studiedokumentation, LADOK, framkom att jag genom att välja dem som avlagt examen dessa år missade den grupp män från de årskullar som ingick i min tidigare studie som inte följt normalstudietakt utvidgade jag undersökningsgruppen. De män som avlagt socionomexamen från 1993 och fram till och med 2003 kom att ingå.⁵

Via LADOK fick jag namn och adress till de 258 män som examinerats från socionomutbildningen i Lund 1993-2003.⁶ Under våren 2004 sände jag ut enkäten till samtliga (bil.1). Efter två påminnelser hade 191 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens på 74 procent. Efter bortfallsanalys fann jag inte någon påfallande skillnad mellan de män som besvarat respektive inte besvarat enkäten vad gällde de av mig kända variablerna som nuvarande ålder, ålder vid utbildningsstarten,

³ Det andra skälet till att välja Lund var att jag som lärare där hade tillgång till studentregister och annan dokumentation.

⁴ I denna studie granskades män från årskurserna V90-H96 vid socionomutbildningen i Lund som lämnat socionomutbildningen utan examen. År 1990 valdes som startår eftersom utbildningsplanen för socionomutbildningen i Lund då ändrades för att få till stånd en ytterligare akademisering. T.ex. ersattes en av de två praktikterminerna med teoristudier samtidigt som en kandidatuppsats infördes (Farm 1997).

⁵ Även skälet att jag ville ha ett större underlag bidrog till att jag vidgade undersökningspopulationen.

⁶ Totalt 259 hade examinerats men en man hade skyddad adress och uteslöts därför. En grupp om 52 män har genomgått i stort sett hela utbildningen men har pga. någon resttentamen eller av andra skäl inte tagit ut socionomexamen. Dessa män är inte med i undersökningen

årskull eller bostadsort.⁷ Svaren var dessutom jämnt fördelade mellan män med examen olika lång tid bakom sig. De män som besvarat enkäten får därmed anses vara representativa för hela den grupp män som examinerats från socionomutbildningen i Lund under perioden 1993-2003.⁸

Min tanke var från början att enbart sända ut enkäten till dem som avlagt examen mellan år 1993-2003. En analys av svaren från denna grupp visade emellertid att dessa manliga socionomer inte betett sig som jag förväntat enligt min förståelse om deras karriär - de hade varken blivit chefer eller lämnat socionomyrket i någon större omfattning. Detta väckte frågan om en förändring i den manliga socionomkarriären inträffat. För att undersöka detta beslöt jag att sända enkäten även till en äldre kohort manliga socionomer, nämligen de män som avlagt socionomexamen i Lund 1980-1985. Att jag inte valde ut dem som examinerats från socionomutbildningen tidigare hade två skäl. Det första var rent praktiskt, före 1977 var Socialhögskolan fristående och tillhörde inte Lunds universitet och de som utexaminerades före 1980 finns därför inte med i LADOK. Det skulle det därför innebära ett avsevärt merarbete att nå dem genom att jag måste använda manuellt förda listor över vilka som avlagt examina, där adresser o.d. inte uppdaterats. Ett annat skäl att välja 1980 som startdatum var att de som examinerats från och med detta år och samtidigt fanns registrerade i LADOK var de första socionomer som examinerats från en universitetsutbildning. I enkätundersökningarna ingår således två grupper manliga socionomerna som har utbildats vid en universitetsutbildning, men där olika utbildningsplaner hade varit styrande för deras studier.⁹

Den andra omgången enkäter (bil.1) skickades hösten 2004 till 91 män som avlagt socionomexamen mellan 1980 och 1985 och således hade sin socionomexamen mellan 19 och 24 år bakom sig då enkäten besvarades.¹⁰ Efter två påminnelser hade 61 svar inkommit dvs. en svarsfrekvens på 67 procent. De män som besvarat enkäten började sina studier på socionomutbildningen mellan 1977 och 1982 med en jämn fördelning mellan de olika årgångarna. Efter bortfallsanalys fann jag inte någon skillnad mellan de män som besvarat och de som inte besvarat enkäten med avseende på av mig kända bakgrundsvariabler. Liksom i nittio-talsgruppen får de som besvarat enkäten därför anses utgöra en representativ del av hela undersökningsgruppen.¹¹

De två enkätundersökningarna vände sig som framkommit till samtliga manliga socionomer som examinerats från socionomutbildningen i Lund 1993-2003

⁷ Med årskull skall förstås den termin studenten började sin utbildning. Varje läsår består således av två årskullar, de som börjar på vårterminen och de som börjar på höstterminen.

⁸ För vidare presentation av dem som besvarat enkäten hänvisas till Appendix.

⁹ I bilaga 3 illustreras hur urvalet gjorts.

¹⁰ Totalt hade 93 män examinerats men två av dess saknades adresser vilket kan bero på att de antingen har hemlig adress eller har flyttat från Sverige.

¹¹ Se Appendix för vidare presentation av dem som besvarat enkäten.

2. Metod och urval

och 1980-1985. Under mitt analysarbete upptäckte jag att beteckningen enkät 1 och enkät 2 ledde till stor förvirring, bl.a. beroende på att enkät 1 innefattar dem som har socionomexamen kortast tid bakom sig. Jag har därför övervägt olika beteckningar som den äldre och yngre generationen eller kohorten. Detta har emellertid också lett till förvirring. Begreppen förknippas oftast med biologisk ålder och de som besvarat enkät 1, dvs. ”den yngre generationen” kan ibland, eftersom de började Socialhögskolan sent i livet, ha en högre biologisk ålder eller åldersmässigt tillhöra samma generation som dem som besvarat den andra enkäten. De beteckningar jag fastnat för är åttiotalare respektive nittiotalare vilket beskriver när männen inledde sin yrkeskarriär. Detta stämmer dock inte helt, eftersom det bland dem som har besvarat enkät 1 finns en grupp som examinerades under de första åren på 2000-talet. Även dessa betecknas emellertid som nittiotalare.

I samband med analysen av enkäterna delades nittiotalarna in i undergrupper. Skälet till detta var att de hade examen mycket olika lång tid bakom sig vilket naturligtvis påverkat deras karriär. Målet för gruppindelningen var att de olika undergrupperna nittiotalare skulle vara ungefär lika stora var för sig och samtidigt ungefär lika stora som åttiotalgruppen. Med denna utgångspunkt fick jag fem olika grupper som besvarat enkäterna:

Tabell 1 Indelning i grupper bland dem som besvarat enkäten

GENERATION	ANTAL	ÅR SEDAN SOCIONOMEXAMEN
Åttiotalare	61	19-24
Tidiga nittiotalare	61	8-11
Mellangruppen nittiotalare	56	5-7
Sena nittiotalare	56	1-4
Nyutexaminerade ¹²	18	< 1
Totalt	252	0-24

Enkätsvaren har jag först bearbetat med hjälp av dataprogrammet Excel. I ett senare skede har jämförelse mellan grupperna skett med hjälp av dataprogrammet SPSS. Vid sidan av detta har jag genom att ett upprepat antal gånger läsa igenom de totalt 252 enkätsvaren, 191 från nittiotalarna och 61 från åttiotalarna, granskat de svarandes individuella karriärer.

2.4 Urval och genomförande - intervjustudien

Svensson (1996) skriver om urvalsförfarandet i kvalitativa studier: ”Målet är istället [för statistisk representativitet min anm.] att få ett urval som leder till förståelse av variationer i det fenomen som studeras” (s 215). Holme & Krohn Solvang

¹² Att de nyutexaminerade förts till en egen grupp beror på att det i min undersökning visat sig att de första åren i yrkeslivet ofta är turbulent med täta byten av arbete.

(1997) å sin sida menar att urvalet vid kvalitativa intervjuer ska göras systematiskt utifrån vissa medvetet formulerade kriterier som är teoretiskt och strategiskt definierade. Urvalet till min intervjustudie gjordes i etapper. Inledningsvis valde jag, med ett strategiskt urval som utgångspunkt, bort åttiotalarna beroende på att resultaten av enkätstudien visade att de, i motsats till nittiotalsgruppen, betett sig på ett förväntat sätt i förhållande till min förförståelse av den manliga socionomkarriären. Nittiotalarna hade däremot gjort en annorlunda karriär. Min avsikt med intervjuerna var främst att fördjupa min förståelse runt detta i förhållande till männens minoritetsställning och maskulinitet. Jag valde därför att intervjua män från gruppen nittiotalare.

I det vidare urvalet bland de 191 nittiotalarna som besvarat enkäten utgick jag sedan från de undergrupper som jag, i samband med analysen av enkätundersökningen, skapat utifrån hur länge männen arbetat efter socionomexamen. Genom att granska enkätsvaren med utgångspunkt i de variabler som jag hade tillgång till, fann jag en i stora drag liknande variation mellan männens karriär i de olika grupperna. En skillnad var dock att något fler i det jag benämner sena gruppen nittiotalare än i mellangruppen och tidiga gruppen ganska snart efter examen hade blivit chefer. För att öka variationsbredden (Holme & Krohn Solvang 1997 s. 104) bestämde jag mig för att intervjua män från denna grupp nittiotalare tillsammans med den tidiga gruppen som var de som hade längst karriär inom socionomyrket. Mellangruppen nittiotalare liksom de nyutexaminerade uteslöts därmed från intervjuundersökningen.

Ett ytterligare urval gjordes därefter. I detta utgick jag från att det i de båda valda grupperna, de tidiga och de sena nittiotalarna, fanns olika årskullar män.¹³ Jag granskade dessa och fann några årskullar där spridningen avseende arbetsområden, ålder, yrkeskarriär och positioner i stort motsvarade det mönstret som jag sett i resultatet av enkätstudien. Fyra av dessa årskullar där männen hade socionomexamen cirka tio respektive cirka fem år bakom sig valdes på detta sätt ut.¹⁴ Jag har inte exakt redovisat vilka årskullar det handlar om, vilket beror på att gruppen manliga socionomer är liten. Anonymitet skulle därför inte kunna garanteras om det framkom vilka årskullar de tillhörde.¹⁵

I de valda årskullarna fanns 29 män som hade besvarat enkäten och som fortfarande var kvar i socionomyrket.¹⁶ Sex av dessa män, fyra som arbetat fem år och två som arbetat tio år efter examen, tvingades jag utesluta eftersom jag, i min egenskap av lärare eller doktorand, har eller har haft en yrkesmässig relation till

¹³ Varje läsår antas två årskullar till socionomutbildningen, en som börjar på hösten och en på våren.

¹⁴ Att de nyutexaminerade förts till en egen grupp beror på att det i min undersökning visat sig att de första åren i yrkeslivet ofta är turbulent med täta byten av arbete.

¹⁵ I bilaga 4 illustreras hur urvalet gjorts.

¹⁶ De män som lämnat socionomyrket uteslöts eftersom jag var intresserad hur män som var kvar i yrket såg på frågor som karriär, yrkesidentitet, minoritetsställning och manlighet.

2. Metod och urval

dem. En man från gruppen som avlade sin socionomexamen cirka tio år före intervjutillfället ansåg sig inte ha tid att delta. Fyra män från den grupp som hade varit ute ca fem år, och som alla arbetade inom socialtjänsten då de besvarade enkäten, har trots upprepade kontaktförsök inte besvarat min förfrågan om att delta i en intervju.

De 18 återstående männen i de fyra årskullarna - elva som examinerades ca tio år före intervjutillfället och sju som examinerades ca fem år före detsamma - har intervjuats efter att först kontaktats om deltagande i studien via brev eller e-mail och gett sitt medgivande till detta, s.k. informerat samtycke (Kvale 1997). Intervjuerna har varit halvstrukturerade med utgångspunkt från en tematiserad intervjuguide (bilaga 2) men intervjupersonerna har uppmuntrats att använda berättelsen som form för att presentera sina erfarenheter (Hydén 1997). Männen har beredvilligt och ofta mångordigt berättat om sig själv och sina karriärer. Jag har därigenom fått svar på mina frågor och intervjuguiden har enbart använts för att kontrollera att alla områden täckts in. Intervjuerna har varat mellan drygt en till drygt två timmar. Alla intervjuer har spelats in på band och jag har sedan själv skrivit ut dem ordagrant och i sin helhet.¹⁷ De intervjuade fick välja var de ville intervjuas. Elva av dem föredrog sin arbetsplats medan en intervju utfördes i informantens hem och sex på Socialhögskolan i Lund. I efterhand anser jag att det var en nackdel att jag inte bestämde att göra alla intervjuer på informanternas arbetsplatser. Besöken där tillförde nämligen en kontextuell dimension och gav därmed information utöver vad som sades i intervjun.

Att bevara anonymiteten har varit ett genomgående problem i presentationen av intervjustudien då det finns så få män i socionomyrket och ännu färre på varje arbetsplats. Att inte avslöja informanternas identitet är emellertid en forsknings-etisk princip av största vikt. Så betonar Holme & Krohn Solvang (1997) att man måste säkerställa att andra personer inte kan få reda på vem den enskilde svars-personen är. I min framställning har jag därför valt att ibland bli vag och oprecis när jag presenterar männens arbetsområden och arbetsuppgifter. Jag har inte heller presenterat de olika intervjupersonerna närmare, t.ex. har jag inte angett deras ålder. Ett övervägande har varit om jag över huvudtaget skulle använda namn, naturligtvis fingerat, efter citaten. Läsaren skulle kanske härigenom kunna identifiera vem det handlar om. Tillförlighetsaspekter dvs. att ge möjlighet att se att citaten kommer från olika individer övervägde dock i redovisningen. Anonymitets-skäl bidrar även till att intervjuцитaten redovisas utan att jag anger vilka män som har examen 10 respektive 5 år bakom sig. Huvudskälet till att denna uppgift saknas är dock att jag vid analys av intervjuerna inte funnit några typiska skillnader

¹⁷ En intervju hade mycket dålig ljudkvalitet och denna har jag inte kunnat skriva ut utan istället lyssnat på ett flertal gånger för att försöka uppfatta vad som sades. I en annan intervju saknades av tekniska skäl inledningen och här har jag fått lita till de anteckningar som jag fört i direkt avslutning till.

mellan de män som arbetat ca fem respektive ca tio år i yrket utöver hur länge de arbetat efter socionomexamen.

I nära anslutning till varje intervju har en preliminär analys gjorts utifrån mannens livsförlopp. Efter det att samtliga intervjuer genomförts har dessa sedan åter genomlästs i sin helhet flera gånger och en innehållsanalys har gjorts för att finna likheter och mönster men också avvikelser. De övergripande teman karriär, minoritet och maskulinitet har använts som tolkningsraster. Männens utsagor har genom detta grovsorterats. Genom att studera och analysera männens sätt att tala om socionomyrket, sin karriär, sin minoritetsställning och maskulinitet har underteman vuxit fram. Vissa ord och uttryck t.ex. självkänedom, utveckling, autonomi, exklusivitet och avskildhet liksom familjens betydelse och dubbelheten i männens tal har noterats. Nya teman har därigenom efter hand framträtt. Med hjälp av mina teoretiska utgångspunkter och resultatet från enkätstudien har jag tolkat det jag tyckt mig se. Jag har pendlat mellan teori och empiri där jag först låtit empirin tala och sedan i ljuset av nya teoretiska infallsvinklar omtolkat denna och samtidigt omtolkat mina teoretiska utgångspunkter utifrån min empiri (Alvesson & Sköldberg 1994 s 42). Jag har också hela tiden reflekterat över vad min förförståelse och min roll som kvinna och socionom betytt för vad de intervjuade har sagt och för hur jag tolkar intervjuerna. Samtidigt har jag försökt förhålla mig kritisk till förgivettagna påstående om socialt arbete och manliga socionomer. Inspirationskällan har i mitt tolkningsarbete, som tidigare beskrivits, varit en reflexivt tolkande metod (Alvesson & Sköldberg 1994) och i enlighet med denna har jag glidit mellan ”empirihantering, tolkning, kritisk tolkning och språk/auktoritetsreflektion” (ibid. s 325).

2.5 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet

I enkätstudien har jag genom en totalundersökning av två utbildningskohorter män uppnått generaliserbarhet för män utbildade vid socionomutbildningen i Lund under det tidiga 1980-talet och under 1990-talet. Frågan om undersökningens resultat gäller även för män från andra socionomutbildningar kan diskuteras, eftersom jag inte undersökt om rekryteringsunderlaget eller värderingar hos dem som studerar på andra utbildningar ser annorlunda ut. Jag har heller inte närmare analyserat om utbildningens uppläggning och innehåll är annorlunda vid andra socionomutbildningar än vid den i Lund. Samtliga män utbildade vid socionomutbildningar i Sverige har emellertid efter utbildningen samma förutsättningar för sin karriär och tillgång till samma arbetsmarknad.

Reliabilitet handlar om pålitligheten i resultaten (Holme & Krohn Solvang 1997). De menar att ett sätt att pröva denna är att använda olika mätredskap för viktiga variabler i undersökningen. I min studie har jag genom såväl den kvantitativa enkätundersökningen som genom de kvalitativa intervjuerna kartlagt männens karriär. Jag har också jämfört med tillgänglig statistik och tidigare forskning. Överensstämmelse i resultaten har varit slående. Jag har också försökt uppnå reli-

2. Metod och urval

abilitet i min studie genom att presentera hur datainsamling och analys skett (Patton 1990) och genom att presentera och illustrera de empiriska delarna med rikligt med intervjuer.

”Reliabiliteten är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning” (Holme & Krohn Solvang 1997 s 167). Forskningen måste också vara valid eller med andra ord ge en giltig information dvs. att vi mäter det vi tror oss mäta. Detta är viktigt i kvantitativa studier men t.ex. Kvale (1989) menar att man även i kvalitativa studier bör diskutera validitet. Han talar om kommunikativ och pragmatisk validitet (Kvale 1997). Den kommunikativa validiteten innebär ”att kunskapsanspråkens validitet prövas i en dialog” (s 221). I min studie har jag under hela forskningsprocessen diskuterat mina resultat med yrkesverksamma socionomer, lärare på socionomutbildningen och forskarkollegor. Jag har också presenterat mina preliminära resultat vid en s.k. ”Öppet Hus-dag” på Socialhögskolan i Lund hösten 2005 där studenter och lärare från socionomutbildningen liksom representanter från det sociala fältet deltog. Den pragmatiska validiteten menar Kvale (1997) går längre än den kommunikativa och medför en förpliktelse att handla. Svensson (1996) tolkar detta som att den pragmatiska validiteten innebär att ”bokstavligen övertyga läsaren om att den gjorda analysen är trovärdig och att resultaten är användbara” (s 211). Det återstår för läsaren att bedöma huruvida jag uppnått pragmatisk validitet.

3. Kön och arbete

3.1 Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Goffman (1977) hävdar att en arbetsdelning med kvinnlig underordning är universell och oberoende av faktorer som klass och etnicitet. Han skriver: "Wherever male goes, he can carry sexual division of labour with him." (s 315). Giddens (1998) poängterar kvinnors annorlunda situation genom att påpeka att deras arbetssituation är mer osäker, att karriärmöjligheterna är begränsade och att jobben har lägre prestige. Trots att Sverige sägs vara ett av världens mest jämställda länder finns även här en arbetsmarknad som är delad såväl horisontellt, dvs. män och kvinnor finns inom olika arbetsområden, som vertikalt, dvs. de finns på olika nivåer. I en kunskapsöversikt över svensk forskning om kön och arbete finner man att inga större förändringar skett över tid inom detta område – män och kvinnor verkar fortfarande på olika arenor (Pettersson 2001). Detta styrks av statistiska undersökningar som visar att endast 14 procent av alla kvinnor och 13 procent av alla män i Sverige arbetade i jämställda yrken 2003 (Statistiska Centralbyråns 2004).¹⁸ Av statistiken framkommer vidare att män och kvinnor hade olika arbetsgivare, 51 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna var anställda i offentlig sektor jämfört med 19 procent av männen. Män och kvinnor hade också olika positioner på arbetsmarknaden. I den privata sektorn var endast 20 procent av cheferna kvinnor trots att kvinnorna utgjorde drygt 40 procent av de anställda inom denna sektor år 2002.¹⁹ I offentlig sektor var kvinnornas andel 75 procent av de anställda medan 60 procent av cheferna var kvinnor 2002 (Statistiska Centralbyrån 2004). I utredningen "Den könsuppdelade arbetsmarknaden" (SOU 2004:43) konstateras dock att könsuppdelningen på arbetsmarknaden, även om det inte handlar om några drastiska förändringar, minskat under 1990-talet. Orsaken är att kvinnorna breddat sina yrkesval och börjat arbeta inom manligt definierade yrken som kräver längre utbildning. Männens inbrytningar på kvinnoområden har däremot, enligt undersökningen, varit färre (ibid.).

Vilka är då de processer som leder till den könsuppdelade arbetsmarknaden? Det finns en lång rad teorier om hur man kan förstå detta fenomen, alltifrån att män och kvinnor väljer olika yrken för att de har olika egenskaper och förutsättningar, till att det är arbetsdelningen som skapar dessa skillnader mellan könen. Vissa forskare anser att biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor gör dem lämpliga för olika arbeten (t.ex. Money & Erhard 1996 och Levander 1993). Goffman (1977) hävdar en annan ståndpunkt. Visserligen menar han att det finns biologiska olikheter mellan könen och att detta i och för sig skulle kunna leda till

¹⁸ Ett jämställt yrke innebär en könsfördelning på minst 40:60 (SCB 2004).

¹⁹ Med chef avses här person med administrativt ledningsarbete samt politiskt arbete inom privat och offentlig sektor. Arbetet innebär bland annat att fatta beslut, planera, styra och samordna (Statistiska centralbyrån 2004).

sociala konsekvenser, men då endast i ringa omfattning. ”Now what one finds increasingly in civil life is that extremely few jobs call on this marginal performance, this stretching of physical capacity. Yet it is just this marginal difference between the strong and the weak, the sturdy and the slight, the tall and the short that is employed in the doctrine we have concerning work and sex”, skriver han (s 322). Alvesson & Due Billing (1999) hävdar att det inte finns en enskild orsak till den könsuppdelade arbetsmarknaden utan att man måste söka förklaringar på såväl individ-, organisations- som samhällsnivå. De anser att en del arbeten historiskt kanske blivit manligt definierade eftersom de krävt vissa fysiska krafter, men att detta inte är fallet med det som anses som manliga och kvinnliga arbeten idag. Att säga varför vissa arbeten är kvinnoarbeten och andra mansarbeten är omöjligt utan att göra en särskild historisk undersökning fokuserad på kulturella och lokala betydelser knutna till respektive arbetsuppgift, hävdar de (ibid.).

Ett exempel kan illustrera en sådan historisk analys.²⁰ I det förindustriella samhället menar Alvesson & Due Billing (1999) att mans- och kvinnoarbetsplatser i viss mån överlappade varandra eftersom arbetet inte var skilt från privatlivet. Trots detta tillskrevs vissa arbetsuppgifter kvinnorna. Dessa var sådana som hade att göra med hemmets skötsel, mathållning, barnen, familjen och vård av sjuka, handikappade och äldre. Med industrialiseringen som inleddes under 1700-talet inträffade omvälvande förändringar i Västeuropas ekonomiska system som ledde till att arbetsliv och privatliv åtskildes och att lönearbete infördes (ibid.). Flera av de sysslor som kvinnorna hade utfört i hemmet kom att föras över till fabriker där männen och ibland de ogifta kvinnorna arbetade. De gifta kvinnorna fick huvudansvaret för det oavlönade arbetet i hemmet och fortsatte med de uppgifter som historiskt varit kvinnans lott. Mannen skulle genom sitt förvärvsarbete försörja både sig själv, sin hustru och sina barn. Detta motiverade att mannen fick mer betalt än de kvinnor som arbetade, eftersom de sistnämnda ansågs sakna försörjningsbörda (ibid.). Åsikten att kvinnan skulle stanna i hemmet förstärktes enligt Reskin & Padavic (1994) av att det ansågs att det fanns skillnader mellan könen av såväl biologisk som essentiell art. De skriver: ”... stereotypa föreställningar om att män var starka, aggressiva och konkurrenskraftiga och kvinnor bräckliga, dygdiga och närande, föreställningar som beskrev männen som naturligt lämpade för 1800-talets högst konkurrentutsatta arbetsplatser medan kvinnorna var alltför ömtåliga för förvärvslivet” (s 21).

Under första och andra världskriget välkomnades kvinnorna i arbetslivet eftersom det saknades arbetskraft (Alvesson & Due Billing 1999). Sedan kom 1950-talet, som Alvesson & Due Billing benämner ”husmödrarnas” tid då kvinnorna inte behövdes på arbetsmarknaden och därför återvände till hemarbetet. När sedan efterfrågan på arbetskraft under 1960-talet åter ökade blev kvinnorna på nytt efterfrågade på arbetsmarknaden. Esping-Andersson (1994) beskriver hur man i

²⁰ Huvuddragen har hämtats från Alvesson & Due Billing (1999).

Sverige under 1960-talet satsade på förbättring av kvinnors ställning och lade större vikt vid utbudet av sociala tjänster inom den offentliga sektorn. Att det rådde full sysselsättning bland männen medförde emellertid att det framförallt var kvinnor som fick de nya jobben i välfärdssektorn. Detta i sin tur ledde, enligt Esping-Andersen, till paradoxen att motivet ökad jämställdhet gav ökad könssegregering på den svenska arbetsmarknaden. Alvesson & Due Billing (1999) framför liknande synpunkter. De hävdar att de uppgifter som i förkapitalistisk tid tillskrevs kvinnor kom att övertas av den offentliga sektorn i de skandinaviska länderna men att de ändå blev kvinnornas huvuduppgifter fast nu i form av avlönat arbete. Hirdman (1994) talar om hur svenska kvinnor under 1970-talet fick tillträde till arbetsmarknaden, men tillägger att kvinnor hänvisades till en egen lägre betald del av denna där möjligheterna att avancera var mindre.

3.2 Jämställdhet

Jämställdhet är ett viktigt begrepp i diskussionen om kön och arbete. En anledning till detta är att frågan om fler män i kvinnoyrken liksom fler kvinnor i mansyrken står högt på dagordningen eftersom det anses vara en jämställdhetsfråga (jfr Jämställdhetslagen 1991 § 1). Men jämställdhet är inte ett enhetligt begrepp (Alvesson & Due Billing 1999, 2003, Nordberg 2005). I de följande avsnitten kommer jag att diskutera jämställdhet bl.a. utifrån begreppen makt, särart och likhet.

Den svenska jämställdhetspolitiken innehåller två delar. Den första är kvalitativ och innebär att mäns och kvinnors olika kunskaper, erfarenheter och värderingar skall få lika stort inflytande. Den andra är kvantitativ och handlar om en antalsmässigt lika fördelning mellan könen inom olika delar av samhället. Alvesson & Due Billing (1999, 2003) är kritiska till den kvantitativa strategin som en del av jämställdhetsprojektet. De menar att betoningen av andelen kvinnor och män i ett yrke, det de benämner ”body-counting”, bygger på en föreställning om en essentiell skillnad mellan könen som inte tar hänsyn till att sociala och kulturella aspekter konstituerar betydelsen av kön. Följden kan bli en felaktig homogenisering av kategorin män respektive kategorin kvinnor vilket är olyckligt i jämställdhetstermer eftersom det kan leda till att skillnader mellan könen fördjupas och permanentas och man i stället för att öka jämställdhet skapar dess motsats (Alvesson & Due Billing 2003).

I Jämställdhetslagen som trädde i kraft 1991 konkretiseras jämställdhetspolitiken. Enligt lagens första paragraf är målet att ”främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet” (Jämställdhetslagen 1991 § 1). Vid nyrekrytering skall arbetsgivaren verka för att andelen av det underrepresenterade könet ökar. Den första Jämställdhetslagen som trädde i kraft 1980 tog inte hänsyn till maktskillnader mellan könen. Vid en översyn av lagen 1990 föreslogs ett tillägg till målformuleringen för att förskjuta maktbalansen mellan könen och främst förbättra kvinnors villkor (Schömer 1999). Efter 1991 års revidering av Jämställdhetslagen finns sålunda ett

tillägg i inledningsparagrafen där det påpekas att lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet (Jämställdhetslagen 1991 § 1).

Maktobalans i form av manlig överordning är en viktig del av jämställdhetsdiskursen. Denna överordning kan definieras på olika sätt. Hartmann (1986) talar om patriarkatet som hon hävdar är: ”En uppsättning relationer mellan män som har en materiell bas och som trots sin hierarkiska karaktär upprätthåller eller skapar ömsesidigt förtroende mellan män som gör det möjligt för dem att behärska kvinnor” (s 29). Lindgren (1999) menar att mäns maktövertag över kvinnor har historiska rötter och att de ursprungliga orsakerna sedan länge är överspelade men att:

/.../ ordningen mellan könen har inarbetats i varje nisch av vårt samhälle. Pojkar och flickor växer upp i familjer som syskon, ständigt speglade sig i konstruktionen av skillnader anseende genus. Män dominerar i de mest lukrativa branscherna och arbetar överordnat relativt kvinnor i organisationerna. Kvinnor gifter sig med män och backar upp männen hemma och på jobbet. Varje interaktion mellan könen är inramad av denna ordning (ibid. s 135).

Även Schlytter (1999) diskuterar jämställdhet utifrån ett maktperspektiv såväl i samhället i stort som i socialt arbete. Hon skriver: ”För att åstadkomma förändring i maktrelationer mellan könen bör jämställdhetspolitiken ersättas med en policy där diskriminering av kvinnor sätts i fokus. Detta gäller det sociala arbetet, inklusive socialhögskolan, i stort” (s 21).

Hirdman (1988) menar att det finns ett genussystem grundat på två principer. Den ena principen utgår från ”den manliga överlägsenhetsnormen” dvs. att män värderas högre och därmed blir överordnade kvinnor. Den andra är isärhållandets princip som säger att manligt och kvinnligt inte bör blandas. Detta innebär att man anser att de biologiska männen är väsentligen lika varandra och väsentligen olika biologiska kvinnor och att de biologiska kvinnorna är väsentligen lika varandra och väsentligen olika alla män. Detta sätt att formera könen i ett ”hengen” och ett ”hongenus” kan spåras till Aristoteles, menar Hirdman (1988 s 10). Genusformeringen bygger på generella drag som att den ”ständigt exploaterar den biologiska olikheten, dvs. den manliga oförmågan att föda barn” (s 10) och ”den utgår från en dikotomisering där männen är det positiva och kvinnorna det negativa” (s 10). Enligt Hirdman är det just i isärhållandet som den manliga normen legitimeras. Hon skriver: ”... den hårda uppdelningen i en manssida och en kvinnosida som den västerländska civilisationen uppvisar, kommer med nödvändighet att just driva fram beteenden från könen som blir väsensolika.” (ibid. s 34).

Ett särartstänkande grundat på en essentiell skillnad där kvinnors och mäns inre kärna eller deras väsen skiljer sig åt vilket leder till olika egenskaper, olika sätt att tänka, agera och förhålla sig till tillvaron hävdas av en rad forskare. Chodorow (1995) som utgår från psykoanalytisk teori menar att arbetsfördelningen mellan föräldrarna i det västerländska samhället får till följd att pojken för att utveckla sin manlighet måste frigöra sig från sitt ursprungliga identifikationsobjekt mo-

dern. Detta leder till att närhet och relationer blir viktigast för kvinnor medan män värderar frihet och autonomi högre. Liknande synpunkter framförs av Gilligan (1982). Enligt henne är kvinnor mer uppmärksamma på andras behov och utvecklar en empatisk förmåga medan det för mannen är viktigare med konkurrens. Gilligan talar om den kvinnliga omsorgsmoralen där relationen till andra blir viktigare än det egna jaget, medan hon anser att männen utvecklar en princip- och rättvisemoral där de fäster större vikt vid regler och rättvisa. Liknande synpunkter framför Ve (1982) som skiljer mellan kvinnors ansvarsrationalitet och mäns tekniska rationalitet. Andra forskare hävdar att män och kvinnor har olika sätt att lära (Belenky 1986) och att tala (Eakins & Westbook Eakins 1978, Lennér-Axelsson 1989, Tannen 1994).

Att likheten mellan de biologiska könen däremot är det dominerande hävdar Hyde (2005). Hon menar att män och kvinnor, såväl som flickor och pojkar, är mer lika än olika i psykologiskt avseende. Påståendet bygger på en meta-analys av undersökningar kring psykologiska könsskillnader som visar att ”gamla sanningar” inte gäller. Hyde hänvisar till en tidigare studie där hon tillsammans med en annan forskare formulerat en kritik mot ett särartsresonemang kring kön:

For example despite Tannens's (1991) assertions, gender differences in most aspects of communication are small. Gilligan (1982) has argued that males and females speak in differences in moral "voice" yet meta-analyses show that gender differences in moral reasoning and moral orientation are small (Hyde 2005 s 586).

Hyde lyfter fram kontextens betydelse i skapandet av påstådda könsskillnader och hänvisar till experiment som givit olika resultat - allt ifrån mycket stora till inga skillnader mellan män och kvinnor. Mot bakgrund av detta hävdar hon: ”The magnitude and even the direction of gender differences depends on the context. These findings provide strong evidence against the differences model and its notions that psychological gender differences are large and stable” (s 589). Detta stämmer väl med Goffmans (1977) åsikt att varje samhälle skapar vad som anses essentiellt manligt och kvinnligt. Även Hirdman (1988) menar att: ”Det är könsens mänskliga likhet, dvs. man kan på goda grunder anta att den mänskliga förmågan och förutsättningar för upplevelser och uppfattningar, är likadan hos män och kvinnor. Dvs. att vissa kvinnor (och män) de facto och trots de genussystembevarande strukturerna, tankarna och praktikerna, ständigt insett att könen inte är annorlunda sorter, inte art- eller väsensfrämmande” (ibid. s 29).

Nordberg (2005) problematiserar begreppet jämställdhet utifrån makt, särart och likhet. Hon menar att man måste skilja på tre jämställdhetsdiskurser som påverkar åsikterna om hur jämställdhet skall åstadkommas. Den första diskursen var enligt Nordberg rådande under 1970-talet. I denna uppfattar man jämställdhet som könsöverskridande likhet vilket innebär att jämställdhet nås genom att män och kvinnor gör samma sysslor. I den andra diskursen ses jämställdheten som maktskillnad mellan könen. Här betonas en kvinnlig kulturellt uppkommen un-

derordning. ”Åtgärderna riktas nu främst på att förändra män genom att omvandla manlighetsnormer och mäns förhållningssätt till arbete och familj.” (Nordberg 2005 s 84). I den tredje diskursen anses könskategorierna vara komplementära. Det finns en kulturellt skapad skillnad mellan könen som är entydig och stabil och som är överordnad andra skillnader mellan individer. Jämställdhet innebär enligt detta sätt att resonera att män och kvinnor är olika och har olika förhållningssättet men skall ges lika stort värde. I denna diskurs, som Nordberg menar präglad 1990-talets debatt, talar man om mångfald och skillnaden mellan könen lyfts fram som något positivt.

Om man, som jag, utgår från att kön och könsskillnader är diskursivt skapade får det konsekvenser för synen på den könsuppdelade arbetsmarknaden och jämställdhet. Wahl et al (2001) diskuterar hur ett patriarkalt samhälle, som bygger på föreställningen om män som överordnade, organiseras så att denna föreställning blir sann. De skriver: ”Om föreställningen om mäns överordning accepteras i ett samhälle kommer män att tillskrivas ett högre värde än kvinnor och därmed kommer också män att tilldelas mer resurser av olika slag, vilket medför att män verkligen framstår som överordnade. Så återskapar föreställningen den sociala praktiken och vice versa” (s 138).

Samma resonemang kan föras när det gäller föreställningen om särart respektive likhet. Ett av argumenten för att det behövs fler män i socialt arbete bygger på ett särartsresonemang där män ses som annorlunda än kvinnor (Kolfjord 1997, Sandström 1997, Hilde 2000, Månsson 2000, Eriksson 2002, Eriksson & Eriksson 2002, Bangura Arvidsson 2003, Mattsson 2002, 2005 och Johansson 2006). Hilde (2000) skriver: ”Sett mot bakgrunden av de studerade fallen genomsyras det sociala arbetet av en diskurs som beskriver skillnaden mellan könen. Denna könsdiskurs skapar och möjliggör utvecklingen av olika sociala praktiker inom socialt arbete, praktiker som i sin tur bidrar till att skapa, reproducera och upprätthålla skillnader mellan kvinnor och män” (s 77). I stället för ökad jämställdhet konserveras det rådande genusystemet genom ett särartsresonemang (Alvesson & Due Billing 2003). Att fler män i socionomyrket, dvs. en kvantitativ förändring, skulle leda till ökad jämställdhet blir med utgångspunkt från detta tveksamt och ett av argumenten för att fler män behövs i socialt arbete faller därmed. Om man i socialt arbete i stället utgår från en jämställdhetsdiskurs som betonar att de biologiska könen är väsentligen lika, behövs inte heller fler män i socialt arbete eftersom socialarbetarens kön inte blir viktigt – det behövs inte manliga socionomer för att tillvarata det manliga perspektivet och för de manliga klienterna. Ett annat av argumenten för att det behövs fler män i socialt arbete faller därmed.

3.3 En klassisk teori om minoriteter i arbetslivet

I det numera klassiska verket "Men and women of the Corporation" har Kanter (1977) undersökt industriföretaget "Indisco" i USA där kvinnorna var i minoritet inom den högre administrationen och ledningen. I studien har hon en strukturell utgångspunkt och relaterar till teoretiker som exempelvis C Wright Mills, Merton och Simmel. Kanter menar att personer i minoritetsposition, oavsett vilken kategori de tillhör, får problem i arbetslivet. De problem som kvinnorna i hennes studie upplevde kan enligt henne inte hänföras till kvinnors och mäns skilda väsen utan är problem som drabbar alla minoriteter. Personer i minoritetsställning blir det hon kallar "tokens" vilket på svenska närmast kan översättas med ordet symboler. Det är således det relativa antalet personer i en kategori som avgör deras karriär i arbetslivet (ibid.). Kanter skiljer på fyra typer av grupsammansättning: enhetliga grupper med bara en kategori; balanserade grupper där proportionerna är 60:40 eller 50:50; "tilted groups" (grupper med slagsida min översättning) där den dominerande kategorin visserligen är i majoritet, men där de i minoritet är så många att de kan sluta sig samman och därmed få möjlighet till påverkan; och slutligen "skewed groups" (skeva grupper min översättning) där de i minoritet är ensamma eller så få att de har svårt att bilda allianser. När en grupp övergår från "skewed" till "tilted" är något oklart. Ibland anger Kanter att minoritetens andel skall vara mindre än 15 procent för att en grupsammansättning skall vara problematisk dvs. "skewed" medan hon på andra ställen anger att gränsen går vid en minoritet på mindre än 20 procent (ibid. figur 8-1 s 209).

Flera olika fenomen bidrog enligt Kanter (1977) till att minoriteten, i hennes studie kvinnorna, fick problem på arbetsplatsen. För det första blev de synliga och lätta att lägga märke till genom att de avvek från majoriteten. Kvinnorna sågs emellertid inte som individer utan som del av och representanter för sin kategori. Kanter skriver: "So tokens are ironically, both highly visible as people who are different and yet not permitted the individuality of their own unique, non-stereotypical characteristics" (s. 211). För minoriteten var det påfrestande att de måste leva upp till och representera sin kategori, samtidigt som de enligt egen uppfattning fick arbeta dubbelt så mycket som majoritetsgruppen för att deras verkliga prestationer skulle noteras. Dessutom upplevde de att de befann sig i en ständig balansgång mellan att prestera bra nog, men inte för bra, eftersom det var viktigt att inte bli så duktiga att de utgjorde ett hot mot majoritetskulturen. Kanter kallar fenomenet "visibility" (synlighet min översättning).

Ett annat fenomen som inträffade i de skeva grupperna kallar Kanter "contrast" (kontrast min översättning) vilket innebär att den dominanta gruppen, genom närvaron av avvikare, blir mer medveten om sina gemensamma drag. En polarisering gentemot de avvikande sker, där skillnaderna betonas eller till och med överdrivs. Det tredje fenomenet som enligt Kanter drabbar minoriteter benämns "assimilation" och innebär att personer i minoritetsställning blir utsatta för stere-

otypiseringar och generaliseringar. Kvinnorna i Kanter's undersökning tilldelades sålunda olika roller som stämde med den traditionella kvinnorollen på andra arenor t.ex. moder, förförerska, järnjungfru eller kelgris. De förväntades också ha arbeten som ansågs passa kvinnor, man trodde t.ex. att kvinnorna var sekreterare när de var chefer. Även om innehållet i kvinnans arbete var känt, fick hon utföra uppgifter som förväntades av henne som kvinna trots att de inte ingick i hennes arbete. Kvinnorna i minoritet fick också ofta rollen som expert på sin kategori. De beskrivna fenomenen dvs. synlighet, kontrast och assimilation ledde, enligt Kanter, till vantrivsel bland personer i minoritetsposition och de lämnade sitt arbete i högre utsträckning än de i majoritetsgruppen. Eftersom Kanter menar att samma fenomen som drabbade kvinnorna i hennes undersökning drabbar alla minoritetsgrupper i arbetslivet, kan problem och vantrivsel i arbetet också förväntas bland män i minoritet.

Att könsfördelningen påverkar arbetsklimatet framgår av en rad andra undersökningar. Blomqvist (1994) finner att könsblandade arbetsgrupper fungerar bättre och är mer produktiva och effektiva medan Jorfeldt (2000) hävdar att den professionella kompetensen är densamma oavsett om arbetsgrupper är könsblandade eller inte. Däremot menar Jorfeldt att stämningen i arbetsgruppen blir bättre när både män och kvinnor ingår. Detta stöds av studien "Moderna arbetsvillkor för män och kvinnor" där det hävdas att både män och kvinnor mår bäst på könsblandade arbetsplatser, men att detta är tydligast för män (Karlqvist et al 2004). Alvesson & Due Billing (1999) hävdar däremot att man inte generellt kan säga att det är bättre med könsblandad gruppammansättning på arbetsplatsen.

Kanter's resonemang om att det är kvantiteten av en kategori som är avgörande för dess tillkortakommanden i arbetslivet är inte är oomtvistat. Andra forskare hävdar att minoritetsgruppens relativa makt och status måste beaktas. Kanter's resultat skulle sålunda gälla för kvinnor i minoritet men inte för män i motsvarande position (Ott 1989, Williams 1995).

3.4 Män i minoritet i arbetslivet

Williams (1995) har intervjuat män som arbetade som sjuksköterskor, bibliotekari-er, lärare och socialarbetare. Hon delar inte Kanter's åsikt att det är minoritetspositionen i sig som ger upphov till de problem som kvinnorna i minoritet i Kanter's studie mötte. Hon skriver:

Organizations thus treat men and women very differently regardless of their proportional representation in an occupation. The workplace is not gender-neutral; it is a central site for the creation and reproduction of gender differences and gender inequality (s 15).

Williams menar att männen i kraft av sin överordnade ställning i könsmaktsystemet tar med sina privilegier in i jobbet. Exempelvis hade männen i hennes studie mycket lätt att få arbete eller som en man uttryckte det "... I am extremely marketable because I am a man" (s 83). Männen fanns inom specialiteter som för-

3. Kön och arbete

knippades med manlighet. Detta var områden som krävde t.ex. tekniskt kunnande, styrka, administrativa kunskaper och ledarskapsförmåga där det ibland skapades rena enklaver av män. De var överrepresenterade i administration och arbetsledning och i de högst värderade och högst betalda arbetsområdena inom respektive yrken. Williams introducerar begreppet ”glass-escalator”, vilket är en parafrastr på Kanters (1977) begrepp ”glass-ceiling” som används för att beteckna den osynliga barriär som hindrar kvinnor att avancera. I stället för att möta denna barriär förs emellertid män i kvinnodominerade yrken, enligt Williams, oavsett egen ambition, som av en osynlig kraft uppåt mot överordnade positioner. Detta berodde i hennes studie främst på att de ansågs lämpade för sådana arbeten. Kvinnorna och klienterna bidrog till männens avancemang genom att ha förväntningar på att männen skulle ta på sig speciella arbetsuppgifter som ansågs passa dem i egenskap av män. Det handlade om att hantera alltifrån aggressiva klienter och göra tunga lyft till att representera arbetsgruppen inför ledningen och ta på sig andra ledarskapsuppgifter. Om männen föredrog specialiteter där det krävdes vad som traditionellt betecknas som feminina egenskaper utsattes de för press att avancera och söka sig till andra uppgifter. Männen fick sålunda mer uppmuntran och hade fler möjligheter att söka toppjobben. De gynnades också i sin karriär av att deras chefer var män. De umgicks med dessa främst eftersom de var de enda männen på arbetsplatsen, och till följd av sina personliga kontakter med ledningen fick de sedan en mera gynnsam position än sina kvinnliga kollegor. Redan när de började på utbildningen var det vissa män som sade att de gjorde detta för att de aspirerade på topposter. De valde ett kvinnoyrke eftersom de ansåg att de inom detta lättare skulle få möjlighet till att snabbt avancera uppåt och kanske även vidare utanför det egentliga arbetsområdet (ibid.).

Enligt Williams upplevde männen tvärt emot kvinnorna i Kanters undersökning att det var en tillgång att vara i minoritet i respektive yrke och kunde dra fördelar av detta. Någon diskriminering förekom inte. Det fanns också andra skillnader mellan männen i minoritet i Williams undersökning och Kanters kvinnor i motsvarande ställning. En sådan var att medan kvinnorna i Kanters undersökning erfor nackdelar av sin femininitet och ofta tvingades nedtona denna förväntades männen framhäva och blev belönade för det som sågs som maskulina kvaliteter. De män som inte levde upp till det traditionella maskulinitetsidealet mötte samtidigt problem. Man kan säga att män fanns i kvinnoyrken för att de var män medan kvinnor fanns i mansdominerade yrken trots att de var kvinnor. Männen upplevde emellertid även nackdelar med att arbeta i ett kvinnodominerat yrke eftersom deras yrkesval gjorde att deras maskulinitet ifrågasattes.²¹

Som tidigare nämnts hamnade männen i Williams studie på glasrulltrappan och fördes till karriärtoppen. Annan forskning visar samma resultat. En svensk studie som bygger på data från den s.k. Levnadsnivåundersökningen 1991 och

²¹ Detta återkommer jag till i kapitel sju och åtta.

innehåller longitudinella data från perioden 1965 till 1991 konstaterar att män som arbetar i kvinnodominerade yrken har påtagligt bättre chanser till intern befordran än kvinnor i samma yrken med likvärdiga kvalifikationer (Hultin 2003). Robertsson (2002) menar att män i kvinnoyrken avancerar snabbare och blir chefer oftare än kvinnorna. Detta förhållande understryks även i Maktutredningens huvudrapport där man hävdar att "... där män kommer in på tidigare rena kvinnoområden tenderar de likt grädden att stiga mot toppen" (SOU 1990: 44 s 79).

Andra undersökningar pekar mot att män i minoritet inte väljer en chefskarriär. Simpson (2005) har intervjuat totalt fyrtio män bl.a. om deras karriärorientering. De yrken hon granskade var bibliotekarie, sjuksköterska, lågstadielärare och flygvärdinna. Simpson konstaterar att dessa män i liten utsträckning hade ambitionen att bli chefer. Speciellt de män, som när de valde ett kvinnoyrke hade en annan yrkeskarriär bakom sig, framhöll att självförverkligande och tillfredsställelse med arbetet var viktigare mål än att göra karriär. Liknande slutsatser drar Bartlett et al (1999) och Smith (1993). De fann att manliga sjuksköterskor inte ville göra karriär eftersom de ansåg att tillfredsställelsen med arbetet var viktigare än att avancera till chefstjänst. Shann (1983) och Chusmir (1990) menar även de att män i kvinnoyrken inte har behov av att göra chefskarriär, beroende på att de vill utveckla sina känslomässiga sidor.

Även i Skandinavien finns forskning som visar på en ändrad inställning till karriär bland män i minoritet. Dufwa (2004) som studerat manliga sjuksköterskor menar att många av dessa tidigare gick till administrativa tjänster och chefstjänster eller ägnade sig åt fackliga aktiviteter. På 1990-talet ser han emellertid en förändring som han tillskriver feminismens frammarsch. Männerna har nu lämnat över de fackliga posterna till kvinnliga sjuksköterskor. Samtidigt var de flesta manliga sjuksköterskorna på de fyra kliniker i Malmö som han undersökt obefordrade. Detta sade de sig trivas med och de uttryckte inga ambitioner att göra en vidare karriär i yrket. Bloksgaard & Brock Faber (2004) har kommit till liknande resultat. De manliga danska sjuksköterskor som de studerat, prioriterade familjelivet och inrättade sitt arbete därefter. De använde med andra ord inte karriärutveckling som en manlighetsbevarande strategi, menar forskarna.

En rad studier om män i socialt arbete har gjorts i Storbritannien och några exempel kan nämnas. Kirwan (1994) finner att få kvinnor i socialt arbete i Storbritannien söker befordran. Makten i socialarbetarprofessionen finns därför hos män med liten erfarenhet av arbete på gräsrotsnivå medan kvinnor finns i det direkta sociala arbetet, menar hon. Davey et al (2000) beskriver hur manliga socialarbetare når chefsposter snabbare och oftare än kvinnor. Davey (2002) har vidare undersökt manliga och kvinnliga socialarbetares karriärer vid två tillfällen, 1988 respektive 1994. Hon fann att männen redan vid första undersökningstillfället var överrepresenterade bland första linjens chefer - av totalpopulationen hade 20 procent denna position mot 34 procent av männen och 15 procent av kvinnorna. Vid nästa undersökningstillfälle fem år senare var 55 procent av männen och 30

3. Kön och arbete

procent av kvinnorna första linjens chefer. Dessutom uppgav 70 procent av de män som inte hade en chefsfunktion att de önskade en sådan, medan endast 40 procent av kvinnorna ville bli chefer. En majoritet av männen var intresserade av att bli arbetsledare och för dem spelade det ingen roll om de hade minderåriga barn medan det bland kvinnorna var de som inte hade barn eller som hade barn över 13 år som var mest benägna att bli chefer. Samtidigt var yngre kvinnor mer karriärinriktade än äldre oavsett om de hade barn eller inte. De män som inte ville bli chefer tycktes enligt Davey se sig själva som icke-traditionella män medan kvinnornas motiv till att de valde bort chefskap var att de ville arbeta direkt med klienter.

Christie (1998) diskuterar om socialt arbete är ett icke-traditionellt arbete för män i Storbritannien. Han finner flera skäl till att så är fallet, t.ex. att majoriteten av socialarbetare och de som studerar till socialarbetare är kvinnor, att de flesta klienterna är kvinnor och att socialt arbete är en omvårdande profession. Samtidigt menar han att det sociala arbetet innehåller två olika komponenter, både det som Christie benämner "caring about service users" dvs. en mer övergripande socialpolitisk position och "caring for service users" dvs. direkt klientarbete (ibid. s 499). Eftersom män inte förväntas vara vårdande har de manliga socialarbetarna, enligt Christie, lättare att finna sig till rätta i den förstnämnda typen av arbetsuppgifter och väljer ofta en karriär med denna inriktning. Detta får till följd att männen, trots att de befinner sig i ett kvinnoyrke, oftast har poster inom detta som är mer traditionellt manliga och att de är överrepresenterade på de högsta och mest statusytngda posterna. McLean (2003) har studerat socialarbetare i offentlig tjänst i Storbritannien. Han fann att de manliga socialarbetarna var överrepresenterade i arbetsledande positioner. Samma gällde inom arbetsområden med hög status och på positioner som mer förknippas med traditionellt manliga förmågor t.ex. en kontrollfunktion. Trots att männen var överrepresenterade på arbetsledande poster hade emellertid 60 procent av de i studien ingående männen inte avancerat till sådan position. Några motsvarande svenska studier som direkt belyser manliga socionomer och deras syn på karriär finns som tidigare nämnts inte, men däremot finns studier som belyser socionomyrket i Sverige.

4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket

4.1 Socionomyrkets framväxt och utveckling

Det sociala arbetet i Sverige har sitt ursprung i en filantropisk välgörenhetstradition (Pettersson 2001, Meeuwisse & Swärd 2000). Det var kvinnorna som ansågs ha de moraliska egenskaper som krävdes för att ”genom personligt inriktad hjälp bidra till att moralistiskt fostra hjälpbehövande” (Kollind 2003 s 172). Genom att delta i frivilligt sociala arbete gavs borgerlighetens kvinnor samtidigt en möjlighet att komma utanför hemmets sfär och vidga sina vyer. Under de första decennierna av 1900-talet övergick socialt arbete efterhand från välgörenhet till ett avlönat arbete. I bräschen för strävan efter professionalisering gick Centralförbundet för Socialt Arbete (CSA) som bildades i Stockholm 1903 (Bäck-Wiklund 2003). CSA drev enligt Kollind (2003) bl.a. kortare kurser för dem som skulle ägna sig åt socialt arbete. Även om dessa kurser dominerades av kvinnor var de från början öppna för män, men efterhand fick bara kvinnor tillträde. Detta hängde samman med att man talade om socialt arbete som ett kall, där viljan att tjäna och förmågan att agera i relation till andra människor var det viktigaste. Detta ansågs som ovan nämnda vara kvinnliga egenskaper och något som inte gick att lära sig (Kollind 2003). Det fanns därför ett motstånd mot utbildning och den därmed begynnande professionaliseringen av det sociala arbetet. Skeptikerna fick emellertid stryka på foten och den första mer sammanhållna utbildningen för socialarbetare startade i Stockholm 1921. Härigenom fick de som verkade inom socialt arbete enligt Meeuwisse & Swärd (2000) en yrkesidentitet och började avgränsa sig mot andra grupper.

Genom välfärdsstatens framväxt ökade behovet av personal inom den sociala sektorn och i mitten av 1940-talet inrättades två nya socialinstitut i Göteborg och Lund varvid utbildningskapaciteten fördubblades.²² Den stora expansionen av socionomutbildningar i Sverige skedde emellertid under 1960-talet då flera nya socionomutbildningar inrättades (Swärd 1997). En organisatoriskt genomgripande förändring ägde rum 1977 då de tidigare fristående socialhögskolorna inlemmades i universiteten. Socialt arbete som forsknings- och examensämne etablerades därmed, varigenom socionomerna fick möjlighet till en forskarkarriär inom det egna ämnet. Numera är socialt arbete ett etablerat forskningsämne med ett flertal professorer och disputerade forskare liksom en omfattande doktorandutbildning (Sunesson 2003). En ny etapp i socionomutbildningens och socionomyrkets historia inleddes under senare delen av 1990-talet. Kommunala- och landstingskommunala socialpedagogutbildningar och sociala omsorgsutbildningar började då inlemmas i socionomutbildningarna samtidigt som en rad nya högskolor/universitet fick rätten att utbilda socionomer. Detta har lett till en kraftig expansion av antalet antagna vid socionomutbildningarna under 2000-talet. Det

²² Socialinstitutet i Göteborg inrättades 1944 och i Lund 1947.

återstår emellertid att se vad detta kommer att innebära för yrket eftersom dessa ”nya” socionomstudenter i liten utsträckning hunnit slutföra utbildningen.

Under de första åren var majoriteten vid socialinstitutet i Lund män (Elmér 1997). Förklaringen var att de var i majoritet på socialkommunala linjen där administratörerna utbildades.²³ Fram till 1960-talet var könsfördelningen på socialinstitutet i Lund sedan ganska jämn men efterhand som antalet antagna på den sociala linjen, där kvinnorna alltid varit i majoritet, ökade blev dessa i majoritet på hela utbildningen. Den kvinnliga majoriteten förstärktes ytterligare av att kvinnornas andel steg kraftigt även på den socialkommunala linjen samtidigt som andelen män sjönk på den sociala linjen (ibid.). Sålunda var 31 procent av de examinerade från den sociala linjen vid Socialhögskolan i Lund män under 1950-talet, mot 17 procent från socionomutbildningen i Lund under perioden 1990-1996²⁴ (Kullberg 1997).

4.2 Socionomprofessionen

Från början var utbildningstiteln för dem som utbildats vid socialinstitutet ”Diplomerad vid socialinstitutet” men från 1950 kom man att kalla sig för socionom (Kristiansen 2002). Socionom är således en examenstitel. Det är emellertid också en profession med ett brett arbetsfält.²⁵ Det som kan sägas känneteckna det sociala arbetet under det senaste seklet är en strävan mot ökad professionalisering. Dellgran & Höjer (2005) menar att det professionella projektet för socionomer handlar om att få samhällets sanktion att som enda profession utföra vissa typer av samhällsuppgifter. De talar om en lång rad professionsstärkande aktiviteter som:

/.../ etablering av begreppet socialt arbete vid förra sekelskiftet, socionomutbildningen, etablering av examensbeteckningen socionom, kampen för professionell handledning (och sedermera handledarutbildning), bildande av intresseorganisationer och fackföreningar, utveckling av specifika teoribildningar, etablering av etiska regler, magisterutbildning och auktorisationsystem samt ansträngningar att förvetenskapliga det praktiska arbetet genom sjösättning av det akademiska ämnet och institutionalisering av forskningen (ibid. s 248).

Pettersson (2001) menar att det i socialt arbete alltid har funnits en strävan mot att stärka den egna identiteten och vinna professionellt erkännande. Under senare år har detta i viss mån uppnåtts genom t.ex. den ökade akademiseringen, men trots detta menar Pettersson att det fortfarande råder stor osäkerhet om vad som är det sociala arbetets identitet. En förklaring, menar hon, kan vara att socialarbe-

²³ Under tiden fram till 1983 fanns tre olika linjer på socionomutbildningen, en socialkommunal (senare förvaltningslinjen), en social och en teoretisk linje. På den sistnämnda studerade nästan uteslutande män.

²⁴ Socionomutbildningen bestod nu endast av en social linje.

²⁵ Se vidare nästa avsnitt.

4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket

taryrket mer än de flesta andra yrken är beroende av det omgivande samhället och ”präglas av ständiga anpassningar till nya ekonomiska, ideologiska och politiska förhållanden” (ibid. s 304). Socialarbetares bristande autonomi i förhållande till politiker diskuterades redan av Flexner (1915) och är fortfarande ett aktuellt dilemma. Socialarbetarkårens brist på självbestämmande tar sig enligt Lundström & Sunesson (2000) olika uttryck. Det kan exempelvis vara ”... att de [socialarbetarna min anm.] inte tillåts driva klienters intresse gentemot kommuner, sin arbetsgivare” (s 67). Det märks också genom att andra yrkesgrupper ofta har en stark och ibland överordnad position inom de olika arbetsfälten där socionomer är verksamma. Detta kan leda till revirstrider om vilken profession som skall ha tillgång till resurser och ”motsättningar om vilka perspektiv och förklaringsmodeller som skall gälla” (ibid. s 67). Under en följd av år har socionomer bl.a. genom sina fackliga organisationer krävt legitimation eller auktorisation (Larsson 2000, Wingfors 2004). ”Debatten om legitimation har sålunda rört gränsdragningen mellan det politiska beslutsutrymmet å ena sidan och yrkesutövarnas professionaliseringssträvanden å den andra” (Larsson 2000 s 55). Statsmakterna har hittills avvisat socionomernas legitimationssträvanden av skäl som att de i jämförelse med t.ex. läkare inte anses ha ett tydligt definierat ansvarsområde och att socionomer i kommunerna arbetar enligt delegationsordningar som bestäms av politiska nämnder (Lundström & Sunesson 2000). Socionomer har således inte ett eget avgränsat yrkesfält och konkurrerar på arbetsmarknaden med personer med andra utbildningsbakgrunder.²⁶

²⁶ Detta framgår exempelvis av platsannonser där man ofta söker personer med socionomexamen eller motsvarande när man skall nyanställa exempelvis socialsekreterare. Här kan också hänvisas till en debatt i SSR:s tidning 2005.

4.3 Socionomernas arbetsfält

På Socialhögskolans i Lund hemsida kan man läsa att socionomernas breda utbildning gör att de arbetar med mycket skiftande arbetsuppgifter:

Målet för utbildningen är att ge en bred samhällsvetenskaplig grund samt yrkesförberedelse för skilda sociala verksamhetsområden. En socionom kan få anställning inom kommunal, statlig, privat eller frivillig verksamhet. Socionomer rekryteras till socialtjänsten som socialsekreterare och till administrativa tjänster inom äldre-, handikapp- och barnomsorg. Socionomer anställs även som kuratorer vid sjukhus och skolor, inom vård och omsorg och som familjerådgivare. Socionomer är också ofta verksamma inom kriminalvården, på institutioner för barn och ungdom och inom vård av missbrukare. Även vid försäkringskassor och arbetsförmedlingar finns tjänster för socionomer. Inom den privata sektorn eftersöks socionomer för personalsocialt arbete. Socionomernas breda utbildning gör att de arbetar med mycket skiftande arbetsuppgifter. Det är även allt vanligare att socionomer är egna företagare och arbetar då framför allt med familjebehandling, handledning, psykoterapi efter psykoterapeutisk påbyggnadsutbildning eller som konsulter. Socionomutbildningen ger även en bra grund för socialt arbete utomlands. (Utbildningsbeskrivning, Socialhögskolan i Lund 2005).

Lundström & Sunesson (2000) hävdar att de flesta socionomer är anställda av offentliga organisationer inom det de benämner välfärdsstatens kärnområden. Till dessa räknar de socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård samt kriminalvård. Samtidigt menar de att en växande arbetsmarknad för socionomer troligen finns på privata företag inom ovan nämnda områden liksom inom frivilligorganisationer (ibid.). De svenska socionomernas yrkeskarriär är emellertid föga genomlyst. Lundström & Sunesson (2000) skriver: ”Det finns inga exakta uppgifter om hur socionomerna, de svenska särskilt utbildade socialarbetarna fördelar sig mellan olika typer av arbetsgivare (och än mindre vilka befattningar de har)” (s 63)27. Trots detta gör de ett försök att uppskatta var socionomerna arbetar enligt följande: kommunal socialtjänst 10 000-15 000, hälso- och sjukvård 2 500-3 500, skola 1 500 och vårdinstitutioner för barn och unga 600.

Bergmark & Lundström (2004) hävdar att det saknas en enhetlig nationell statistik som redovisar antalet anställda inom olika verksamhetsområden i socialt arbete. De bygger sitt ställningstagande på Kommittén Välfärdsboksluts slutbetänkande (SOU 2001: 79). Där hävdas att en av de allvarligaste kunskapsluckorna som föreligger när resurstillgången inom olika välfärdsområden skall beskrivas är svårigheten att få fram tillförlitliga uppgifter om antalet anställda inom verksamheterna. I ett pågående forskningsprojekt (det s.k. IFO-projektet) undersöker Bergmark & Lundström (2004, 2005) därför bl.a. personalresurserna inom individ- och familjeomsorgen i 100 svenska medelstora kommuner. Här har man kommit fram till att mängden personal inom det sociala området varierar påtagligt mellan olika kommuner. Endast i begränsad omfattning beror personalstyrkans

²⁷ Dellgran & Höjer (2005) har därefter studerat detta.

4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket

storlek på faktorer som exempelvis problembelastning i den enskilda kommunen (Bergmark & Lundström 2004.). I en senare artikel baserad på samma projekt diskuterar Bergmark & Lundström (2005): ”... den ökade graden av specialisering inom individ- och familjeomsorgen som en av de mest genomgripande, likriktade och långvariga trenderna inom svenskt socialt arbete under de senaste 20 åren” (s 126). Den i socialtjänstlagen stadgade helhetssynen i organiseringen av socialt arbete utgör enligt författarna en parentes och istället talar de om specialiseringen som en institutionaliserad strategi som idag finns i varierande former. Vanligast förekommande är en återgång till den organisationsform som gällde före 1970-talet, den s.k. funktionsprincipen. Denna har införts i så gott som samtliga undersökta kommuner och innebär att handläggning av barnavård, missbruksvård och socialbidrag förs till olika enheter. Många kommuner har emellertid gått längre i sin specialisering. Som exempel kan nämnas att man inrättat speciella öppenvårdsenheter, inrättat verksamheter riktade mot vissa specifika problem eller skilt utredningsverksamheten från det övriga sociala arbetet. Kännetecknande är att de organisatoriska lösningarna idag varierar kommuner emellan. Detta gör bilden av socialtjänstens organisering mer sammansatt och komplicerad än tidigare (Bergmark & Lundström 2005).

Dellgran & Höjer (2005) vill genom en pågående studie ”belysa flyttningsmönster och karriärvägar inom socionomkollektivet, framför allt med avseende på rörelser mellan olika arbetsområden och mellan offentligt och privat utfört socialt arbete” (s 247).²⁸ Studien visar var de yrkesverksamma socionomerna arbetar:

²⁸ Författarna påpekar att de i sin undersökning inte fångar enskilda socionomers faktiska karriärer.

Tabell 2 Socionomernas arbetsområden.

ARBETSOMRÅDE	ANDEL PROCENT
Social barnavård ²⁹	23,3
Sjukvård	15,8
Försörjningsstöd, socialbidrag arbetslöshet	13,4
Social omsorg	8,0
Skola	7,3
Missbruksvård ³⁰	6,9
Allmänt socialbyrå	6,5
Individ- och familjeterapi, familjerådgivning mm	6,4
Kriminalvård	2,5
Utbildning och forskning	2,3
Fält- och samhällsarbete	1,5
Övriga	6,2
Totalt	100

(Dellgran & Höjer 2005 s 258)

Dellgran & Höjer konstaterar att professionaliseringsgraden inom socionomyrket är i obalans.³¹ Socionomerna börjar i regel sin bana på socialkontor men vanligtvis fortsätter de sedan till andra arbetsområden med högre status och färre klienter. Framför allt är det den sociala barnavården och försörjningsstödet som förlorar sina anställda, medan minskningen är mindre på missbrukssidan och inom skolan. De menar att det finns en risk att socialbyrån blir ett ingångs- och exitområde medan socionomer med längre tid i yrket i större utsträckning återfinns inom områden med högre status inom socionomfältet. Någon diskussion om könsmissgissade skillnader i yrkeskarriären förs inte i artikeln. Det framkommer emellertid att 16,4 procent av de offentligt anställda socionomerna i undersökningen är män jämfört med 27,9 procent av dem som arbetar i socialt arbete i egen privat regi.

Socialstyrelsens publikation ”Jämställd socialtjänst?” (2004) fastslår att kvinnornas andel inom omsorg om äldre och funktionshindrade var 89 procent 2002 och inom individ- och familjeomsorgen 78 procent. I skriften ”Kommunal personal” (1969-2003)³² presenteras statistiska undersökningar som visar antalet anställda

²⁹ Enligt Dellgran & Höjers definition innefattas här såväl socialbyråarbete, andra typer av öppenvård som sluten institutionsvård.

³⁰ Enligt Dellgran & Höjers definition innefattas här såväl socialbyråarbete, andra typer av öppenvård som sluten institutionsvård.

³¹ De indikatorer som Dellgran & Höjer använder för professionaliseringsgrad är exempelvis vidareutbildningsnivå, andel med högre grad av forskningsorientering, tillfredsställelse med arbetsvillkor, intern status, tillfredsställelse med autonomi och genomsnittlig lönenivå.

³² Kommunförbundet har sedan 1969 så gott som årligen publicerat statistik över anställda i kommuner och landsting i denna publikation. Vissa årgångar under 1980-talet har publiceringen dock skett i Statistiska centralbyråns regi.

4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket

och deras könsfördelning i de största arbetsområdena för socionomer, nämligen socialsekreterare i kommuner och kuratorer inom landsting.³³

Tabell 3 Socialsekreterare anställda i kommunerna.

ÅR	1969	1971	1973	1975	1978	1980	1983	1985	1987
Totalt antal	2475	2680	2894	3500	3736	5376	5133	6159	6686
Andel män procent	43	-	-	-	30	26	26	21	24
År	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	
Totalt antal	6823	7539	7944	8948	9480	9523	9617	10316	
Andel män procent	23	21	21	20	19	19	21	19	

Antalet socialsekreterare har mer än fyrdubblats sedan 1969. Under samma period har männens andel bland socialsekreterarna i kommunerna sjunkit från 43 procent 1969 till omkring 20 procent 2003. När männens andel började minska går inte att utläsa eftersom statistiken mellan 1970 och 1978 inte är könsuppdelad vilket kan hänföras till den likhetsdiskurs som enligt Nordberg (2005) rådde under detta decennium. Då könsuppdelad statistik åter redovisades 1978 hade männens andel bland socialsekreterarna sjunkit till 30 procent. Den fortsatte sedan att sjunka fram till mitten av 1980-talet för att därefter ha stabiliserats på omkring 20 procent av yrkeskåren.

Tabell 4 Kuratorer anställda inom landstingen.

ÅR	1969	1971	1973	1975	1980	1983	1984	1985	1987
Totalt antal	585	646	756	924	1389	1474	2947	3036	2997
Andel män procent	10	-	-	-	14	14	8	7	9
År	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	
Totalt antal	2780	3014	1799	2284	1998	1918	2031	2174	
Andel män procent	10	10	12	15	15	15	16	15	

³³ Viktigt att notera är att alla som arbetar på dessa tjänster inte är socionomer.

Liksom antalet socialsekreterare i kommunerna har antalet kuratorer inom landstingsområdet fyrdubblats sedan 1969. Noteras kan dock att det fanns fler kuratorer anställda i mitten av 1980-talet än 2003. Andelen män i kuratorskåren har varierat och var som lägst när antalet kuratorer var som störst för att därefter åter stiga till 15 procent sedan mitten av 1990-talet.³⁴

4.4 Manliga socionomer och arbetsledarskap

Historiskt kom det praktiska sociala arbetet i Sverige att domineras av kvinnor medan socialt arbete på en mer övergripande socialpolitisk nivå blev en manlig uppgift (Meeuwisse & Swärd 2000).³⁵ Att denna historiska trend fortsatt konstaterar Larsson & Swärd (1993) när de studerar yrkes- och livskarriär för den kull socionomer som började Socialhögskolan i Lund hösten 1965.³⁶ De finner att kvinnor i huvudsak arbetar i direkt arbete med klienter/patienter medan ”de beslutande och ledande funktionerna handhas av välavlönade män, som saknar direkt kontakt med den verklighet de planerar, utreder eller styr” (s 178).³⁷ Även min magisteruppsats, där jag via enkäter tillfrågade män som hade börjat socionomutbildningens sociala linje 1969/70 och 1979/80 om deras yrkeskarriär gav liknande resultat (Kullberg 1994). Utmärkande var att så gott som alla män i de båda undersökta grupperna någon gång under sin yrkesverksamma tid hade arbetat i chefsposition. I en av delrapporterna till Kvinnomaktutredningen konstaterar Ohlsson & Öhman (1997) att andelen kvinnliga chefer i socialtjänsten steg under perioden 1985-1996. Trots att det finns större andel kvinnliga chefer bland socialtjänstemännen än i privata sektorn fastslår de emellertid att det 1996 fortfarande var färre kvinnor än män bland socialtjänstemännen som blev chefer - femton procent av alla manliga socialtjänstemän var chefer mot tre procent av de kvinnliga socialtjänstemännen.

Socialstyrelsen (2004) konstaterar att 87 procent av drift- och verksamhetscheferna inom äldreomsorgen och 69 procent inom individ- och familjeomsorgen var kvinnor år 2002. I Kommunal personal (1969-2003) redovisas könsfördelningen bland chefer inom de arbetsområden där socionomer huvudsakligen är verksamma, nämligen kommunernas socialtjänst och kuratorsverksamhet inom landstingen.³⁸

³⁴ Könsuppdelad statistik saknas för perioden 1971-1975.

³⁵ Jfr Christie (1998) i föregående kapitel.

³⁶ Sammanlagt 73 personer, 28 män och 45 kvinnor har besvarat deras enkät. Även de som examinerats från förvaltningslinjen ingår i studien.

³⁷ Larsson & Swärd (1993) diskuterar vilken betydelse det har för karriären att fler män gått förvaltningslinjen. De menar dock att detta ”inte förringar det faktum att kvinnor och män som har gått på samma utbildningsinstitution och har samma utbildningslängd har olika villkor på arbetsmarknaden” (s 179).

³⁸ Jag betonar att jag inte vet vilken utbildning de som arbetar på dessa poster har.

4. Tidigare forskning och undersökningar om sacionomyrket

Tabell 5 Socialchefer

ÅR	ANTAL	ANDEL MÄN PROCENT	ÅR	ANTAL	ANDEL MÄN PROCENT
1969	200	96,5	1986	402	75
1970	203	-	1987	390	66
1971	232	-	1988	411	63
1973	239	-	1989	435	67
1974	253	-	1990	385	69
1975	252	-	1991	347	72
1978	263	92	1993	326	72
1980	286	91	1995	391	60
1981	275	90	1997	379	54
1982	275	88	1999	408	50
1983	327	86	2001	416	46
1984	358	79	2003	590	41
1985	375	77			

Kvinnornas andel i socialchefsgruppen har ökat och från en nästan total dominans av män bland socialcheferna 1969 är kvinnorna sedan 2001 i majoritet i denna grupp. Denna ökning kan delvis förklaras med att andelen män bland socialsekreterarna, som tidigare framkommit, minskat under perioden. Detta är emellertid inte hela förklaringen till den minskade andelen manliga socialchefer eftersom männens andel bland socialsekreterarna sedan slutet av 1980-talet legat konstant på omkring 20 procent medan deras andel bland cheferna på såväl hög- som på mellanchefernivå under motsvarande period fortsatt att minska. En jämförelse mellan t.ex. år 1985 då männen utgjorde 21 procent av socialsekreterarna mot 77 procent av socialcheferna och 2003 då männen utgjorde 19 procent av socialsekreterarna mot 41 procent av socialcheferna understryker detta. Fortfarande är männen dock överrepresenterade bland socialcheferna i förhållande till sin andel bland socialsekreterarna.

Även bland mellanchefer och första linjens chefer i socialtjänsten har andelen manliga chefer minskat sedan 1969 (Kommunal Personal 1969-2003). Här är förändringen större än i socialchefsgruppen. Redan i början av 1980-talet var kvinnorna i majoritet bland socialinspektörerna och från mitten av 1980-talet även bland mellancheferna. År 2003 utgjorde kvinnorna 75 procent av den totala mellanchefergruppen och deras andel är därmed nästan lika stor som bland socialsekreterarna i socialtjänsten där 81 procent är kvinnor samma år. Bland chefskuratorerna har andelen män enligt "Kommunal Personal" aldrig legat över tio pro-

cent.³⁹ Männens andel av chefskuratorerna har därmed snarare understigit än överstigit deras andel av kuratorskåren.

Frågan är om kvinnorna kommer att nå samma andel som i socialsekreterargruppen även på de högsta chefsnivåerna? Betraktar man det ur ett kohortperspektiv pekar en undersökning bland alla chefer anslutna till SSR som hösten 2005 genomfördes av TEMO, på uppdrag av akademikerförbundet SSR, på att så kommer att bli fallet. Denna visade att hälften av cheferna hade arbetat mer än tio år som chef och att de högsta cheferna hade längst chefskarriär bakom sig.⁴⁰ Vidare framkom att åtta av tio chefer var äldre än 45 år och att de manliga cheferna var betydligt äldre än de kvinnliga. Detta menar jag innebär att dagens högre chefer ofta började sin chefskarriär under den tid då männen var betydligt fler på alla chefsnivåer i socialtjänsten. När dessa pensioneras öppnas möjligheter till avancemang för de yngre kvinnor som idag är i klar majoritet bland första linjens chefer.

4.5 Manliga socionomers avhopp från utbildning och yrke

Björkdahl Ordell (1990) har kartlagt socialarbetares bakgrund, utbildning och yrkesliv.⁴¹ Hon finner att männen i större utsträckning än kvinnor visar missnöje med socialarbetaryrket. Detta beror oftast på att de är kritiska mot det sociala arbetets möjligheter att påverka orättvisor i samhället. Endast en man säger att missnöjet beror på att det är ett kvinnoyrke. De flesta av dem som ingår i studien är dock kvar i yrket i första hand eftersom de tycker att arbetet är tillfredställande. Larsson & Swärd (1993) konstaterar att nästan, alla såväl män som kvinnor, i deras studie 20 år efter examen trivs med sitt arbete och att 93 procent är trogna socionomkarriären i vid bemärkelse. Även i min tidigare studie fann jag att männen 10 respektive 20 år efter examen i stor utsträckning stannat kvar i yrket (Kullberg 1994).

I en undersökning har jag granskat avhopp från socionomutbildningen ur ett könsperspektiv (Kullberg 2000). Jag genomförde först en kvantitativ undersökning av avhoppsfrekvensen från socionomutbildningen i Lund bland män respektive kvinnor under perioden 1990-1996. Enligt den använda definitionen på avhopp hade 17 procent (171 av 1017) av de kvinnor som påbörjade utbildningen under perioden avbrutit denna. Motsvarande siffra för männen var 21 procent (52 av 252 antagna). Enkätundersökningen kompletterades med kvalitativa telefonintervjuer där 46 av de 52 män i undersökningsgruppen som avbrutit socio-

³⁹ Från åren efter 1991 finns ingen statistik över antalet chefskuratorer vilket kan bero på förändrad organisering av kuratorsverksamheten.

⁴⁰ Fackföreningen SSR organiserar främst socionomer men även andra yrkesgrupper finns representerade. Av de tillfrågade cheferna arbetade 65 procent inom kommuner och landsting, 15 procent i statlig sektor och 19 procent i privat sektor. Hälften av de undersökta är mellanchefer andra hälften är högre chefer.

⁴¹ I studien ingår 33 socialarbetare, 11 män och 22 kvinnor.

4. Tidigare forskning och undersökningar om socionomyrket

nomutbildningen deltog. Här framkom att gruppen män som hoppat av inte var homogen. Tre olika grupper utkristalliserades. De byggde på ålder vid utbildningsstarten men de skilde sig även i andra avseenden såsom avhoppsfrekvens, motiv till att börja socionomutbildningen, motiv till att sluta densamma och karriär efter att de lämnade socionomutbildningen.⁴² Min slutsats var att det fanns olika förklaringar till männens avhopp men att kön, minoritetsställning och karriärmöjligheter var faktorer av betydelse.

En annan undersökning där socionomers karriär granskats är Statistiska centralbyråns "Inträdet på arbetsmarknaden" den s.k. alumniundersökningen. I denna får alla studenter som har examinerats från universitet och högskolor tre år efter examen frågan var de arbetar. Undersökningen genomförs vartannat år. För socionomerna blev resultatet 2002 följande:

Tabell 6 Examinerade 1998/1999 arbetsmarknadssektor i mars 2002

ARBETSGIVARE/KÖN	STAT	KOMMUN	PRIVAT	LANDSTING	STATLIGA ELLER KOMMUNALA BOLAG	EJ SVARAT
Män procent	14	51	22	7	4	2
Kvinnor procent	10	67	7	15	1	0

Statistiken visar att männen arbetar i privata sektorn i större utsträckning än kvinnorna. Av alumnistatistiken framkommer vidare att 74 procent av männen mot 93 procent av kvinnorna uppger att de arbetar i yrken som utbildningen var inriktad mot. Att 26 procent av de manliga socionomerna inte ansåg att de arbetade med det de utbildats för, liksom att 22 procent av männen arbetade inom privata sektorn i ett yrke där de flesta arbetstillfällen finns inom offentliga sektorn (Lundström & Sunesson 2000), tyder på att de lämnat socionomyrket. Den senaste alumniundersökningen ger emellertid en annan bild.

Tabell 7 Examinerade 2000/2001 arbetsmarknadssektor i mars 2004

ARBETSGIVARE/KÖN	STAT	KOMMUN	PRIVAT	LANDSTING	ORGANISATIONER	EJ SVARAT
Män procent	11	69	6	8	4	2
Kvinnor procent	13	71	3	12	1	0

Könsskillnader i anställningsform har i stort sett försvunnit i 2004 års undersökning och i stort sett samma andel, 84 procent av männen och 87 procent av kvinnorna, uppger att de arbetar inom ett yrke som utbildningen var inriktad mot. Den stora skillnaden mellan de två undersökningarna väcker undringar. En granskning av alumniundersökningen gjord år 2000 visar god överensstämmelse

⁴² Jag gjorde även en kvantitativ undersökning bland kvinnorna för att se om jag kunde finna motsvarande åldersmässiga skillnad i avhoppsfrekvensen bland dem, men så var inte fallet.

Man hittar sin nisch

med 2004 års undersökning. Någon direkt vägledning till mönster för mäns avhopp och karriär ger alumnistatistiken därför inte.

5. Karriär i det 21:a århundradet

Begreppet karriär kan definieras på olika sätt. I Nationalencyklopedins nätupplaga definieras karriär både som yrkesbana och yrkesmässig framgång medan Svenska Akademiens Ordlista (1998) definierar karriär som: ”fyrsprång; levnadsbana; normal befordran; och göra k vinna snabb befordran, stiga i graderna” (s 400). Enligt Goldschmidt (1990) kan karriär definieras som individens bana genom livet för att tillfredställa fysiska, psykiska och sociala behov och önskningar. Hilde (2003) å sin sida ser karriärbegreppet som en metafor som han menar är en central tankefigur såväl inom yrkes- och vardagsliv som används för att placera in både oss själva och andra i en vidare social struktur. Karriär är alltså ett vitt begrepp som jag emellertid främst kommer att använda i en snävare mening applicerad på individens väg genom arbetslivet. Även i ett sådant sammanhang är begreppet emellertid mångtydigt.

5.1 Den traditionella karriären

I den tidigare refererade undersökningen hävdar Kanter (1977) att framgång i arbetet förknippas med rörlighet i vertikal riktning. Samma ståndpunkt intar Whyte (1956) i ett annat klassiskt verk ”The organization man”. Wilensky (1960) skriver att karriär är: ”a succession of related jobs, arranged in a hierarchy of prestige, through which persons move in an ordered, predictable sequence” (s 554). Enligt den klassiska synen på karriär anställdes en man i ett företag och fortsatte där under i stort sett hela sitt yrkesverksamma liv (Hall 1996 och 2004, Wilensky 1960 och Whyte 1956). Efterhand avancerade man uppåt i hierarkin i en ganska förutbestämd takt. Drivkrafterna var högre lön och ökat ansvar vilket samtidigt var tecken på en lyckad karriär. Lojalitet med företaget innebar långa arbetsdagar och geografisk rörlighet och att arbetet skulle prioriteras före familjen. En sådan syn på karriären förutsatte en hemmafru som tog hand om barnen och såg till att markservicen fungerade. Det beskrivna sättet att se på karriären är en konstruktion utifrån en amerikansk, manlig, medelklasståndpunkt (Tight 1997). Även i Sverige har yrkeskarriär setts som en rörelse uppåt i hierarkin mot överordnade positioner med ökad makt och mer ansvar. Ett uttryck för detta är att vi talar om karriär som att stiga i graderna, karriärstegen eller komma upp sig. Björneloo (1998) har undersökt hur anställda på två arbetsplatser, ett företag och en förskola, uppfattar och definierar begreppet karriär. Karriär sågs av alla hennes informanter som utveckling längs en vertikal dimension och endast undantagsvis definierades även utveckling i horisontell riktning som karriär. Även Rönnerman (1998), som har forskat kring lärares karriärmöjligheter, hävdar att begreppet karriär för lärare sammankopplas med höjd lön och stegvis rörelse i vertikal riktning. Samtidigt anser han emellertid att karriärbegreppet även måste ges en horisontell innebörd.

Enligt flera forskare har kvinnor ett annat sätt än män att se på yrkeskarriär. Asplund (1984) menar att det för kvinnorna är viktigare ha intressanta arbetsuppgifter än att göra en traditionell, vertikal karriär. Stroh & Reilly (1999) hävdar att kvinnor mindre ofta definierar en framgångsrik karriär utifrån inkomst utan det som har mest betydelse är att deras karriär ger dem möjlighet att balansera det professionella och det privata livet. Att hemsituationen sägs vara en grundläggande faktor för hur karriären gestaltas för kvinnor konstaterar även Wahl (1992). Detta menar hon sällan uttalas när man talar om mäns karriär. Istället är en vertikal karriär i arbetslivet en viktig del i skapandet av en traditionell maskulin identitet enligt Collinson & Hearn (2005, 1994). De skriver: "Committed to upward progress, men in organizations are willing to work longer hours, meet tight deadlines, travel extensively, participate in residential training courses and move house at the behest of the company. These work demands are likely to be incompatible with domestic responsibilities" (Collinson & Hearn 1994 s 15). Larsson et al (2001) hävdar emellertid att det inte bara är kvinnor som idag har en annorlunda syn på karriär och skriver: "...while one person may view a career as one chosen 'profession' for a lifetime, another may view a career as a climb upward on the corporate ladder" (s 610).

5.2 En modern syn på karriär

En karriärmodell som innehåller fyra olika karriärkoncept, där skillnaden mellan dem är hur ofta man byter karriärinriktning och i vilken riktning dessa byten går, beskriver flera forskare (Driver et al 1993, Brousseau et al 1996 och Larsson et al 2001). Det första karriärkonceptet som de kallar den linjära karriären motsvarar den traditionella synen på karriär och kräver konkurrensinriktning, ledarskaps- och prestationsförmåga. Det är en karriär för dem som eftersträvar makt, prestige och resultat. Denna typ av karriär är vanligt förekommande inom stora industri-företag, liksom i statliga och kommunala organisationer. En andra karriärväg är expertkarriären som innebär att individen fördjupar sig och utvecklar kompetens inom vissa speciella områden. De som gör denna typ av karriär eftersträvar respekt för sin kompetens och sitt expertkunnande. Här återfinns så skilda yrken som läkare, snickare och forskare. Kvalitet, engagemang och specialisering är enligt Larsson et al (2001) viktiga förmågor. Både den linjära karriären och expertkarriären kännetecknas av stabilitet. Man stannar inom den yrkessfär man har valt och avancerar antingen vertikalt i en linjär chefskarriär eller horisontellt och gör en expertkarriär. Den tredje typen av karriär är spiralkarriären. Den innebär att individen genom att använda sina kunskaper utvecklar nya lösningar och ytterligare vetande. Varje nytt steg i karriären bygger på det tidigare. Ibland avancerar man uppåt och ibland i horisontell riktning. Honnørsorden är självutveckling och kreativitet, och belöningen är en bred och djup kunskapsbas. Slutligen talar man om transitkarriären som kännetecknas av täta byten mellan yrkesfält, organisationer

eller arbeten. Variation och oberoende är viktiga karriärmotiv för de individer som väljer denna karriärväg. Deras belöning blir att de uppfattas som ”flexibla, anpassningsbara och alltid beredda att flytta på sig och ta sig an nya uppgifter”(Bruzelius & Skärvad 2000 s 278).

Hall (1976, 1996, 2004) menar att karriärmönstret i stor utsträckning förändrats under de senaste årtiondena. Yrkeskarriären är inte längre något en gång för alla givet som bestäms när man börjar arbeta utan man kan välja att förändra karriärinriktning en eller fler gånger i livet. Enligt Hall finns det lika många karriärvägar som det finns människor och han talar därför om ”the protean career”. Benämningen associerar till guden Proteus som av egen kraft kunde anta allehanda skepnader vilket också kännetecknar den proteanska karriären. I förhållande till den traditionella karriären, som kan ses som en tågresa på ett förutbestämt spår, är denna karriärform som en seglats med möjlighet till kursändringar och utan någon utstakad väg (Hall 2004 s 8) och det är individen själv och inte organisationen som styr. Framgång mäts inte utifrån objektiva kriterier som position, makt och rikedom. Istället är det personens subjektiva värderingar som bestämmer vad som är ett lyckat karriärutfall. Det handlar alltså om ett mer psykiskt mått på framgång där det som värderas högst är friheten att växa och göra framsteg och att vara stolt över det man åstadkommer. Att man är nöjd med sitt arbete och sitt liv i stort är mer betydelsefullt än att klättra mot toppen på karriärstegen och tjäna mycket pengar. “The path to the top has been replaced by the path with a heart” menar Hall (1996 s 10). Eftersom det är viktigt att man inte köpslår med sina personliga värderingar fordrar den proteanska karriärvägen självkännedom Samtidigt ger den ett stort mått av oberoende och autonomi vilket kräver personligt ansvar.

För att studera olika individers karriärinriktning har Hall (2004) konstruerat ett mätinstrument. Med hjälp av detta har han, i motsats till vad andra forskare hävdar, inte funnit några könsskillnader i inställningen till karriär.⁴³ Den proteanska karriären är alltså inte ett mer kvinnligt sätt att se på karriär enligt Hall. I sina mätningar har han däremot funnit att en faktor som skiljer personer med olika typ av karriärinriktning åt är det antal länder som de besökt. Andra faktorer som påverkar individens karriärinriktning är, enligt Hall, de budskap som man fått från sina föräldrar och sin familj. Samtidigt hävdar han att man måste ta hänsyn till att karriärkonceptet påverkas av faktorer i samhället (Hall 2004). Här nämner han de senaste decenniernas ekonomiska tillbakagång med omstrukturering och ansträngningar för att skära ner kostnaderna och öka effektiviteten. Han talar vidare om globaliseringen och den teknologiska utvecklingen. Förhållandena på arbetsmarknaden har genom dessa förändringar blivit mer osäkra och någon livslång anställning med en utstakad karriärväg kan sällan erbjudas, eftersom risken finns att företaget t.ex. flyttar till utlandet eller läggs ned. I det föränderliga samhället

⁴³ Se föregående avsnitt.

har en föränderlig karriär som den proteanska blivit en väg, kanske den enda möjliga, genom yrkeslivet (ibid.).

Hall (2004) diskuterar i första hand hur samhällsförändringar i en amerikansk kontext påverkar karriären. En liknande samhällsutveckling som lett till en osäkrare arbetsmarknad har emellertid även skett i andra länder under senare decennier. Detta gäller inte minst inom den offentliga sektorn. Som exempel kan nämnas att Lawler (2000) hävdar att den västerländska välfärdsstaten befinner sig i en period av stor osäkerhet. I Sverige har den offentliga välfärden blivit utsatt för såväl intern som extern kritik bland annat beroende på att den ansetts kostsam, ineffektiv och kontraproduktiv (Goul Andersen & Jensen 2002). Detta har lett till besparingar och nedskärningar inom den sociala sektorn (Sunesson et. al 1998). En annan förändring som påverkat arbetsmarknaden inom den offentliga sektorn är att den s.k. ”New Public Management”-ideologin⁴⁴ som fick sitt genomslag under 1990-talet med bl.a. marknadsanpassning och konkurrensutsättning (Blomberg 2004).

En lång rad forskare har studerat om Halls (1974) tes om den förändrade karriären stämmer. King (2003) menar att den traditionella synen på karriär fortfarande är högt värderad både bland arbetsgivare och arbetstagare åtminstone vad gäller akademiska miljöer. McDonalds et als (2004) studie av högre chefer i en organisation inom den offentliga sektorn i Australien visar att den traditionella karriären som bygger på geografisk rörlighet, anställningstid och klättring uppför den gemensamma karriärstegen fortfarande är den dominerande, även om de finner en trend mot proteansk karriär speciellt bland kvinnor. Ungefär samma slutsatser drar Reitman & Schneer (2003) i en longitudinell studie av akademiker i USA. De fann att den traditionella karriärvägen fortfarande gällde för en tredjedel av de undersökta. Speciellt gällde det för de lite äldre männen som arbetade i större företag och ägnade mindre tid åt barnomsorg, medan kvinnorna oftare följde den proteanska banan.

I en svensk enkätstudie som 1962 respektive 1991 ställdes till män anställda inom Folksam fann Nilsson (1992) förändringar i deras attityd till arbete och karriär. Mest markant var att männen vid det senare undersökningstillfället hade svårare att finna sig i rutinarbete. De föredrog ett omväxlande arbete med möjlighet till flexibilitet samtidigt som de inte ville ha större ansvar. Även om det fortfarande var en majoritet av männen som önskade bli befordrade till chefer hade andelen sjunkit från 95 procent 1962 till 86 procent 1991. Ett skäl till detta var den ökade andelen specialister, som innebar att man kunde få ett arbete som krävde en hög grad av professionell kompetens utan att man behövde ta arbetsledarsvar. En annan orsak till att männen inte ville bli chefer var att chefsjobben blivit mer krävande med mer resultatansvar och mer ifrågasättande från underlydande personal. Ett tredje skäl var en övergång till ett förhållningssätt till karriär som

⁴⁴ En utmärkt presentation av grundkonceptet i NPM finns i Blomberg 2004 (s 106).

5. Karriär i det 21:a århundradet

mer präglas av personliga intressen. De män som inte ville bli chefer sade 1962 att detta berodde på den egna förmågan, medan de som avstod chefskap 1991 angav skäl som hade med den egna viljan och det egna intresset att göra. Det var så gott som enbart män med familj som stod för det minskade intresset av chefskap. I denna grupp sjönk andelen som sade sig vilja bli chefer från 86 procent 1962 till 58 procent 1991. Nilsson sammanfattar: ”Vi kan konstatera ett starkt ökat intresse för omväxling och förändring i arbetet och ett försvagat intresse för ansvar och chefskap” (s 225). Hem och barn konkurrerade i större utsträckning med arbete och karriär och flyttningsbenägenheten minskade 1991 jämfört med 1962, samtidigt som lönen ansågs som viktigare än arbetstillfredsställelse vid det senare undersökningstillfället (ibid.). Roos & Rahkonen (1985) hävdar att få människor från medelklassen idag talar om karriär. I stället intar de vad Roos & Rahkonen kallar en modern attityd som innebär att det är viktigare att kunna välja t.ex. livsstil, autonomi och självförverkligande.

6. Den manliga socionomkarriären

I detta kapitel kommer jag att presentera och tolka de manliga socionomernas karriär utifrån resultaten av mina empiriska studier och de teoretiska tolkningsraster som jag presenterat i tidigare kapitel. Jag inleder med ett avsnitt om de män som avbrutit en karriär i socionomyrket. Därefter presenteras de manliga socionomernas karriär inom socialtjänsten, som är socionomernas största arbetsområde, och sedan presenteras den manliga socionomkarriären inom övriga arbetsområden. Ett större avsnitt ägnas åt manliga socionomer och arbetsledarskap. Kapitel avslutas med en sammanfattande analys av den manliga socionomkarriären.

6.1 Lämnar män socionomyrket?

Ett påstående om den manliga socionomkarriären som jag inledningsvis diskuterade är att manliga socionomer lämnat yrket. Detta har jag undersökt genom enkäterna. Antalet avhopp från yrket ett, fyra och åtta år efter examen samt vid enkätens besvarande framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8 Avhopp

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR		FYRA ÅR		ÅTTA ÅR		VID ENKÄTENS BESVARANDE	
	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen
Åttiotalare n=61	3	5	9	15	12	20	17	28
Nittiotalare tidiga n=61	3	5	11	18	10	16	8	13
Nittiotalare mellan n=56	2	4	3	5	-	-	3	5
Nittiotalare sena n=56	2	4	-	-	-	-	0	0
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	-	-	-	0	0
Alla ⁴⁵	10	4	23	13	22	18	28	11

Den knappa tredjedel av åttiotalarna som lämnat socionomyrket har gjort det under olika faser i karriären, men de flesta avhoppet skedde under 1980-talet. När enkäten besvarades var det 28 procent av denna grupp som hade hoppat av. Ingen av de män som lämnat yrket i åttiotalgruppen har återvänt. Bland nittiotalarna var det totalt 6 procent (11 män) som hoppat av hela gruppen nittiotalare utan att ha återvänt när enkätens besvarades. Avhoppet har främst skett i den tidiga nittiotalargenerationen och vanligen tidigt i karriären, 9 av 11 lämnade yrket max två

⁴⁵ Det totala antalet män som besvarat enkäten är 252. Av dessa har 234 examen mer än ett år bakom sig, 178 mer än fyra år och 122 mer än åtta.

år efter socionomexamen, medan 2 arbetat 5-6 år före avhoppet. Två män i den tidiga nittiotalsgruppen som båda åtta år efter examen hade icke-akademiska arbeten inom den privata sektorn, har vid enkätens besvarande återvänt till socionomyrket och två män i den sena nittiotalsgruppen som började sin karriär utanför yrket har därefter påbörjat en socionomkarriär.

De som hoppat av yrket är en mycket heterogen grupp män såväl bland åttiotalarna som bland nittiototalarna. De har lämnat yrket av en rad olika orsaker. Några motiverar avhoppet med att de inte trivdes med arbetet. De tyckte t.ex. att det var för krävande, hade för låg lön eller för dåliga chefer. En uttryckte stort missnöje med kvinnodominansen och det mansförtryck som han menar finns inom socialt arbete. Några män hade insett att de var mer intresserade av andra yrken t.ex. inom det tekniska området. En man blev överfallen av en klient och slutade pga. detta i kombination med att han tyckte att lönen var för låg. En annan blev utbränd och sjukskriven och har därefter helt sadlat om.

Männen har även fortsatt sin karriär inom mycket olika områden efter avhoppet. Bland åttiotalarna är det eget företagande som dominerar men i vitt skilda branscher som t.ex. IT-sektorn, transportsektorn eller företag som konstruerar ”knep & knåp”. Endast en nittiotalare har startat eget företag utanför socionombranschen. Medan några av de som lämnat socionomyrket är forskare med doktorsexamen har andra manuella yrken som inte kräver akademisk examen. Fem män, dvs. nästan hälften av de avhoppade nittiototalarna hade icke-akademiska yrken då enkäten besvarades. Att IT-branschen expanderat under männens karriär märks genom att det är den inriktning som lockat den största gruppen avhoppare - cirka en tredjedel av alla som hoppat av från båda generationerna sammantaget.

I Williams (1995) undersökning framkom att vissa män sökte sig till ett kvinnoyrke som språngbräda till en annan karriär utanför det yrke de var utbildade till. Via glastrulltrappan nådde de snabbt toppen inom sitt yrkesområde och lämnade sedan detta för en fortsatt karriär inom andra områden. I min tidigare undersökning hade flera män gjort en sådan karriär (Kullberg 1994). Det var män som klättrat från ett arbete som socialsekreterare, ofta via personalarbete, till högre chefsjobb inom privata sektorn. I den nuvarande undersökningen finns inga män som gjort en sådan karriär, möjligen undantaget två män som via IT-arbeten inom socionomområdet gjort vidare karriär i IT-sektorn.

För åttiotalarna där nästan 30 procent lämnat yrket är det inte en myt att en stor grupp män hoppar av. Nittiototalarna i min undersökning är emellertid i stor utsträckning kvar i socionomyrket. Ett sätt att förstå detta är att det finns nya arbetsområden i socionombranschen, bl.a. genom ett ökat antal projekt (Lundström & Sunesson 2000); genom specialisering inom socialtjänsten (Bergmark & Lundström 2005); genom möjligheten till forskning i socialt arbete (Sunesson 2003); till följd av en utbyggnad av frivilligsektorn (Lundström & Sunesson 2000) och genom en ökning av det egna företagandet i socialt arbete (Dellgran & Höjer 2005). Dessa omständigheter ger möjlighet till en ökad intern rörlighet, dvs. att

6. Den manliga socionomkarriären

man hittar andra arbeten inom socionomområdet i stället för att byta yrke. I intervjuerna ger männen uttryck för att de har många olika möjligheter och en bred arbetsmarknad inom socionomområdet.

** Det bästa med yrket är bredden. Det gör att man kan hitta nischer där man trivs.
(Nisse)*

De män som deltagit i intervjuerna är alla öppna för diverse förändringar i sitt yrkesliv. Det finns de som till och från under karriären haft funderingar på att lämna socialt arbete men vid intervjutillfället har ingen några allvarliga eller omedelbara planer på detta. När de vill byta arbete handlar det istället om att de vill söka sig till andra områden inom socionomfältet.

6.2 Socialtjänsten

Socionomers största arbetsfält är som tidigare framkommit socialtjänsten. Av nedanstående tabell framgår hur många av männen som arbetade på grundtjänst⁴⁶ inom detta område ett, fyra respektive åtta år efter socionomexamen samt vid enkätens besvarande.

Tabell 9 Socialtjänsten

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR		FYRA ÅR		ÅTTA ÅR		VID ENKÄTENS BESVARANDE	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Åttiotalare n=61	32	52	25	41	15	25	8	13
Nittiotalare tidiga n=61	40	66	18	30	14	23	13	21
Nittiotalare mellan n=56	31	55	31	55	-	-	24	43
Nittiotalare sena n=56	40	71	-	-	-	-	24	43
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	-	-	-	11	61
Alla ⁴⁷	143	61	74	42	29	24	80	32

Majoriteten av de manliga socionomerna i min undersökning börjar sin karriär i socialtjänsten. Det är emellertid ett arbetsområde som många av dem lämnar under de första åren efter examen. Efter 8 år i yrket har sålunda antalet åttiotalare inom socialtjänsten minskat med drygt hälften. Minskningen fortsätter och när enkäten besvarades, dvs. när åttiotalarna hade examen i genomsnitt 21 år bakom sig, var det endast 8 män som arbetade inom området. Bland de tidiga nittiotalar-

⁴⁶ Det totala antalet män är 234 efter ett år i yrket, 178 efter fyra år, 122 efter åtta år och 252 vid enkätens besvarande.

⁴⁷ Det totala antalet män som besvarat enkäten är 252. Av dessa har 234 examen mer än ett år bakom sig, 178 mer än fyra år och 122 mer än åtta.

na gick minskningen snabbare - redan 4 år efter examen hade antalet män i socialtjänsten mer än halverats. Minskningen fortsatte och liksom i åttiotalsgruppen var det mindre än 25 procent av de män i den tidiga nittiotalsgruppen som besvarat enkäten som var kvar inom socialtjänsten 8 år efter examen. I mellangruppen nittiototalare är antalet män som arbetar i socialtjänsten lika stort 1 som 4 år efter examen. Även i denna grupp vidtar emellertid därefter en minskning av antalet män i denna sektor. I den sena gruppen nittiototalare inleder 71 procent av männen sin karriär i socialtjänsten men endast 43 procent är kvar då de besvarar enkäten dvs. efter 1-4 år i yrket. Mina resultat stämmer väl med Dellgrans & Höjers (2005) påstående att "en vanlig karriärväg för socionomer är att börja sin bana på socialkontor" (s 257). Av dem som examinerats under de tre år som föregick deras undersökning arbetade 70 procent inom socialtjänsten. Redan ett år efter examen är emellertid männens andel inom socialtjänsten lägre i min undersökning - endast 61 procent av det totala antalet män som besvarat enkäten finns då inom denna sektor. Ett sätt att förstå skillnaden mellan undersökningarna, som får stöd i mina intervjuer, är att män i minoritet i arbetslivet enligt Williams (1995) ofta erbjuds arbeten inom de mest attraktiva områdena med högst status dit socialtjänsten inte räknas (Dellgran & Höjer 2005).

De män som arbetar eller har arbetat inom socialtjänsten har och/eller har haft olika typer av arbetsuppgifter med inriktning mot olika klientgrupper. Några av dem har haft samma inriktning under hela sin karriär medan andra bytt flera gånger och har erfarenhet av ett brett spektrum av arbetsuppgifter och klientgrupper. De vanligaste arbetsområdena inom socialtjänsten är liksom i en tidigare undersökning arbete med barn/ungdom/familj följt av missbrukare och ekonomi (Dellgran & Höjer 2005). Anmärkningsvärt är att förhållandevis många män har erfarenhet av arbete inom familjehem/familjerätt. Detta är ett litet arbetsfält inom socialtjänsten, men ett av de områden där det enligt särartsdiskursen anses viktigt att det finns både kvinnor och män (Eriksson 2001, Eriksson & Eriksson 2002). Flera av männen i min intervjustudie talar också om vårdnadstvister, som ofta handläggs av familjerätten, som ett av de områden där det behövs manliga socionomer eftersom de anses kunna tillvarata männens intressen på ett bättre sätt.

Enkätsvaren visar att 74 procent av åttiototalarna och 83 procent av nittiototalarna har någon gång under sin socionomkarriär arbetat i socialtjänsten. Bland åttiototalarna är det dock enbart fem män (8 procent) som stannat där under hela sin karriär.⁴⁸ Tre av dessa har vid enkätens besvarande specialuppgifter - en av dem arbetar vid ett kriscentrum, en arbetar inom skolan men som socialsekreterare och en tredje har arbetat med olika projekt.

⁴⁸ Här räknar jag inte in dem som har avancerat till chefsbefattning.

6. Den manliga socionomkarriären

Nio män (15 procent) av de tidiga nittiototalarna har arbetat på grundtjänst⁴⁹ inom i socialtjänsten hela sin karriär.⁵⁰ I mellangruppen är det 21 män (38 procent) som har arbetat i socialtjänsten hela sin karriär medan detta gäller för 31 män (53 procent) av manliga socionomerna i den sena nittiotalsgruppen vilket indikerar att socialtjänsten är ett ingångsområde inom socionomyrket. Att söka sig till grundtjänst inom socialtjänsten från ett annat arbetsområde efter första åren i karriären är mycket ovanligt. I hela undersökningspopulationen är det bara två män som gjort denna typ av karriär. Även på individnivå framstår alltså socionomernas största arbetsfält socialtjänsten som ett ingångsområde där majoriteten av de manliga socionomerna arbetar i början av sin karriär men där få fortsätter och dit nästan ingen söker sig efter de första åren i karriären. Vad är det då som gör att männen inte vill arbeta inom socialtjänsten?

Min intervjuundersökning ger en bild av arbetet i socialtjänsten. Av de sammanlagt 18 intervjuade började 14 sin bana inom detta område, 13 av dem på tjänster som innehöll myndighetsutövning och kontroll, det jag kallar traditionella socialekreterartjänster. Av de intervjuade hade 6 lämnat socialtjänsten och de ville inte återvända dit samtidigt som de 4 män som aldrig arbetat inom socialtjänsten inte hade några planer på att söka arbete inom detta område. Vid intervjutillfället var 8 män kvar som socialekreterare inom individ- och familjeomsorgen i socialtjänsten men 5 av dessa hade sökt sig till eller bli värvade till speciella områden eller specialiserade tjänster, och de 3 som hade traditionella socialekreterartjänster var delvis tjänstlediga från dessa för andra arbetsuppgifter inom socionomområdet. Ingen av de intervjuade arbetade således heltid med de utredande, myndighetsutövande och kontrollerande delarna av socialtjänsten. I intervjuerna framkom att det främst är dessa sistnämnda områden som männen är negativt inställda till, trots att någon nämner att sådana arbetsuppgifter ger makt. Det finns flera anledningar till att man inte vill arbeta med myndighetsutövning och kontroll inom socialtjänsten. Det handlar om arbetssituationen och lönen.

** Att hela tiden vara så utlämnad och så ensam i alla tunga ärenden, och den orimliga arbetssituationen som det blir av det, och den dåliga lönen, och dom förhållanden som blir då. Det var ju alltså inte värt det tyckte jag. (Örjan)*

⁴⁹ Dessa män har inte beskrivit sina arbetsuppgifter lika noga som åttiotalarna. Majoriteten av dem verkar dock ha någon typ av specialiserade uppgifter så långt det går att utläsa av enkäten. Exempelvis skriver de att de arbetar med akuta ärenden eller förebyggande arbeten. Flera av dessa män har också deltagit i intervjustudien och min slutsats att de har ”specialisttjänster” visar sig då stämma.

⁵⁰ En av dessa män har under en kortare period dock varit arbetslös och en annan arbetade under första åren av sin karriär på en institution men i socialtjänstens regi.

Det handlar också om resurstilldelningen.

** Det är oerhört stor problematik och för få resurser. (Lars)*

** Jag skulle aldrig kunna tänka mig och sitta och harva med dom här ärendena månad ut och månad in. Och sedan med dom besparingarna, alltså det pratas bara budgetar, och dom stackars socialarbetarna dom får inte jobba utifrån det som lagstiftningen säger att de skall göra. (David)*

Andra är kritiska till socialtjänstens organisering med politikerstyrning och byråkrati.

** Jag blev frustrerad över dom byråkratiska processerna eftersom jag är van vid ganska korta beslutsvägar. (Olle)*

** Det var att behöva säga nej hela jäkela tiden, till folk som har det knepigt och svårt, på grund av att politikerna sätter så strikta ramar. Jag var tvungen att säga nej när jag egentligen kände att jag ville säga ja och behöva stå för beslut som man inte riktigt känner för. Myndighetsutövningen det var ingenting för mig. (Oskar)*

Ytterligare någon är negativ till det sätt som han menar socialtjänsten bemöter sina klienter på.

** Nej jag tycker inte om den där förnedringen av människan, att hon ska komma med mössan i handen. Det är lite det här gamla, jag kommer ju ur arbetarklassen själv så jag har hört mycket hur det var förr. (Olle)*

Det finns emellertid också individuella skäl till att männen väljer bort myndighetsutövning i socialtjänsten. Det handlar då om den psykiska påfrestning som de anser att det innebär att ha ett arbete där man måste fatta tunga och ibland livsavgörande beslut t.ex. att skilja barn från sina föräldrar.

** Vad är det rätta liksom? Är det att omhänderta eller ska dom vara kvar i sin biologiska miljö? Nej, jag började tvivla för mycket. Jag fick inte rätsida på det själv. Det kom för nära i och med dom egna två små barnen, så jag valde att bitta på annat istället för jag hamnade i för stora diskussioner med mig själv liksom om att kunna stå och försvara det som jag inte riktigt vet om jag kunde försvara. (Lars)*

** När jag jobbade som socialsekreterare var det så mycket som man fick fundera på hemma, tycker jag, med barn som för illa och ska man gå in med LVU / ... / (Nisse)*

Redan när de började socionomutbildningen var några av intervjupersonerna inställda på att inte arbeta som ”traditionella” socialsekreterare i socialtjänsten.

6. Den manliga socionomkarriären

** Jag var inte ute efter att jobba med någon myndighetsutövning. Jag ville inte jobba med utredningar och annat utan det var mycket min inriktning att jag ville fortsätta med samtal. (Lukas)*

Mycket få studenter börjar socionomutbildningen för att bli socialsekreterare i socialtjänsten. Dellgran & Höjer (2005) har funnit att de mest eftersträlvade områdena bland de studenter som ingick i deras studie var terapi, familjerätt, barnpsykiatri och skolkurativt arbete. Liknande resultat finns i en ännu till stora delar opublicerad enkätstudie som gjorts med första- och sjundeterminsstudenter vid socionomprogrammet i Lund.⁵¹ Psykoterapeut och skolkurator är exempel på arbeten som Lundastudenterna hade som mål efter socionomexamen.

Sammanfattningsvis kan sägas att de intervjuade männen tycker att arbetet inom socialtjänsten, främst de delar som innehåller myndighetsutövning och kontroll, har för få resurser, är alltför styrt och byråkratiskt och leder till för stora personliga påfrestningar. De är kritiska till socialtjänsten utifrån samma utgångspunkter som framkommit i tidigare undersökningar. Dellgran & Höjer (2005) menar att anledningen till att socionomerna lämnar detta arbetsområde kan vara: "... just en begränsad diskretion, högre grad av politisk styrning och ett tydligt inslag av kontroll och myndighetsutövning i klientarbetet som skapar incitament för att lämna vissa områden och söka sig till andra" (s 257). De manliga socionomer som jag har intervjuat strävar efter ett fritt och självständigt arbete och lämnar därför främst de verksamheter som Lundström & Sunesson (2000) benämner socialtjänstens institutionella kärna. Detta gör att de av de intervjuade som inledde sin karriär med myndighetsutövning och kontroll inom socialtjänsten antingen har en annan typ av arbetsuppgifter inom socialtjänsten eller helt har lämnat socialtjänsten och arbetar inom ett annat socionomarbetsområde. Samtidigt strävar de som aldrig arbetat i socialtjänsten inte mot detta område. Intervjuerna ger, liksom enkäterna, ett entydigt besked om socialtjänsten som ett ingångsområde där många män inleder sin karriär men klart färre fortsätter den. Man kan då fråga sig om de manliga socionomerna, som enligt intervjuerna strävar efter självbestämmande och autonomi, för att uppnå detta avancerar till chefsposition i socialtjänsten eller till chefsposition inom andra områden av socialt arbete? Innan jag diskuterar detta skall jag i nästa avsnitt avhandla några andra arbetsområden på grundnivå där manliga socionomer är verksamma.

⁵¹ Enkäten genomfördes med studenter på termin 1 och 7 på socionomutbildningen i Lund hösten 2002. Bakom denna stod "Rekryteringsgruppen för fler män i socionomutbildningen". Målet var att kartlägga vilka grupper utöver män som var underrepresenterade på utbildningen. Tanken var att enkäten skulle användas som underlag för bl.a. C-uppsatser, men den har hittills endast resulterat i en sådan som berör social snedrekrytering på Socialhögskolan i Lund (Lönneberg 2005).

6.3 Grundtjänst utanför socialtjänsten

De manliga socionomerna fanns när de besvarade enkäterna inom ett brett spektrum av det sociala arbetet och alla arbeten som i Socialhögskolans informationsmaterial presenteras som möjliga för socionomer finns representerade.⁵² Arbeten utanför socialtjänsten som inte innebär chefskap benämner jag övrigt socialt arbete på grundnivå. Hit räknar jag kuratorer inom olika områden liksom arbete inom frivården, institutionsvården, försäkringskassan, frivilligsektorn eller arbetsmarknadsverket. Till området för jag också en forskarkarriär i socialt arbete, eget företagande i socialt arbete, administrativt arbete utan ledningsansvar samt arbete i personalsektorn. I nedanstående tabell framkommer hur många män som arbetat inom dessa områden ett, fyra och åtta år efter socionomexamen samt vid enkätens besvarande.

Tabell 10 Övrigt socialt arbete på grundnivå.

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR		FYRA ÅR		ÅTTA ÅR		VID ENKÄTENS BESVARANDE	
	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent	Antal	Procent av gruppen
Åttiototalare n=61	19	31	17	28	15	25	15	25
Nittiototalare tidiga n=61	16	26	22	36	26	43	27	44
Nittiototalare mellan n=56	23	41	17	30	-	-	18	33
Nittiototalare sena n=56	10	18	-	-	-	-	23	41
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	-	-	-	3	17
Alla ⁵³	68	29	56	31	41	34	86	34

6.3.1 Ingångsområden i övrigt socialt arbete

De vanligaste arbetsområdena inom gruppen övrigt socialt arbete efter ett år i yrket är frivården och olika typer av behandlingsinstitutioner. Efter åtta år finns emellertid endast några enstaka män kvar inom dessa områden. Liksom socialtjänsten är de, åtminstone för manliga socionomer i min undersökning, främst ingångsområden i socionomyrket. Trots att de flesta lämnar dessa arbeten finns ändå en grupp som stannat där så gott som hela sin karriär. Dessa män betecknar jag tillsammans med dem som under hela sin karriär varit kvar på grundtjänst i

⁵² För en närmare presentation av socionomfältet hänvisas till tidigare avsnitt.

⁵³ Det totala antalet män som besvarat enkäten är 252. Av dessa har 234 examen mer än ett år bakom sig, 178 mer än fyra år och 122 mer än åtta.

6. Den manliga socionomkarriären

socialtjänsten som stannare. Huruvida de arbetar på specialiserade tjänster framgår inte av deras enkätsvar. De intervjuade män som är kvar inom ingångsområdena i övrigt socialt arbete uppger emellertid att de finns i speciella delar av respektive verksamhet.

6.3.2 Experterna

Expertkarriären innebär att man fördjupar sig och utvecklar kompetens inom vissa områden utan att ha en överordnad position (Driver et al 1993, Brousseau et al 1996 och Larsson et al 2001). De som jag betecknar som experter har jag delat in i fyra undergrupper där jag främst utgått från Dellgrans & Höjers (2005) beskrivning av olika socionomarbetens status. Den första gruppen är kuratorsarbetet speciellt i sjukvården, ett område med relativt hög status inom socionomkollektivet (ibid.).⁵⁴ Flera av de män i min undersökning som har kuratorstjänster har dessutom vidareutbildning inom det terapeutiska området och finns därmed inom ett av de två socionomområden som enligt Dellgran & Höjer (2005) har högst professionaliseringsgrad.

Det område som vid sidan om familjerådgivning/psykoterapi anses mest professionaliserat är forskning/utbildning (ibid.). De män som gör en forskarkarriär har därför förts till gruppen experter. Till expertgruppen har jag också fört entreprenörerna som enligt Dellgran & Höjer (2005) har en högre professionaliseringsgrad än de offentligt anställda. En fjärde grupp experter är, kanske något mer tveksamt, administratörer och personalarbetare. Motivet att föra dessa arbetsområden till experterna är att arbetet ofta kräver utbildning utöver socionomexamen såsom personaladministration, arbetsrätt och företagsekonomi (Socialhögskolans i Lund hemsida 2005).

Expertkarriären kan således indelas i fyra olika undergrupper: terapeuterna/kuratorerna; forskarna; entreprenörerna och administratörerna/personalarbetarna. Jag inleder med det område där flest män finns nämligen kuratorer.

⁵⁴ Att hela kuratorsgruppen är experter kan diskuteras vilket jag återkommer till.

Tabell 11 Kuratorer

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR		FYRA ÅR		ÅTTA ÅR		VID ENKÄTENS BESVARANDE	
	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent	Antal	Procent av gruppen
Åttiotialare n=61	7	12	5	8	7	12	6	10
Nittiotialare tidiga n=61	5	8	8	13	11	18	10	16
Nittiotialare mellan n=56	2	4	3	5	-	-	4	7
Nittiotialare sena n=56	4	7	-	-	-	-	7	12
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	-	-	-	2	11
Alla ⁵⁵	18	8	14	8	18	15	29	12

Trots att kuratorsområdet efterhand blir det största inom området övrigt socialt arbete på grundnivå förblir det få män som arbetar inom detta. Påfallande är att de män som arbetar som kuratorer är äldre än genomsnittet i undersökningen. Sålunda är de som är födda på 1950-talet överrepresenterade bland kuratorerna i nittiotalsgruppen. Samtidigt arbetar de åldersmässigt äldsta kuratorerna inom somatisk vård och inom barnpsykiatri medan de åldersmässigt yngre kuratorerna främst finns på skolor, ungdomsmottagningar och inom studenthälsan. De kuratorer som arbetar inom vuxenpsykiatri uppvisar en blandad ålderssammansättning.

Männen arbetar inom olika typer av kuratorsverksamhet t.ex. studentkurator, skolkurator eller habiliteringskurator. De flesta män som arbetar som kuratorer finns dock inom sjukvården, dvs. det område som enligt Lundström & Sunesson (2000) är socionomernas näst största arbetsområde.⁵⁶ Det är emellertid ändå förhållandevis få män inom denna sektor, speciellt inom den somatiska vården. Vid tiden för enkätens besvarande var det 14 män som arbetade som kuratorer inom sjukvården i hela nittiotalsgruppen och av dessa fanns endast 3 i somatisk vård. Bland åttiotialarna var det efter 20-24 år i yrket ännu färre – 2 män var kuratorer inom somatisk vård medan 3 män arbetade inom psykiatri. De sistnämnda hade alla vidareutbildat sig och var legitimerade psykoterapeuter. Av alla män som besvarat enkäten är det totalt 8 procent som arbetar som kurator inom sjukvården vid tiden för enkätsvaren. Detta kan jämföras med Dellgrans & Höjers (2005) undersökning där 15,9 procent arbetade inom sjukvården. Att män är mindre intresserade av att arbeta som kuratorer inom landstingsområdet bekräftas av

⁵⁵ Det totala antalet män är 234 efter ett år i yrket, 178 efter fyra år, 122 efter åtta år och 252 vid enkätens besvarande.

⁵⁶ Inom övriga kuratorsområden finns endast enstaka män varför jag inte diskuterar dessa.

6. Den manliga socionomkarriären

kommunförbundets statistik (Kommunal Personal 1969-2003) där andelen män bland de landstingsanställda kuratorerna var 15 procent medan 20 procent av socialsekreterarna var män kring millenniumskiftet. Detta kan förvåna eftersom männen i minoritet i kvinnoyrken enligt Williams (1995) sökte sig till de mest attraktiva områdena med hög status. Om männen i min undersökning skulle följa samma mönster borde de arbeta som sjukhuskuratorer, eftersom detta område enligt Dellgrans & Höjers (2005) respondenter har högre intern status än de flesta övriga socionomarbetsområdena.⁵⁷ Frågan är emellertid om inte en annan av Williams (1995) resultat här gör sig gällande nämligen att män söker sig till mer manligt definierade områden där det redan finns många män. En omständighet som indikerar detta är att de manliga kuratorerna som arbetar inom sjukvården främst finns i psykiatrin, det område inom sjukvården som traditionellt har flest män anställda.⁵⁸ Som exempel kan nämnas att de manliga sjuksköterskorna i Dufwas (2004) och i Bloksgaards & Brock Fabers (2004) undersökningar i första hand återfanns inom psykiatrin. Den historiska anledningen till att fler män anställdes inom detta område är bland annat att det före psykofarmakas intåg krävdes kroppskrafter för att möta våld och aggressivitet bland patienterna. De manliga socionomerna som arbetar inom psykiatrin har i stor utsträckning arbetat länge inom området och har vidareutbildning inom det terapeutiska området. De har alltså den typ av arbete som, tillsammans med forskning och undervisning, har högst status inom socionomfären (Dellgran & Höjer 2005).

Att kuratorsområdet uppfattas som ett kvinnoområde i större utsträckning än andra socionomarbetsfält har jag fått bekräftat i mina intervjuer. Den av mina intervjupersoner som upplever sig mest ifrågasatt som man på grund av sitt yrkesval arbetar som kurator. Bland klienterna har han bemötts med förvåning och ibland skepticism.

** Jamen är du kurator, är du kille och jobbar som kurator? Jag brukar säga, ja det finns faktiskt poliser som är kvinnor nuförtiden också.⁵⁹*

Ingen av de intervjuade utöver de två män som redan har sådant arbete planerar att arbeta som kuratorer i framtiden. När de intervjuade tillfrågas om framtida yrkesplaner är de antingen skeptiska till att arbeta som kurator eller förbigår denna möjlighet. Några har genom praktik eller anställning negativa erfarenheter av kuratorsarbete.

** Är man inte läkare så är man ju inte så mycket värd som man inom sjukvården. Det lever ju kvar. (Lars)*

** Man blir en katt ibland bermelinerna [som kurator min anm.] - en massa läkare och sen ensam som socionom. (Niklas)*

⁵⁷ Terapi/familjerådgivning och utbildning/forskning har högre status

⁵⁸ När enkäten besvarades fanns 14 av de manliga kuratorerna inom detta område.

⁵⁹ Namn är inte angivet av anonymitetsskäl.

Även om kuratorn i sjukvården enligt Dellgran & Höjer (2005) har hög intern status finns undersökningar som visar att det är ett arbete med mycket olika innehåll. Sålunda hävdar Ekdahl & Gullacksen (1991) att kuratorer på samma sjukhus kan vara alltifrån terapeut eller administratör till springflicka, vilket tyder på en varierande grad av professionalisering. Sjukvården är också ett område där socio-nomer konkurrerar med andra yrkesgrupper om vårdresurser och om tolkningsföreträde när det gäller synen på patienternas behandling (jfr Lundström & Sunesson 2000) vilket en av männen talar om.

** Jag har praktiserat på X [en sjukhusklinikk min anm.] och det var ju rätt småtrevligt. Men det som är svårt med det är ju att det är så olika mellan de olika grupperna och att det är läkare som på något vis bestämmer. (Ulf)*

I sjukvården är kuratorn således ofta underställd läkare eller personal med annan utbildningsbakgrund vilket mer sällan är fallet i t.ex. socialtjänsten.⁶⁰ Kuratorn i sjukvården blir den ensamma sociala experten i en medicinsk värld och får kämpa för att hävda sin yrkesroll gentemot läkare och sjuksköterskor för att få inflytande över patienternas behandling. Den medicinska diskursen kan leda till bristande autonomi och självständighet något som var en viktig del i arbetet för de intervjuade männen. Olsson (1999) beskriver hur sjukhuskuratorns position försämrats och hennes makt minskats under 1900-talets senare decennier. Hon menar dock att kuratorerna främst inom psykiatrin och öppenvården fortfarande har möjlighet att påverka.

Samtidigt som männen inte i någon större utsträckning söker sig till kuratorsområdet har några män kuratorstjänster redan ett år i yrket (se tabell 11). De två intervjuade männen som är kuratorer erbjöds detta arbete direkt efter socionomexamen utan att behöva söka det.

** Att jag sitter här handlar om en slump. Jag fick ett tips när jag skulle göra min praktik av en som gick i en parallellklass att [den nuvarande arbetsplatsen min anm.] söker kuratorer och dom vill bara ha killar.⁶¹*

** Jag hade aldrig funderat på att bli sjukhuskurator och fick arbetet av en slump. Chefskuratorn var eld och lågor inte minst för att jag var man och hon ansåg att det behövdes fler manliga kuratorer.⁶²*

Det bekräftas sålunda att de manliga socionomerna liksom männen i tidigare undersökning (Williams 1995) lätt får ett mer statustyngt arbete som kuratorns (Dellgran & Höjer 2005) redan tidigt i karriären vilket kan hänföras till en önskan

⁶⁰ Detta beskrivs av exempelvis Etzioni (1970). En förändring har i viss mån inträffat varigenom andra yrkesgrupper i högre utsträckning har tagit över ledningen i socialtjänsten. (Wolmesjö 2005). Jag återkommer till detta.

⁶¹ Namn ej angivet av anonymitetsskäl.

⁶² Namn ej angivet av anonymitetsskäl.

6. Den manliga socionomkarriären

att öka andelen män i kuratorskåren.⁶³ Sammanfattningsvis är bilden att män är attraktiva för kuratorsområdet men att få manliga socionomer är attraherade av detta område.

Ett arbetsområde inom socialt arbete som enligt tidigare undersökningar attraherar män i högre utsträckning än kvinnor är däremot forskning i socialt arbete. I en undersökning vid Socialhögskolan i Stockholm framkom att de manliga studenterna där går vidare till forskarutbildningen i fyra gånger så hög utsträckning som de kvinnliga studenterna (Blombergsson & Ivarsson 1999). Trots att männen är i minoritet på forskarutbildningen är de överrepresenterade i förhållande till sin andel på grundutbildningen - 40 procent av doktoranderna är män mot 13 procent av studenterna på grundutbildningen. Även i Lund, där männens andel enligt Högskoleverket (2003) var 38 procent av doktoranderna 2001, är de överrepresenterade i förhållande till andelen på grundutbildningen.⁶⁴ Forskning/undervisning är som tidigare nämnts tillsammans med familjerådgivning/psykoterapi de områdena som har högst status i socialt arbete (Dellgran & Höjer 2005). Att män söker sig till detta område är därför helt i linje med att de söker sig till de mest attraktiva områdena (Williams 1995).

Ingen av åttiotalarna i min enkätundersökning har dock gjort en forskarkarriär eller är doktorander i socialt arbete efter i genomsnitt 21 år i yrket. I gruppen finns däremot två män som har disputerat i andra ämnen där de även är aktiva som forskare. I hela nittiotalsgruppen fanns fem doktorander i socialt arbete: i den tidiga gruppen nittiotalare var en man doktorand fyra år efter och ytterligare en åtta år efter socionomexamen; i mellangruppen inledde en man en forskarkarriär direkt efter socionomexamen och i den yngsta gruppen nittiotalare blev två män doktorander efter att ha arbetat två år i socialt arbete. Ingen av männen hade vid undersökningstillfället disputerat i socialt arbete. Det finns en svag tendens till att antalet män som gör forskarkarriär har ökat. Ökningen är dock långsam och det måste påpekas att det trots att det är ett statusfyllt område endast är ett litet antal män som väljer denna karriär. I intervjuerna framkom emellertid att flera män funderat på en forskarkarriär i framtiden.

En annan ny karriärväg för socionomer är att starta egna företag inom olika områden av socialt arbete. I Storbritannien har privatiseringen av socialt arbete kommit som dekret uppifrån och är ett led i välfärdsstatens nedrustning (Dellgran & Höjer 2005). Socialt arbete i privat regi blir där något negativt som utgör ett hot mot socialarbetarkårens professionalitet. Privatiseringen kan emellertid också ses som en ökad professionalisering av det sociala arbetet. Detta menar Dellgran & Höjer (2005) är fallet såväl i USA som i Sverige. Här är det egna företaget i

⁶³ Exempelvis diskuterades som tidigare nämnts i en enkätundersökning från SSR (2005) hur man skulle kunna öka andelen manliga skolkuratorer.

⁶⁴ Perioden H90 -V96 var männens andel i genomsnitt 20 procent av de antagna vid socionombildningen i Lund (Kullberg 2000).

socialt arbete ”en individuell strategi för ökad handlingsfrihet, självständighet och kontroll över det egna arbetets organisering och innehåll” (s 251). Dessa kvaliteter i arbetet är viktiga för de män som jag har intervjuat. Endast en av dem är egen företagare vid intervjutillfället men så gott som alla har eller har haft funderingar på att starta eget. Även om någon av ideologiska skäl är negativ till socialt arbete i privat regi så är tanken på ett eget företag, t.ex. ett behandlingshem eller ett företag som erbjuder handledning, utbildning eller konsultation i högsta grad levande hos de manliga socionomer som jag har intervjuat.⁶⁵ Det som avskräcker dem från att bli entreprenörer och gör att de inte sätter sina planer i verket är främst risken för att inte kunna försörja sig.

** Jag har ju funderat på det också faktiskt [att starta eget min anm.] men det verkar vara svårt att få ekonomi i det där, det har jag kommit fram till, så därför känns det inte så lockande. Det måste kombineras med något annat och man ska ju överleva. (Orvar)*

Männen har f.d. kollegor som har fått lägga ner sina företag på grund av bristande lönsamhet, bl.a. beroende på att kommunerna på grund av besparingar inte haft råd att köpa tjänster från den privata sektorn. Att de egna företagen i den sociala sektorn läggs ner är enligt Dellgran & Höjer (2005) vanligt förekommande.

I min enkätstudie framkom att det var 7 män som hade egna företag när de besvarade enkäten, 3 från åttiotalgruppen och 4 från den tidiga nittiotalgruppen. Fem av dem arbetade heltid i sitt företag. De manliga socionomer som driver egna företag hade, liksom entreprenörerna hos Dellgran & Höjer (2005), examen långt bakom sig och hade en bred erfarenhet av socialt arbete när de startade sin verksamhet. En man i min undersökning startade dock tidigt i sin karriär ett företag men detta har upphört.

Två grupper män har arbeten som ligger i utkanten av socionomernas arbetsfält.⁶⁶ Det är de rena administratörerna som har sådana arbetsuppgifter som förvaltnings socionomer tidigare sysslade med t.ex. om utredningsuppdrag på en övergripande nivå, ekonomi och övrig administration inom offentlig förvaltning.⁶⁷ Endast någon enstaka person i varje utbildningsgrupp såväl bland åttiotalarna som i de olika nittiotalgrupperna har denna typ av arbete. Här kan påpekas att männen enligt vad de uppger i intervjuerna började utbildningen för att de ville arbeta med människor.

En annan grupp, som finns i utkanten av det som idag är socionomers arbetsområde, arbetar inom en sektor som tillhör det sociala arbetets rötter, nämligen personalvårdande arbete (Kollind 2003). Tidigare var socionomutbildningen en

⁶⁵ Männens andel är högre bland entreprenörer än bland socionomerna i offentlig sektor (Dellgran & Höjer 2005).

⁶⁶ I Socialhögskolans i Lund informationsmaterial nämns dessa områden som möjliga arbetsområden för socionomer. Se tidigare avsnitt.

⁶⁷ En av de tre inriktningar som fram till 1983 fanns på socionomutbildningen.

vanlig utbildning för dem som ville ha sådant arbete. I min tidigare undersökning framkom att det var möjligheten till arbete inom personalsektorn som var skälet till att flera av männen sökte till socionomutbildningen (Kullberg 1994). Några av dem hade sedan gjort karriär först inom offentlig och därefter inom privat personalarbete. Idag finns emellertid andra utbildningsvägar för personalarbete, men trots detta började några av de intervjuade männen på Socialhögskolan för att de ville arbeta med personalfrågor. Att de valt socionomutbildningen och inte en utbildning inriktad direkt mot en personalkarriär förklarar en man med att han fått rådet att välja socionomutbildningen eftersom det påstods att arbetsgivare inom personalområdet anser att denna är bättre.⁶⁸ Enligt enkäterna finns i varje utbildningsgeneration enstaka män som så gott som hela sin karriär arbetat inom personalsektorn. Exempelvis hade 3 män i åttiotalsgenerationen, 1 i tidiga nittiotalsgenerationen och 3 män i mellangenerationen nittiotalare sådant arbete 4 år efter examen. De män som påbörjat en karriär inom personalarbete stannar enligt vad som framkommit av enkäterna inom denna sektor eller också lämnar de sociomyrket. Flera av de intervjuade männen ser arbete i personalsektorn som en framtida karriärväg, gärna då på ett privat företag.⁶⁹

6.3.3 Frivilligsektorn

Ytterligare en karriärväg inom övrigt socialt arbete kan nämnas. Det är arbete inom frivilligsektorn som Lundström & Sunesson (2000) anser kan bli ett växande arbetsfält för socionomer. Detta har dock inte fått genomslag bland männen i mina undersökningsgrupper då endast några få av såväl de åttiotalare som de nittiotalare som besvarat enkäten har erfarenhet av sådant arbete. En av de intervjuade arbetar inom denna sektor. Han säger:

** Här får du verkligen vara socialare mer än någon slags regeltolkare. Det är inte så många steg. Man behöver inte tänka på om dom tillhör personkretsen eller bor rätt.⁷⁰*

Trots att de intervjuade männen beskriver att de önskar just sådant innehåll i sitt arbete är det ändå ingen karriär som de siktar mot i framtiden.

6.3.4 Åttiotalare och tidiga nittiotalare i övrigt socialt arbete – en jämförelse

Det av mig identifierade fältet övrigt socialt är brett varför endast ett fåtal män finns inom varje arbetsområde. Att se några tydliga tendenser eller dra några generella slutsatser beträffande de enskilda områdenas utveckling i förhållande till de olika utbildningsgenerationernas val av arbetsområde blir därför svårt. För att

⁶⁸ De män som i intervjun sade att de hade personalarbete som mål när de började socionomutbildningen arbetar inte med detta, eftersom de under utbildningen upptäckt andra intressanta arbetsområden inom socialt arbete.

⁶⁹ Detta gäller både dem som hade sådant arbete som mål när de började utbildningen och några av de andra intervjuade.

⁷⁰ Namn ej angivet av anonymitetsskäl.

undersöka om det finns skillnad mellan hur många som finns i övrigt socialt arbete gjordes med hjälp av SPSS en jämförelse mellan antalet män i åttiotalgruppen och i den tidiga nittiotalgruppen som arbetade i övrigt socialt arbete åtta år efter examen.

Tabell 12 Jämförelse åttiotalare och tidiga nittiotalare i övrigt socialt arbete åtta år efter socio-nomexamen.

ARBETSOMRÅDE/GENERATION ⁷¹	ÅTTIO		NITTIO TIDIGA ⁷²	
Arbete inom "övrigt socialt arbete"	15	24,6	26	44,1
Annat arbete	46	75,4	33	55,9

Signifikant på 5 procentsnivå p= 0,025

ARBETSOMRÅDE/GENERATION ⁷³	ÅTTIO		NITTIO TIDIGA	
Arbete inom "övrigt socialt arbete"	15	30,6	26	53,1
Annat arbete inom sociala fältet	34	69,4	23	46,9

Signifikant på 5 procentnivå p=0,024

De manliga socionomerna i den tidiga nittiotalgruppen finns i jämförelse med åttiotalarna efter åtta år i yrket i signifikant större utsträckning i övrigt socialt arbete Arbetsområdet övrigt socialt arbete består emellertid som framkommit i min analys av tre olika grupper: ingångsarbeten t.ex. frivård och behandlingsinstitutioner där många män börjar sin karriär men i stor utsträckning lämnar efter några år i yrket; frivilligt socialt arbete och experter. I analysen av enkäten framkom vidare att lika många män bland åttiotalarna som bland de tidiga nittiotalarna finns inom dessa två förstnämnda områden av övrigt socialt åtta årefter examen. Det är alltså inom det tredje området inom övrigt socialt arbete är, de jag kallat experterna, som skillnaden i karriären mellan åttiotalarna och de tidiga nittiotalarna i övrigt socialt arbete finns. Männerna i den tidiga nittiotalgruppen i min undersökning, som utexaminerades från socionomutbildningen under perioden 1993-1996, har således i jämförelse med den generation som utexaminerades 1980-1985 i högre utsträckning blivit experter dvs. gjort en horisontell karriär åtta år efter socio-nomexamen. Nittiotalarnas intresse av en horisontell karriär bekräftas i intervjuerna, vilket jag återkommer till i följande avsnitt i samband med att jag diskuterar de manliga socionomernas karriär i förhållande till arbetsledarskap.

⁷¹ De som hoppat av ingår.

⁷² Det män bland tidiga nittiotalister som är sjukskrivna ingår inte eftersom jag inte ansett mig kunna föra dem till någon av grupperna däremot ingår de avhoppade i första beräkningen.

⁷³ De som hoppat av ingår ej och inte heller de två sjukskrivna i gruppen nittio tidiga.

6.4 Manliga socionomer och arbetsledarskap

Inledningsvis framfördes att ett vanligt påstående om manliga socionomer är att de snabbt efter socionomexamen blir arbetsledare. Att män i kvinnodominerade yrken tar glastrappan uppåt i karriären och blir chefer hävdas också i en rad undersökningar (Kirwan 1994, Williams 1995, Evans 1997, Isaac & Poole 1996, Hultin 2003, Davey 2002, Mc Lean 2003 och Robertsson 2002, 2003). Som tidigare nämnts finns emellertid andra studier som visar att män i minoritet inte strävar mot chefskap (Shann 1983, Chusmir 1990, Bartlett et al 1999, Smith 1993, Kemp 1994, Dufwa 2004, Bloksgaard & Brock Faber 2004 och Simpson 2005). De motstridande forskningsresultaten gör att man utifrån dessa inte kan dra några entydiga slutsatser om manliga socionomers chefskarriär. I min enkätstudie har jag undersökt de manliga socionomernas vertikala karriär. Det vanligast förekommande karriärkonceptet bland dem som blir chefer är att man i enlighet med Wilenskys (1960) traditionella karriärkoncept klättrar mot toppen från handläggar-nivå, oftast i socialtjänst, till samordnare eller projektledare och därefter vidare till mellanchefer inom samma område. Det finns emellertid individuella olikheter i karriären mellan de män som är arbetsledare, t.ex. förekommer det att man börjar sin karriär på chefsnivå vanligen som lägre chef inom socialtjänsten eller förståndare på en behandlingsinstitution eller att man pendlar mellan arbetsledarskap och tjänster som inte innebär arbetsledning. Ett gemensamt drag för alla män som gjort chefskarriär både bland åttiotalarna och bland nittiototalarna är att de oftast inte nått över mellanchefernivå. Vid enkätens besvarande hade endast sex män nått en högre chefsposition: tre män i åttiotalgruppen, två inom socialtjänsten och en på institution; två i den tidiga nittiotalsgruppen båda utanför socialtjänsten och en i mellangruppen nittiotalare.

Av följande kan man tabell utläsa hur många män i varje utbildningsgrupp som var arbetsledare⁷⁴ ett, fyra och åtta år efter examen och vid enkätens besvarande:

⁷⁴ Jag använder arbetsledare och chef som synonyma begrepp. I enkäten har männen själva angett vilken position de har i sitt arbete och denna utgår jag från när jag definierar dem som chefer. Fyra nivåer utkristalliserar sig i analysen av enkäterna: Projektledare, samordnare, mellanchefer och högre chef.

Tabell 13 Arbetsledare i socialt arbete.

ÅR EFTER EXA- MEN/GRUPP	ETT ÅR		FYRA ÅR		ÅTTA ÅR		VID ENKÄTENS BESVARANDE	
	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen	Antal	Procent av gruppen
Åttiotalare n=61	7	11	10	16	19	31	19	31
Nittiotalare tidiga n=61	1	2	7	11	9	15	10	16
Nittiotalare mellan n=56	0	0	5	9	-	-	10	18
Nittiotalare sena n=56	4	7	-	-	-	-	8	14
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	-	-	-	4	22
Alla ⁷⁵	12	5	22	12	28	23	51	20

Andelen män som är arbetsledare stiger med antalet år i yrket men de flesta män som blir arbetsledare inleder sin chefskarriär tidigt. Åtta år efter examen, dvs. under senare delen av 1980-talet eller början av 1990-talet var 31 procent av åttiotalarna chefer.⁷⁶ Samma antal åttiotalare är arbetsledare när enkäten besvaras i genomsnitt 21 år efter examen. Det verkar alltså inte som om ytterligare män i denna grupp gör chefskarriär efter 8 år. Vid granskning av chefskarriären på individuell nivå framträder emellertid en annan bild. Av de nitton män bland åttiotalarna som var chefer 8 år efter examen har 7 avbrutit denna karriär,⁷⁷ medan 7 andra män gjort en chefskarriär. I åttiotalgruppen var det således flera män som växlade mellan grundtjänst och cheftjänst vilket innebar att 31 män eller drygt hälften av dem som besvarat enkäten hade yrkeslivserfarenhet som arbetsledare inom den sociala sektorn. Bland de tidiga nittiotalarna var det endast en man, utöver de 16 som arbetade som chefer vid enkätens besvarande, som hade arbetsledarerfarenhet. De tidiga nittiotalarna och mellangruppen nittiotalare följde i stort samma mönster när det gällde chefskarriär. Den sena gruppen nittiotalare avvek något genom att fler män ganska snart efter examen inlett en chefskarriär.⁷⁸

För att undersöka om det finns en skillnad i chefskarriären mellan åttiotalarna och de tidiga nittiotalarna åtta år efter socionomexamen har jag tagit hjälp av dataprogrammet SPSS. Jag har då delat in de båda undersökta utbildningskohorterna i två grupper: arbetsledare och inte arbetsledare åtta år efter examen. Beräk-

⁷⁵ Det totala antalet män är 234 efter ett år i yrket, 178 efter fyra år, 122 efter åtta år och 252 vid enkätens besvarande.

⁷⁶ Om enbart mellanchefer och högre chefer räknas blir deras andel 21 procent av åttiotalarna och tio procent av de tidiga nittiotalarna efter åtta år i yrket.

⁷⁷ Tre har lämnat yrket, en har pensionerats och tre har återgått till grundtjänst.

⁷⁸ Det måste påpekas att det handlar om få män och att skillnaderna därför är marginella. De sena nittiotalarnas chefsambitioner har emellertid fördjupats i intervjuerna.

6. Den manliga socionomkarriären

ningar har gjorts både med och utan dem som lämnat yrket. I tabell 14 redovisas resultatet.

Tabell 14 Jämförelse arbetsledarebland åttiotalare och tidiga nittiotalare åtta år efter socionomexamen.

MED AVHOPP	ÅTTIOTALARE		NITTIOTALARE: TIDIGA	
Arbetsledare	19	31,1	9	14,8
Inte arbetsledare	42	68,9	52	85,2

Signifikant på 5-procentnivå $p=0,031$

UTAN AVHOPP	ÅTTIOTALARE		NITTIOTALARE: TIDIGA	
Arbetsledare	19	38,8	9	17,6
Inte arbetsledare	30	61,2	42	82,4

Signifikant på 5-procentnivå $p=0,019$

Det visar sig att det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan utbildningsgenerationerna, både när alla män i respektive grupp tas med i beräkningen och när de avhoppade inte tas med. En förändring i de manliga socionomernas karriärmönster kan sålunda konstateras, där de män som examinerades från socionomutbildningen mellan 1993 och 1996 i mindre utsträckning varit benägna att göra en chefskarriär än de män som examinerades mellan 1980 och 1985 då de har sin socionomexamen 8 år bakom sig. Detta mönster stämmer väl överens med de tidigare redovisade statistiska undersökningarna där det framkom att kvinnorna i socialtjänsten i hög utsträckning tagit över de arbetsledande posterna. Hur manliga socionomer bland nittiotalarna ser på den linjära chefskarriären har fördjupats i intervjuerna och de följande avsnitten ägnas åt en diskussion om detta.

6.4.1 Att välja att bli arbetsledare

Chefsambitionerna bland de intervjuade beror varken på deras bakgrund, ålder vid utbildningsstarten, deras ålder vid intervjutillfället eller hur länge de har arbetat som socionomer. Intervjusvaren visar att det finns många olika skäl till att en chefskarriär inte är något självklart vare sig för de män som är chefer eller för dem som möjligen kan tänka sig bli det. Det finns enligt männen inget egenvärde i att bli eller fortsatta vara arbetsledare utan arbetets innehåll är viktigare. Lika gärna som att bli chef kan man göra något annat om det är intressant, utvecklande, självständigt och fritt. De intervjuade männen kan indelas i tre grupper: de som inte kan tänka sig en chefskarriär; de som kan tänka sig bli chefer och de tre män som är chefer. De två förstnämnda grupperna är ungefär lika stora.

Den grupp män som inte kan tänka sig bli chefer anser att en av anledningarna är att de saknar de personliga egenskaper som krävs för en sådan karriär.

** Nej jag tror inte jag har den förmågan. Jag är inte den som vill stå i centrum. Jag vill gärna bli lyssnad på men jag vill inte vara den som står där och styr och domderar. Jag vill verka underifrån. (David)*

De män som inte utesluter en chefskarriär anser att de har egenskaper som gör att de skulle kunna vara lämpliga för sådana arbetsuppgifter. De kan därför möjligen tänka sig att avancera i vertikal riktning men det måste ske vid rätt tillfälle och till ett intressant arbete.

De tre som har arbetsledande positioner vid intervjutillfället har olika motiv till sitt karriärval. En säger att han blev chef för att han ville ha större möjlighet att påverka, samtidigt som han menar att det var en lönefråga. Han trivs bra med sitt arbete och beskriver det bästa med det enligt följande:

** Jag kan väl säga att det är nog den här kontakten med personalgrupper och friheten att kunna arbeta med dem utan att det är någon som alltid talar om hur man skall göra. Vi har tillsammans med personalgruppen stor frihet att utveckla saker ... (Lars)*

Denne man är inriktad på att fortsätta en vertikal karriär medan de båda andra männen som är chefer inte är lika säkra på hur deras fortsatta karriär kommer att gestalta sig. En av dem, som vid intervjutillfället var nybliven arbetsledare, har sedan han examinerades från socionomutbildningen varit klart inriktad på en vertikal karriär. Efter några månader som chef har han emellertid insett att detta arbete kräver mycket övertid. På frågan om vad han tror att han gör om 10 år svarar han:

** Skulle jag känna om 1-2 år kanske att nej det är inte värt all den här tiden och allt det här slitet så släpper jag gärna [chefspositionen min anm.] och gör någonting annat som kan utveckla mig på något annat vis. (Albert)*

Den tredje mannen som har en chefsposition har följande motiv till sitt karriärval.

** Det är förknippat med utveckling och att jag måste göra något annat./ .../. Det är klart att det har också med ekonomi att göra, man vill inte gå ner i lön direkt. Och när man känner att man behärskar något då vill man liksom vidare så det blev ganska naturligt att jag blev chef. Men jag är ju inte en så där utpräglad ledare- och chefsperson. (Albin)*

Att han inte uppfattar sig som en typisk ledare gör att han överväger om han skall fortsätta sin chefskarriär. Parallellt med sitt arbete som chef har han långtgående planer på att starta ett eget utbildningsföretag men kan också tänka sig andra alternativa karriärvägar.

** Antingen fortsätta som någon form av chef i en ledarroll då inom förvaltningen. Men jag kan också tänka mig att börja studera igen eller sälja mig till olika projektuppdrag och den typen av jobb. (Albin)*

6. Den manliga socionomkarriären

Det finns en rad faktorer som inverkar på männens syn på en vertikal karriär. Som ovan nämnts spelar det männen benämner som personliga egenskaper roll. Samtidigt säger alla män oavsett chefsambitioner, att det är viktigt att deras arbete går att kombinera med familjeliv och att det därför inte får innebära alltför mycket övertid. Att de intervjuade prioriterar familjen kan bidra till att de väljer bort chefskap eftersom detta ofta är förknippat med långa arbetsdagar. I SSR:s Chefsundersökning (2005) framkommer att åtta av tio chefer arbetar mer än 40 timmar per vecka och att manliga chefer arbetar mer än kvinnliga.

Att inte välja en chefskarriär kan handla om push/utstötning, dvs. man väljer bort en chefskarriär eftersom arbetsinnehållet inte är sådant som man önskar. Här har de intervjuades negativa inställning till arbete i socialtjänsten där många chefstjänster finns betydelse, men också det förändrade innehållet i chefsrollen i offentlig sektor. Männens val av chefskarriär påverkas också av pull/attraktion, dvs. att det finns alternativa karriärer inom socionomområdet än den vertikala som de finner mer intressanta.⁷⁹ Det allra viktigaste för de manliga socionomerna är nämligen arbetets innehåll.

6.4.2 Repulsionsväljaren

Både de män som är arbetsledare, och de som kan tänka sig bli detta, uppger att de vill vara en arbetsledare som är där för personalen, som fungerar som handledare eller som är den som har överblicken. Det är de relationsinriktade sidorna av arbetsledarskapet eller vad Wolmesjö (2005) benämner den kommunikativa delen som attraherar. En man som är chef säger:

** Jag är där för att hjälpa personalen att bli experter på brukarna. (Lars)*

Den ende mannen bland de intervjuade som talar i positiva termer om det Wolmesjö (2005) benämner ett chefskap inriktat på effektivitet är en man som vikarierar som chef, men även denne man nämner arbetet med personalen som en viktig del.

** /.../ man är tvungen att på nåt sätt flytta fokus annars kan man inte jobba i verksamheter som dessa där det är sånt tryck när det gäller att med dom pengar man har göra det bästa man kan. Det kan ju handla om olika sätt att organisera och gör upp system så det fungerar och det kan jag tycka är rätt roligt faktiskt – paus – det är viktigt liksom medarbetare som trivs alltså att dom trivs det är jätteviktigt. (Albin)*

⁷⁹ Push och pull är begrepp som bland annat aktualiserats i studier av socialförsäkringarna. Exempelvis har förtidspensionering analyserats både utifrån pull (attraktion) och push (utstötning). Ett attraktionsperspektiv fokuserar i det sammanhanget på det förmånliga i att lämna arbete för pension. Utstötning å andra sidan sätter fokus på de faktorer som gör att man inte vill, orkar eller kan arbeta kvar på ett arbete. Se exempelvis Petersson (1993).

De delar av chefskapet som innehåller ansvar för ekonomi och administration tilltalar inte männen vilket kan bero på att de i första hand sökt sig till socionomutbildningen för att de vill arbeta med människor.

** Ta samtal från folk som klagar på nånting som man själv inte riktigt har koll på hur det har hänt och behöva stå för det. Och sätta löner och inte förlänga vikariat och en massa sånt där liksom. Och inte få jobba med folk, alltså inte klientarbete, utan bara en massa annat det är inte socialt arbete. (Oskar)*

Davey (2002) menar att managementkulturen i Storbritannien lett till att de socialarbetare som vill behålla sin professionella kompetens väljer att inte bli arbetsledare eftersom följden blir att de blir "detached from social work practice, its special knowledge, skills and theoretical issues" (s 32). Kvinnorna i Daveys undersökningen uppgav, som framkommit, att de inte valde arbetsledarskap eftersom sådant arbete innebar att de inte fick arbeta direkt med klienter.

Hearn (2000) skriver om det förändrade ledarskapet i socialt arbete: "... more recently management has been associated with cutbacks, retrenchment and layering" (s 2). Liknande förändringar i chefsrollen inom offentlig sektor finns även i Sverige. Kvande (2002) hävdar att cheferna i sjukvården i högre utsträckning idag måste arbeta med en marknadsanpassning av verksamheten. Detsamma gäller i socialt arbete. I avhandlingen "Ledningsfunktion i omvandling" beskriver Wolmesjö (2005) att ledarskapet inom äldreomsorgen idag karakteriseras av en fokusering på verksamhets- och budgetansvar, vilket tränger undan det ledarskap som koncentreras på relationen ledarskap/ledda. Cheferna upplever att deras tid och handlingsutrymme begränsats. För mellancheferna handlar det om att verkställa snålt tilltagna budgetar i stället för att tillgodose klienternas och personalens behov. Den typ av chefsroll som de manliga socionomerna möjligen kan tänka sig rimmar dåligt med den förändrade chefsrollen inom offentlig sektor i Sverige. Forskare hävdar dessutom att den reella makten bl.a. genom den s.k. managementkulturen finns hos ekonomer och andra yrkesgrupper snarare än hos dem som arbetar i den direkta verksamheten (Nordgren 2000, Kvande 2002). Blomberg (2004) menar att införandet av arbete i enlighet med New Public Management (NPM)⁸⁰ lett till en ökad insyn i och kontroll av ledningsarbete i den offentliga sektorn. En man säger:

** Nämen det är för dåliga villkor för chefen. Och jag kan inte se mig själv att sitta i den rollen att tala om för andra. Jag har nog alldeles för höga krav på chefen för att själv kunna motsvara dem. Jag kan inte se att jag kan ta dom besluten som dom gör när det*

⁸⁰ Blomberg (2004) beskriver NPM som ett samlingsnamn på de reformer som under de senaste 15-20 åren dominerat inom offentlig förvaltning. Han skriver: "Enligt Power (1997) kan NPM beskrivas som en samling överlappande organisationselement med det förenande inslaget att det tankegods som präglar de konkreta reformförslagen hämtar sin inspiration från marknaden samt det privata näringslivets lednings- och styrformer" (ibid. s 105).

6. Den manliga socionomkarriären

är så begränsade resurser. Det handlar om att man skall lyckas hålla ramarna för verksamheten och att uppfylla lagarnas motiv känns inte som det är möjligt alltid. (Ove)

Några nämner också den ”klämsits” mellan brukare, högre chefer och politiker som åtminstone första linjens chefer idag lätt hamnar i (Wolmesjö 2005).

** Problemet är ju att man inte kan hoppa upp till toppen direkt utan man måste gå den fasansfulla vägen genom mellanchefsskiktet. (Oskar)*

Flera av de män som jag intervjuat betonar att arbetsledning i socialt arbete innebär mycket arbete för liten penning och liten makt och det är därför inget de eftersträvar. Männens utsagor om chefskap tyder på att chefsrollen inom den offentliga sektorn genom ett förändrat innehåll blivit mindre attraktiv och att männen därför inte längre vill bli chefer. Men det kan också handla om att männen inte längre kan bli chefer, eftersom innehållet i den ändrade chefsrollen kan innebära att man saknar den utbildning, kompetens och de erfarenheter som efterfrågas. Siddal (2000) beskriver hur chefsrollen i socialt arbete i Storbritannien förändrats. Tidigare var chefen ofta en socialarbetare som arbetat länge och som ofta hade kvar en del av det direkta sociala arbetet vid sidan om chefskapet. Det som värderades var förmågan som socialarbetare. Idag menar han att det ställs helt andra krav på cheferna. Detta innebär att de måste ha andra kompetenser än vad som krävs i det direkta sociala arbetet (ibid.). En liknande utveckling av chefskapet i socialt arbete i Storbritannien beskrivs av Lawler (2000).

Att yrkesgrupper med annan kompetens är på väg att ta över chefskapet i offentlig sektor även i Sverige får stöd i olika undersökningar. Sälunda hävdar Wolmesjö (2005) att det inte längre är viktigt med förtroghetskunskap för chefer i äldreomsorgen. Nordgren (2000) beskriver hur grupper med andra utbildningar än läkarnas tar över administration över sjukhus och offentlig förvaltning, vilket gör att läkarna inte längre har kontroll över sitt eget arbete. Även Kvande (2002) påpekar att cheferna i sjukvården ofta rekryteras från det privata näringslivet. I min studie nämner ingen av männen emellertid att de hindrats i sin chefskarriär av dessa skäl. Däremot talar de intervjuade männen om att kvinnorna tar över chefskapet i allt större utsträckning.

6.4.3 Kvinnornas frammarsch

Andelen kvinnliga chefer inom socialtjänsten har, som tidigare framkommit, ökat på ett markant sätt sedan 1970-talet och kvinnorna är nu i majoritet på alla nivåer och på väg att uppnå samma andel på chefstjänster som på grundtjänster. De intervjuade männen har egna erfarenheter av denna utveckling och de flesta har vid intervjutillfället enbart kvinnliga chefer från första linjens chefer och upp till högsta chefen.

** Det finns väl manliga chefer med, men inom individ- och familjeomsorgen är det bara kvinnliga chefer och det var samma när jag var i X [tidigare arbetsplats min anm.] det var kvinnliga chefer där med. (Lukas)*

Att kvinnorna tar över chefskapet i socialt arbete kan tolkas på olika sätt. Ett sådant är att männen, som diskuterats i föregående avsnitt, inte längre vill bli chefer på grund av det förändrade innehållet i arbetet och därmed bereds kvinnorna tillträde till detta. Att det bara är när männen inte längre är intresserade av ett område som andelen kvinnor tillåts öka har diskuterats av flera forskare. Reskin & Padavic (1994) hävdar att männen lämnar ett arbetsområde då villkoren försämrats och statusen är på neråtgående. Det är först då som kvinnorna släpps fram inom mansdominerade områden. I sin avhandling kring läkarprofessionens feminisering menar Nordgren (2000) att det inte är feminisering av läkaryrket som lett till devalvering av detsamma, utan att det är läkaryrkets deprofessionalisering som gett kvinnorna ökat utrymme. Samma resonemang kan föras om den ökande andelen kvinnliga chefer i socialt arbete. Männen vill inte längre bli chefer i exempelvis socialtjänsten eftersom det inte längre är lika attraktivt och därmed blir det fritt fram för kvinnorna att ta över chefskapet. Till detta kommer att andelen män i mellanchefergruppen inom socialtjänsten idag ligger nära det tal där risken finns att minoriteten blir tokens, en situation som kan ge upphov till problem och vantrivsel (Kanter 1977). De män som idag väljer att arbeta som chefer inom exempelvis socialtjänsten blir ofta ende mannen på sin avdelning med så gott som enbart kvinnor som underlydande och med en majoritet av kvinnliga kollegor i chefsgruppen. Detta kan jämföras med att män i kvinnoyrken enligt Williams (1995) helst söker sig till områden med fler män - ju fler kvinnor inom ett område desto mindre attraktivt för män.⁸¹

Att andelen kvinnliga chefer ökat kan alltså bero på att männen inte vill bli chefer och därmed lämnar vägen öppen för kvinnorna. Det kan emellertid också bero på att kvinnorna har ändrat sina karriärambitioner vilket minskar männens möjligheter att kunna bli chefer. I intervjuerna ger männen uttryck för att det finns en förändrad syn på ledarskap hos kvinnorna i socialt arbete:

** /.../ dom yngre kvinnorna är mer framåt och tar tag i grejer på ett annat sätt. De tar åt sig ansvar på ett helt annat sätt, ja de visar framfötterna på ett helt annat sätt tycker jag. (Nisse)*

Kvinnors ändrade inställning till arbetsliv och karriär har belysts i flera studier t.ex. Alvesson & Due Billing (2003). Ett annat exempel är en enkätundersökning bland chefer på företag med mer än 50 anställda i privat sektor. I den framkom-

⁸¹ I nästa kapitel kommer jag att diskutera att även de manliga socionomerna i min studie följer detta mönster.

6. Den manliga socionomkarriären

mer att kvinnorna säger ja till fortsatt karriär i betydligt större utsträckning än männen i motsvarande position (Renstig 2004).⁸²

Också på organisationsnivå finns en förändrad inställning till manliga respektive kvinnliga chefer. I mina intervjuer talar männen om att kompetens fått ökad betydelse när man rekryterar arbetsledare i socialt arbete medan det tidigare var mer självklart att en man skulle bli chef och ofta enbart i kraft av sitt kön fick en sådan position. Även om flera män av arbetsledning eller av kollegor har blivit ombedda att söka chefstjänster finns det samtidigt någon som sökt men inte fått en sådan position. Att socionomfältet, som i stor utsträckning är ett politiskt styrt område, måste följa den officiella politiken där jämställdhet har en framträdande plats på agendan bidrar till detta. Alvesson & Due Billing (1999) hävdar att det särskilt i offentliga organisationer finns ett starkt politiskt tryck att kvinnor ska rekryteras och befordras till chefsjobb. Flera av de män jag har intervjuat talar om detta fenomen.

** Jag tror att det är fler män som söker det [chefposition min anm.] men det är färre män som får det [chefposition min anm.] för att de vill ha fördelningen 50/50. (Östen)*

Speciellt de som är anställda inom statlig sektor beskriver hur man vid tjänstetillsättning till ledningsfunktioner tillämpar principen ”varannan damernas”. Det innebär att männen på förhand vet att det inte lönar sig att söka en biträdande chefstjänst eftersom denna position kommer att gå till en kvinna om den högre chefen är man. En man som strax före intervjutillfället blivit chef säger:

** Nu var det fem biträdande chefstjänster ute och då såg jag att två eller tre av dom tjänsterna skulle jag ha en chans på för att där var det kvinnor som var högre chefer. (Albert)*

Ett liknande fenomen har Williams (1995) iakttagit i USA där männens karriärfördelar var mest uppenbara på de lägre nivåerna i kvinnodominerade yrkena medan man på högre nivåer inom vissa sektorer drev en jämställdhetspolitik som försvårade männens avancemang.

Jag har hittills diskuterat männens vertikala karriärambitioner utifrån två aspekter: att innehålllet i arbetsledarskapet kan avskräcka män från att bli chefer och att möjligheterna för männen att bli chefer har minskat på grund av att andra yrkesgrupper eller kvinnliga socionomer tar över ledarskapet i socialt arbete. En tredje aspekt på männens karriärval är att de väljer bort chefskap eftersom de finner karriärer som är mer attraktiva än en traditionell arbetsledarkarriär.

⁸² Här kan man naturligtvis åter göra en analys av vad det informanterna säger egentligen står för. Kanske är det så att det är samhällsidealet som har ändrats så att det är fult för män att säga att de vill göra karriär medan det är fullt tillåtet, ja till och med önskvärt för kvinnor?

6.4.4 Attraktionsväljaren

Även om de intervjuade ibland har känt en förväntan på sig att avancera till en arbetsledande position och många av dem har blivit tillfrågade om att bli chef så har de ändå valt bort detta. De vill inte göra en chefskarriär för karriärens egen skull. Men en karriär för socionomer behöver inte betyda en klättring i vertikal riktning. Idag finns en rad nya karriärvägar samtidigt som manliga socionomer anses som en bristvara och därmed blir attraktiva på socionomarbetsmarknaden. I intervjuerna talar männen om hur lätt de manliga socionomerna har att få arbete och ofta blivit som de säger ”head-huntade”. Utan att ens ha reflekterat över att söka vissa specialiserade arbeten eller expertarbeten har de blivit erbjudna sådana, eftersom man ansett att manliga socionomer behövs inom just detta område. Männen kan med andra ord välja sin karriär i socionombranschen eller vänta på att bli valda. De har därför möjligheten att göra en annan karriär än en traditionell linjär chefskarriär.

** Jag hade ju inte fått så många chanser på jobb om jag hade varit tjej. (Niklas)*

** /.../ alltså min ambition ligger mer åt att vidareutveckla mig inom det samtalsmässiga, terapeutiska arbetet och det finns ingen ambition att nå någon chefsbefattning där utan en ambition att bli duktigare i detta. (Lukas)*

** Idag behöver jag inte befinna mig i hierarkin för att må bra och funka bra. Det är klart att om man tänker på ekonomi så skulle man kanske tänka sig bli chef, men min utveckling går snarare mot att bli bättre och gå handledarutbildningar här nu framöver. (Olle)*

Ett skäl till att söka chefstjänster som några av de intervjuade männen nämner är att få högre lön. Andra säger emellertid att de utnyttjat sin minoritetsställning i kombination med att de anses vara behövda för att höja lönen utan att bli arbetsledare enligt principen att en brist i kombination med efterfrågan driver upp priset.⁸³ Lönen som incitament för att söka cheftjänst blir därmed mindre.

** När jag har löneförhandlat så har jag inte suttit och sagt hur bra jag är utan jag har sökt andra jobb och då har jag ju fått andra jobb. Det är ett väldigt bra maktmedel om du ska ha upp din lön, det har säkert hjälpt upp några hundralappar om jag ska vara ärlig. (Östen)*

Den karriär som de intervjuade manliga socionomerna talar om är en karriär där arbetsstillfredsställelsen är viktigast. Snarare än en traditionell karriär där utifrån kommande belöningar som makt och inkomst är drivfjädern väljer de en karriär utifrån personliga värderingar dvs. en modern proteansk karriär (Hall 2004). Eftersom en sådan karriär kräver att individen agerar utifrån sina värderingar fordrar

⁸³ Några män är emellertid noga med att tala om att de inte tjänar mer än kvinnorna.

6. Den manliga socionomkarriären

den, enligt Hall, självkänedom och förmåga till självreflektion, ärlighet och självgranskning. Under utbildningen säger de manliga socionomerna att de har fått reflektera över vilka de är och hur de har blivit sådana. Därigenom har de kunnat se tidigare erfarenheter i nytt ljus, dra nytta av dessa och utvecklats som människor och fått ökad självkänedom.

** Det var ju en inre resa. Det utvecklade mig och lärde mig förstå mina egna känslor.
(Hans)*

** Att man har lärt sig om sig själv, alltså man har ändå fått relatera allting till sig själv.
Man har fått någon slag personlig utveckling tycker jag. (Leif)*

Männen betonar vikten av att som socionom kunna granska sig själv och sitt agerande på det sätt som de har uppmuntrats till under utbildningstiden. Detta säger de är något som de tagit med sig ut i yrkeslivet som den viktigaste delen av utbildningen. Socionomutbildningen har, menar jag, därmed förberett dem för en proteansk karriär.

6.5 Sammanfattande analys av den manliga socionomkarriären

Olika karriärvägar kan urskiljas bland de manliga socionomerna. Jag har gett dem följande benämning: stannare, dvs. de som är kvar inom de områden där de flesta män börjar sin karriär som socialtjänsten eller frivården; experter, som gör en karriär till de mer prestigefyllda områdena eller områden som kräver fortbildning; klättrare, dvs. de som gör en traditionell chefskarriär och avhoppare, dvs. de som lämnar socionomyrket. Dessutom finns gruppen pendlare, dvs. de som byter karriärinriktning. Pendlare gör vad Brousseau et al (1996) kallar en transitkarriär eller en spiralkarriär. De finns både bland åttiotalarna och nittiotalarna men medan åttiotalarna pendlar till och från en linjär karriär pendlar nittiotalarna mellan olika typer av horisontell karriär eller lämnar yrket en tid för att sedan återvända. Trots olika karriärmönster är det som kännetecknar den individuella manliga socionomkarriären oförutsägbarheten, vilket innebär att det är svårt att utifrån var männen arbetar idag förutsäga var de kommer att arbeta om fem eller tio år. Detta gäller såväl arbetsgivare och arbetsområde som inriktning och position. Det finns män som väljer att arbeta som chef en tid för att sedan återgå till handläggartjänster. Det finns också män som under en lång följd av år arbetar inom ett visst område men sedan lämnar detta. Det finns män som lämnar yrket och gör något helt annat för att sedan återvända. Resultaten visar att männen har möjlighet att välja sin karriärväg inom socionomyrket och har stora möjligheter att när som helst under sin karriär byta karriärinriktning.

Analysen av de individuella såväl som gruppvisa karriärerna visar att de flesta män, liksom vad som framkommit i tidigare studier kring gruppen socionomer av båda könen inleder sin karriär inom socialtjänsten men att de senare lämnar detta område (Dellgran & Höjer 2005). Av enkäterna framkom att 66 procent av nittio-

talarna och 52 procent av åttiotalarna arbetade i socialtjänsten efter ett år i yrket. Andelen män som arbetar inom socialtjänsten minskar sedan efterhand och bland de grupper som arbetar längst har andelen mer än halverats efter åtta år i yrket om inte de med arbetsledande befattningar räknas in. Även frivården och behandlingsinstitutioner utgör på samma sätt ingångsområden där många inleder men inte fortsätter sin karriär.

Ett annat resultat av enkätundersökningen är att det åtta år efter examen i två avseenden finns statistiskt signifikanta skillnader mellan de män som har examen ca 20 år bakom sig, dvs. åttiotalarna, och den grupp som tog examen för ca 10 år sedan, dvs. de tidiga nittiotalarna. Det gäller för det första hur många som gjort en vertikal karriär, fler åttiotalare än nittiotalare är chefer efter åtta år i yrket. För det andra har gruppen tidiga nittiotalare i högre utsträckning än åttiotalarna gjort en horisontell karriär, dvs. de arbetar som det jag kallar experter.

Genom mina intervjuer har jag fördjupat förståelsen av den manliga socio-nomkarriären bland nittiotalarna. Här menar jag att det framkommit att det finns faktorer som talar för att männen inte vill bli chefer, som hänger samman med att chefsrollen i socialt arbete har förändrats. Ett annat sätt att tolka detta är att det ändrade innehållet i chefskapet inom offentlig sektor kan bidra till att männen inte kan bli chefer eftersom de saknar den kompetens som krävs. Ingen av männen som jag intervjuat ger emellertid uttryck för det sistnämnda. Även den ökade andelen kvinnor i chefskåren i socialt arbete kan tolkas på två sätt, där jag kan finna stöd för båda i mina intervjuer. Ett sätt att tolka detta som hänger samman med den nya chefsrollen är att männen inte längre vill bli chefer och därmed lämnar detta arbete till kvinnorna. Men samtidigt talar männen om kvinnornas ändrade inställning till chefskap och en ändrad inställning till kvinnliga chefer från arbetsgivarens sida på grund av politiska beslut om ökad jämställdhet. Det framkom emellertid också i intervjuerna att det finns andra möjliga karriärer inom socionomområdet som ofta är mer lockande än en linjär chefskarriär.

Karriär behöver idag inte innebära en klättring mot toppen. Detta gäller inte minst inom socionomfältet där det redan breda arbetsområdet under de senaste decennierna breddats ytterligare. En socionomkarriär är därför inte lika med att bli chef och att avancera linjärt. Inom socionomyrket erbjuds vägar i horisontell riktning som ger status, autonomi och rätt att göra egna bedömningar och fatta självständiga beslut. Detta gör det möjligt att skapa en individuell proteansk karriär (Hall 1996) där möjlighet att byta karriärväg finns under resans gång. Hall (2004) hävdar att den moderna proteanska karriären innehåller lika många karriärvägar som det finns individer och på ett individuellt plan stämmer detta för de manliga socionomerna. I min studie framgår att det för män i socionomyrket är fullt möjligt att göra karriärförändringar och att skapa sin individuella väg genom yrket. Samtidigt upplever de intervjuade sig inte vara fast inom sitt område utan anser att de har nya möjligheter och talar med tillförsikt om karriärbyten inom socionombranschen. De är alla öppna för diverse förändringar i sitt yrkesliv. Det

6. Den manliga socionomkarriären

finns de som till och från under karriären haft funderingar på att lämna socialt arbete men vid intervjutillfället har ingen några allvarliga eller omedelbara planer på detta. När de vill byta arbete handlar det istället om att söka sig till andra områden inom socionomyrket. De manliga socionomerna har med andra ord ett brett arbetsfält och kan välja och vraka mellan jobben. Eftersom min studie inte omfattar kvinnliga socionomer kan jag emellertid inte påstå att detta fenomen enbart gäller den manliga socionomkarriären. Här kan påpekas att Dellgran & Höjer (2005) som i sin undersökning även inkluderar kvinnor finner liknande karriärmönster, vilket tyder på att expertkarriären är vanlig även bland kvinnorna. Det unika för männen är dock att de enligt vad som framkommit i intervjuerna har mycket lätt att få arbete. Detta beror på att det finns få manliga socionomer samtidigt som manliga socionomer är attraktiva på socionomarbetsmarknaden just i egenskap av män utifrån den särartsdiskurs som enligt tidigare forskning råder i socialt arbete.

Av åttiotalarna är 72 procent kvar i yrket medan 87 procent av den tidiga nittiotalsgruppen och så gott som alla i de andra nittiotalsgrupperna arbetar som socionomer. Trots detta finns, som jag inledningsvis påstod, myten att manliga socionomer hoppar av. Jag menar att denna myt lever kvar eftersom manliga socionomerna i liten utsträckning arbetar i de mer traditionella delarna av socialt arbete. Efter en kortare tid har de lämnat socialtjänsten, frivården och institutionerna för ett mer specialiserat eller expertinriktat arbete men fortfarande inom socionomernas arbetsfält. I intervjuerna har dessutom framkommit att de män som är kvar inom socialtjänsten eller andra traditionella områdena av socialt arbete t.ex. arbetsmarknadssektorn och frivården, arbetar i udda, specialiserade verksamheter. Jag är därför tveksam till om den skillnad som framkom i enkäterna mellan experter och stannare finns: de intervjuade män som stannat inom ingångsområdena beskriver samtliga att de har blivit specialister och har alltså även de gjort en expertkarriär. Med detta övergår jag till att utifrån ett maskulinitetsperspektiv tolka männens tal om sin karriär. Jag inleder med att presentera teorier om maskulinitet, med utgångspunkt från några av de forskare som enligt min uppfattning är mest framträdande inom mansforskningen.

7. Maskulinitet

De manliga värdena är enligt Marshall (1993) självhävdelse, distans, oberoende, kontroll, konkurrens, fokusering, varseblivning, rationalitet och analys. Den typiske mannen är ”hård, torr, opersonlig, objektiv, utåtriktad, handlingsorienterad, analytisk, dualistisk, kvantitativ, rationalistisk, reduktionistisk och materialistisk” (Hines 1992 s 328). Maskulinitetens honnörsord är framgång, potens, kontroll och styrka menar Badinter (1992). En av USA:s mest citerade mansforskare Kimmel (1994) ger en bild av den hegemoniske amerikanske mannen som ”... a man in power, a man with power and a man of power” (ibid. s 125).

Ekman (1995) är en svensk mansforskare, som i likhet med Kimmel hävdar, att det viktigaste för en man i den västerländska kulturen är att undvika allt kvinnligt. Enligt Ekman betyder manlighet att vara konkurrens- och framgångsinriktad, visa prov på styrka och självförtroende och att vara djärv och aggressiv. I en rapport om män i barnomsorgen skriver Birgerstam et al (1996) att männens honnörsord i arbetet inom barnomsorgen är ”planering, kontroll, konsekvens, pålitlighet och förutsägbarhet” medan kvinnors honnörsord är ”flexibilitet och anpassningsförmåga” (ibid. s 27).

Att på detta sätt försöka vaska fram något essentiellt manligt och därmed betona könsskillnader kan leda till att dessa permanentas och tas för givna (Alvesson & Due Billing 1999, 2003). En sådan särartsdiskurs kan bli problematisk vid studier av män och kvinnor i arbetslivet, menar Nordberg (2005). Som ett exempel på detta nämner hon forskning om jämställdhetsarbete i förskolan (Birgerstams et al 1996, 1997). I denna forskning hävdas att män har en mer professionell inställning till förskolläraryrket än sina kvinnliga kollegor. Nordberg menar att denna, som hon anser felaktiga slutsatsen, beror på att Birgerstam inte tar hänsyn till maktordning och könsstereotyper och underkommunicerar motsägelser och variationer mellan män och män och kvinnor och kvinnor. R W Connell som är en forskare som just diskuterar denna variation mellan maskuliniteter kommer jag att presentera i nästa avsnitt. Connell lägger i sin analys vikt vid kön som något skapat och föränderligt och anser att det finns olika typer av maskuliniteter.

7.1 Connells teori om maskuliniteter

Connell (1995) tar helt avstånd från könsskillnader som något av naturen givet. Han skriver: ”Vanligtvis visar forskningsresultat inga som helst mätbara [skillnader mellan män och kvinnor min anm.] gällande intellekt, temperament och andra personliga karaktärsdrag” (s 71). Han hävdar istället att kön skapas och omskapas historiskt i en politisk process. Det är ett sätt att organisera en social praktik. Samtidigt tar han emellertid avstånd från socialkonstruktivismen i dess mest radikala form. Han skriver: ”Den yta på vilken de kulturella inskriptionerna göres är inte utan form” (s 76). All kunskap om maskulinitet har, menar Connell, en poli-

tisk karaktär och det är därför viktigt att ”inte endast syssla med frågor om personligt liv och identitet” (ibid. s 107), utan man måste alltid ta hänsyn till den ojämlikhet som råder både mellan kvinnor och män och mellan män och män. Maskuliniteten liksom femininiteten är motsägelsefull och splittrad. Det behövs en tredelad modell för att analysera genusstrukturen. Det handlar för det första om produktionsförhållanden och den genusmässiga arbetsfördelningen. Det handlar emellertid också om katexis, dvs. ”åtråns genuspräglade karaktär” (s 98). En tredje analysnivå rör frågor om makt, dvs. mäns dominans över kvinnor som enligt Connell finns i hela den västerländska världen. Liksom andra forskare talar han om patriarkatet eller som han skriver: ”... den allmänna underordningen av kvinnor och den manliga dominansen - den struktur som kvinnorörelsen gett namnet patriarkatet” (s 97). Detta innebär emellertid inte att han anser att människor är offer och passivt skall acceptera sin situation utan i likhet med Giddens (1991) menar han att man såväl kan vara utsatt för strukturellt förtryck som vara agent i sitt eget liv. Män och kvinnor har därför möjlighet att påverka och kan i allians agera för social rättvisa.

Det begrepp som främst förknippas med Connell är hegemonisk maskulinitet. Han utgår här från Gramscis (1981) tolkning av detta begrepp. Den sistnämnde hävdade i sin klassanalys att den etablerade samhällsordningen inte bara upprätthålls genom den härskande klassens förmåga att ta till våld och förtryck utan framförallt genom att de undertryckta ansluter sig till den styrande klassens ideologi. Med utgångspunkt från detta menar Connell att den hegemoniska maskuliniteten är ”den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet” (s 101). Den hegemoniska maskuliniteten är idealbilden av maskulinitet som garanterar mäns makt över kvinnor liksom maktbalansen mellan män. Väldigt få män kan leva upp till bilden men alla män och kvinnor måste förhålla sig till den. Lindgren (1999) har beskrivit hegemonisk maskulinitet som en fantombild.

Vid sidan av den hegemoniska maskuliniteten finns, enligt Connell, två andra typer av maskuliniteter. Det är å ena sidan det han kallar *complicit* (på svenska översatt till delaktig) maskulinitet, dvs. män som på olika sätt understödjer och drar fördelar av den hegemoniska maskuliniteten. Å andra finns det Connell kallar den underordnade maskuliniteten vilken omfattar de män som inte förmår att leva upp till maskulinitetsidealet; de feminina männen eller de som är homosexuella. De tre typerna av maskulinitet inom genussystemet, hegemonisk, delaktig och underordnad, samspelar enligt Connell med andra strukturer såsom ras och klass och bildar tillsammans med dessa komplexa mönster.

Den hegemoniska maskuliniteten är något skapat och är därmed beroende av tid och kontext. Några fasta karaktärstyper finns därför inte. Connell hävdar emellertid ändå att västkapitalismens hegemoniska maskulinitet blivit globaliserad, ett synsätt som kritiseras bl.a. av Pringle (2003), som menar att Connell undervärderar den lokala kontextens betydelse. Nordberg (2001) hävdar att få försök

har gjorts att anpassa Connells teori till svenska förhållanden och att det inte diskuteras vad den svenska jämställdhetsretoriken innebär för det hegemoniska maskulinitetsidealet. Att det skett en förändring i rådande maskulinitetsideal diskuteras av flera forskare bl.a. Thomas Johansson (2000) vilket jag återkommer till i nästa avsnitt.

7.2 Ytterligare perspektiv på maskulinitet

Det svenska samhället genomgår stora förändringar vilket bl.a. innebär att klassiska manliga yrken inom industrin försvinner samtidigt som det finns fler kvinnor i arbetslivet och i allt högre utsträckning i maktposition, menar Johansson (2000). Det är därför idag oklart vad som är manligt och kvinnligt, fortsätter han. Detta kan leda till ökad köns polarisering genom det Johansson benämner reitualisering med sport, snabba bilar och snygga brudar som ideal. En annan följd är att den delaktige mannen⁸⁴ enligt Johansson inte längre bara strävar efter närhet till den hegemoniska manligheten utan i vardagslivet ständigt förhandlar med kvinnor i sin omgivning. Johansson urskiljer två positioner som han menar att de flesta män pendlar mellan, nämligen delaktighet i maktutövning och könsförtryck respektive förhandling. Utöver Connells tre maskulinitetstyper urskiljer Johansson i dagens Sverige två andra typer av manlighet: ”den oppositionelle” som samarbetar med kvinnorna och är kritisk till den hegemoniska maskuliniteten och ”den nostalgiske” som längtar tillbaka till en period då män var män och som menar att det finns något essentiellt urmanligt som måste återuppväckas.

Connells teori om den hegemoniska maskuliniteten har fått så stor genomslagskraft att den av Seidler (2003) kritiserats för universalistiska anspråk och för att den i sig blivit hegemonisk. Donaldson (1993) liksom Hearn (2004) anser att begreppet hegemonisk maskulinitet innehåller många motsättningar genom att begreppet idag används på så många olika sätt och att det därmed tappat såväl sin begreppsmässiga som empiriska innebörd. Collinson & Hearn (2005) sammanfattar kritiken mot maskulinitetsbegreppet genom att säga att det anses som oklart, för deskriptivt, överdrivet negativt, föråldrat och att det förenklar synen på maktrelationer (s 298). Hearn (2004) föreslår en återupprättelse av begreppet män i stället för maskulinitet och introducerar begreppet ”hegemony of men” i stället för hegemonisk maskulinitet. Med formuleringen vill han rikta fokus mot att män ”are both a social category formed by the gender system and collective and individual agents often dominant collective and individual agents, of social practices” (s 49 författarens kursivering). Liksom Connell utgår Hearn i sin analys främst från Gramsci (1981). Han anser emellertid att man kommer närmare dennes hegemonibegrepp genom att fokusera på det som tas för givet i kategoriseringen och konstruktionen av män istället för att som Connell fokusera på olika former av maskulinitet. Hearn utgår från att det speciellt i det västerländska samhället är

⁸⁴ Den typ av maskulinitet som Connell (1995) benämner ”complicit”.

män som dominerar både kulturellt och mellanmänskligt. Mäns makt och dominans kan enligt Hearn vara: "structural and interpersonal public and/or private, accepted and taken-for-granted and/or recognized and resisted, obvious or subtle" (Hearn 2004 s 51). Samtidigt menar han att man inte får förbise skillnader mellan män beroende på t.ex. ålder, klass och etnicitet. Även om andra faktorer samverkar med det kroppsliga könet i skapandet av olika kategorier måste man vara försiktig i hävdandet av denna ståndpunkt. Detta kan nämligen vara ett nutida hegemoniskt sätt att dölja könsmonster och mäns makt, anser han (ibid.).

I konstruktionen av manlighet är arbetet viktigt och en framgångsrik yrkeskarriär är ett sätt att säkra sin manliga identitet menar Collinsson & Hearn (1994, 2005). De skriver "Upward mobility can be a key objective in the search to secure a stable, middle class masculine identity and to embellish a male ego" (2005 s 303). De diskuterar vidare olika idealtypiska maskuliniteter genom vilka makt utövas i organisationer. En sådan typ är "Authoritarianism" som kännetecknas av intolerans mot oliktankande, motstånd mot dialog och lydnad. Detta är en brutal och aggressiv maskulinitet. En annan typ är "Paternalismen" där män utövar makt genom förtroende och frivillighet och genom att framhålla det ömsesidiga beroendet i hierarkiska relationer. En tredje typ är "Entrepreneurialism" som är konkurrensinriktad och prioriterar prestation och därmed innebär att arbetet måste prioriteras framför andra åtagande som hem och familj. En ytterligare typ är "Careerism" där hierarkiskt avancemang är det viktigaste och män upprätthåller sin maskulinitet genom en vertikal karriär. Att tävla och att vinna framgång blir här enligt Collinsson & Hearn synonymt med konventionell maskulinitet och en vertikal karriär är ett sätt att säkra sin maskulina identitet. Denna typ av karriär menar de speglar det sätt som medelklassmän ofta ser på sig själv, dvs. som familjeförsörjaren. Slutligen nämner Collinsson & Hearn det de kallar "Informalism" som ett femte idealtypiskt sätt att hävda maskulinitet och utöva makt i organisationer. Informalismen innebär att man på arbetsplatsen bygger upp grupper baserade på gemensamma manliga intressen och värderingar. Genom detta handlande försöker man identifiera sig med vissa män på arbetsplatsen samtidigt som man avskiljer sig från och utestänger andra grupper män och alla kvinnor. Den gemensamma valutan i de informella grupperna är humor, sport, bilar, sex, kvinnor och alkohol (ibid.).

7.3 Maskulinitet i minoritet i arbetslivet

Tidigare beskrev jag hur en minoritetsposition på arbetsplatsen enligt Kanter (1977) kan ge upphov till problem, vilket hon menade berodde på denna position i sig. Männerna i minoritet i Williams (1995) undersökning kunde dock i motsats till Kanters (1977) kvinnor ofta dra fördelar av att vara i minoritet. De behöll sin makt och överordning även i kvinnoyrken eftersom även här finns en manlig modell för att lyckas i arbetet. Williams skriver: "At any rate their efforts at doing gender often serve to reproduce the dominant social forms of masculinity,

thereby sustaining gender privileges within these occupations” (s 123). Männens situation var emellertid ändå inte oproblematiske. Eftersom omgivningen hade svårt att förstå varför de valde ett kvinnoyrke med låg lön och status, ifrågasattes deras manlighet både av kollegor, klienter och av det omgivande samhället. Männerna i Williams undersökning mötte två olika slags fördomar, antingen trodde man att de var bögar, dvs. inte tillräckligt manliga eller att de var våldsmän, dvs. alltför manliga - “The outside world considers them failure as men, while inside their profession they are rewarded because they are men” (s 21). Eftersom arbetsdelningen mellan könen enligt Williams är en nyckelkomponent i den rådande könsmaktsordningen (jfr Collinson & Hearn 1994), anser hon, att denna hotas när män väljer ett kvinnoyrke. Detta leder till att de, i högre utsträckning än vad som krävs av män i manliga yrken, måste bevisa att de är maskulina och leva upp till en hegemonisk maskulinitet. De måste skilja ut sig som annorlunda och visa att de inte är ”en av tjejerna”. Denna press kunde komma såväl utifrån genom att de uppmuntrades att avancera oavsett egna ambitioner, som inifrån genom att de kände en inre psykisk press att bevara sin maskulinitet. Williams menar således att det förutom mer rationella motiv som högre lön och mer makt också fanns ett irrationellt element av personliga motiv att sträva mot toppen, vilket hade sitt ursprung i omedvetna manlighetsbevarande processer. Att nå framgång kan vara ett sätt för män att bevara sin maskulinitet i kvinnoyrken och att ta administrativa poster ett sätt att avskilja sig och bli annorlunda än kvinnorna. Männerna i hennes undersökning utgjorde därmed inget hot mot den hegemoniska maskuliniteten och könsmaktsordningen.

Bradley (1993) anser att det är lätt att förstå varför en kvinna väljer ett mansdominerat yrke då detta ger högre prestige, högre lön och ökad makt. Omgivningen har emellertid svårt att förstå varför en man väljer ett kvinnoyrke, då han därmed så att säga väljer ner sig. Samtidigt är det enligt Bradley mer tillåtet för en kvinna att uppvisa det som anses som ett manligt beteende utan att hennes femininitet hotas. Männens heterosexuella identitet ifrågasätts däremot om de visar kvinnligt definierade sidor, menar Bradley. Deras maskulinitet blir sålunda starkt hotad när de arbetar i kvinnoyrken och risken är stor att de blir betraktade som homosexuella. Lupton (2000) har studerat hur män handskas med sin maskulinitet i kvinnoyrken. Han finner att arbete i kvinnoyrken kan hota maskuliniteten ur tre aspekter: män kan inte använda sin yrkesidentitet för att bekräfta sin manliga identitet, män är rädda för att de skall bli mer feminina genom att de arbetar med kvinnor och män löper risk att av omgivningen bli betraktade som feminina eller homosexuella. Cree (2001) beskriver hur manliga socialarbetarstudenter i Storbritannien anser sig själv som icke-traditionella män på grund av sitt yrkesval.

I en annan, tidigare nämnd undersökning bland män i minoritet fann man att de flesta män tyckte att det var påfrestande att ha ett kvinnoyrke (Simpson 2005). De upplevde att de blev negativt stereotypiserade och ifrågasatta i sin maskulinitet både genom att de kände ett inre hot mot könsidentiteten och genom press

från omgivningen. Ett sätt att komma tillrätta med detta var att ge begränsad information om vad de arbetade med och då vinkla denna så att det inte framgick att det var ett kvinnoyrke, t.ex. genom att bara säga att man arbetade inom flyget i stället för att säga att man var flygvärdinna. Ett annat sätt för att slippa få sin maskulinitet ifrågasatt var att betona manliga sidor av jobbet och ett tredje var att söka sig till områden inom arbetet som inte var så starkt kvinnligt könsmärkta. Även i Cross & Bagilholes (2002) studie om män i kvinnoyrke upplevde männen sin maskulinitet ifrågasatt. De hade två sätt att handskas med detta som i båda fallen ledde till att de behöll sin dominans över kvinnorna på arbetsplatsen. Det ena var att betona de manliga inslagen i arbetet och hävda att de gjorde ett annorlunda arbete än sina kvinnliga kollegor. Det andra sättet var att de menade att de genom att arbeta i ett kvinnoyrke fick tillgång till kvinnliga sidor av sin personlighet och därmed kunde konstruera en annorlunda och mer helgjuten maskulinitet. I dagens yrkesliv är det som brukar anses som kvinnligt t.ex. empatisk förmåga enligt Christie (2006) en tillgång. Han hävdar emellertid att män måste säkra sin maskulina identitet innan de kan engagera sig i de mer kvinnliga sidorna av sitt arbete. Detta gör att män i kvinnoyrken uppträder på ett sätt som bevarar deras maskulinitet och i mindre utsträckning än män som arbetar inom mer manliga områden engagerar sig i mer kvinnliga delar av arbetet, menar han.

Frågan är då hur risken för maskulinitetsförluster på grund att de arbetar i ett kvinnoyrke påverkar de manliga socionomernas val av och tal om sin karriär i socionomyrket? I nästa kapitel kommer jag att göra en analys och tolkning av de manliga socionomernas karriär i förhållande till maskulinitet utifrån vad som framkommit i intervjuerna. Jag relaterar här till teorier om maskulinitet, minoritetsställning i arbetslivet och maskulinitetsbevarande strategier som män i kvinnoyrken enligt tidigare forskning använder.

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

8.1 Manliga socionomer i minoritet

I de följande avsnitten kommer jag att analysera några aspekter på att vara man i minoritet i socionomyrket som det framkommit i intervjustudien. Jag utgår från Kanter (1977) teori om ”token” och de fenomen som enligt henne drabbar den kategori som är i minoritet i arbetslivet nämligen synlighet, kontrast och assimilering.

8.1.1 Synlighet

En person i minoritetsställning blir enligt Kanter (1977) synlig. Detta har männen i min undersökning erfarit. I motsats till kvinnorna i minoritet i Kanter undersökning har de emellertid enbart haft fördelar av att synas. Redan under utbildningen har de känt sig positivt särbehandlade och fått en speciell roll i klassen.

** Så blev man ju mer uppmärksam på något sätt tycker jag, bland klasskompisar och även bland kvinnorna. Det var intressant på något sätt och man fick nog känsla av att ens ord vägde rätt tungt ibland. (Nisse)*

Från lärarna har männen också mött uppskattning för att de valt socionomutbildningen. De har ofta fått höra att de behövs eftersom det finns så få män i socionomutbildningen och inom socionomyrket.

** ”Vad kul att det är så många äldre och så många killar” det fick vi ju bära väldigt mycket och det tyckte jag var lite fel för jag tyckte nog att av alla dom 30 så var dom klokaste nog två tjejer som kom direkt från gymnasiet. (Leif)*

** Jag tror säkert att jag har fått fördelar både lönemässigt och annat för att jag är kille. /... /man blir ju lite ombändertagen. Speciellt var det så när man var yngre: ”Oh en kille, oh kom här ta en kopp kaffe här och nu ska du vara med här.” (Niklas)*

Som tidigare framkommit leder den komplementära synen på kön i socialt arbete till att manliga socionomer blir attraktiva på arbetsmarknaden. Detta förstärks ytterligare av deras synlighet. Ibland har de inte alls tänkt sig arbete inom ett visst område eller ens vetat om att denna typ av arbete fanns.

** Så blev jag kan jag säga head-huntad, det blev jag faktiskt. Det var i samband med att jag hade en klient och vi skulle då göra upp en planering. Vi fick en bra kontakt [med en person som hade det arbete som han blev rekryterad till min anm.] och han kontaktade mig en två, tre månader senare, om att man behövde en sådan tjänst. (Albert)*

Liksom männen i Williams (1995) undersökning blir de manliga socionomerna enligt egen utsago positivt särbehandlade.

** Man kan glida på en räkmacka. (Niklas)*

Detta kan jämföras med kvinnorna i Kanters (1977) undersökning som för illa av sin synlighet. Den bästa strategin för att handskas med synligheten för minoriteten i Kanters undersökning var balansgången mellan att vara mycket kompetent men inte för kompetent och synas men samtidigt inte sticka ut för mycket. Det var emellertid få förunnat att klara av detta. En annan strategi var därför att kvinnorna försökte göra sig osynliga vilket fick till följd att de blev förbisedda och missade chanser i arbetet. Även om männen i min undersökning inte erfor nackdelar av sin minoritetsposition finns män som drar sig undan. Som exempel kan nämnas att en man tidigare arbetat i en specialiserad verksamhet inom socialtjänsten där han hans arbetsplats låg avskilt. Detta trivdes han med men det projekt som han var verksam i upphörde. Vid intervju tillfället arbetade han halvtid med traditionellt socialbyråarbete på en avdelning med nästan enbart kvinnor vilket han upplevde som negativt.

** Det blir så mycket tjafs dagarna i ända. (Hans)*

Detta ledde till att han, liksom en annan man, för att få vara i fred drog ner persiennerna för fönstret ut mot korridoren och därmed isolerade sig från övriga anställda. Männen beskriver hur deras speciella arbetsplats är avskild från övrig verksamhet eller hur de kan välja att dra sig undan. När de så önskar kan de emellertid själva välja att delta och de kan behålla sina kontaktytor och sitt inflytande.

** Jag stänger in mig. Sitter jag därinne i fikarummet så är det för att det är någonting jag vill ta upp med någon och när jag är färdig med det så går jag. (Hans)*

** Jag jobbar inom mitt gebit som är ganska avskilt men det är samtidigt mycket viktigt att man har mycket kontaktytor och nätverk kvar. (Olle)*

I motsats till kvinnorna i Kanters undersökning är de manliga socionomerna eftertraktade i sin egenskap av män och deras avskildhet ger därmed inga negativa konsekvenser utan kan tvärtom ge positiva utfall vilket jag återkommer till. Medan Kanters kvinnor för att inte synas gjorde allt för att bli ”en av grabbarna”, exempelvis kunde de klä sig som männen, fanns inga sådana tendenser hos männen i min undersökning. Som tidigare framkommit är en anledning till att man anser att det behövs fler män i socionomyrket att de manliga socialarbetarna ska göra pojkar till män och kunna hävda det manliga perspektivet. De män som anställs i socialt arbete bör därför vara manliga män som lever upp till maskulinitetsnormerna. Männen skall - för att travestera Lindgren (1999 s 123) - vara manligt performativa män, dvs. de skall välja att framträda i sådan rekvisita och med sådana gester som kulturellt tillskrivs det manliga dvs. icke-kvinnliga.⁸⁵

⁸⁵ Lindgren (1999) talar om att en kvinnlig performativ kvinna är en som väljer att framträda i sådan rekvisita och med sådana gester som kulturellt tillskrivs det kvinnliga, dvs. icke manligt (s 123).

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

Ett annat alternativ för kvinnorna i minoritet var enligt Kanter (1977) att dra nytta av sin synlighet och utnyttja sin position genom att försöka märkas ännu mer. Då blev de emellertid illa sedda av männen och betraktades som bråkstakar. Denna strategi kan emellertid männen i minoritet använda utan att det får negativa konsekvenser. De har syns och hörts under studietiden.

** Vi hade diskussioner om varför det är så att fast det är bara 25 procent män här är det ändå dom som tar upp 60 procent av tiden i samtalet. (Albin)*

Detta gäller också i arbetslivet.

** Jag förväntas säga min mening i högre utsträckning än många kvinnliga kollegor. Men det kanske inte har att göra med att jag är kille utan att jag är jag. Men jag tror att det är lite att jag är kille också. (Oskar)*

Att höras, våga konkurrera, visa framfötterna och ta för sig är en del i manlighetsidealet som det tidigare beskrivits. En man som syns och hörs är i motsats till en kvinna med samma beteende något positivt och vad som förväntas av honom. Han blir därför inte som Kanters kvinnor betraktad som en bråkstake. Den särartsdiskurs där ”män betecknas som handlingsinriktade, distanserade och rationella och kvinnor som fostrande, emotionella och omsorgsinriktade” (Nordberg 2005 s 238), menar jag, gynnar män i minoritet. När de syns och hörs uppför de sig som det förväntas enligt det hegemoniska manlighetsidealet. Kvinnor förväntas däremot enligt särartsdiskursen ta hänsyn till andra och invänta gruppen och inte framhålla sig själv. Detta, menar jag, leder till att kvinnor som tar plats som några av Kanters kvinnor anses som besvärliga bråkstakar. Detta för oss över till ett annat fenomen, nämligen det som Kanter benämner assimilering, vilket innebär att man i minoritet ses som ett med sin kategori.

8.1.2 Assimilering

När jag frågar männen om de har några speciella arbetsuppgifter för att de är män svarar de först nekande men efter en stunds resonering med sig själva kommer det dock fram att de flesta, åtminstone tidigare under sin karriär, fått vaktmästarsysslor som krävt kroppskrafter, t.ex. att hjälpa till att flytta möbler. De har också fått arbetsuppgifter av rent teknisk art som att ta hand om datorerna. Det vanligaste sättet för Kanters kvinnor att handskas med den påförda rollen var att acceptera den eftersom det var lättare än att strida emot. De intervjuade männen har på samma sätt tagit på sig de tilldelade arbetsuppgifterna utan att reflektera över detta.

** Det är en sån vana så jag tänker inte på det bara, men självklart det är data och teknik och över huvud taget så där när det strular. (Hans)*

** Det är stopp i faxen eller kopieringsapparaten eller någonting med datorerna, men nu är jag inte speciellt duktig på vårt datorsystem och i och med att jag sitter här så har jag ju tappat ännu mer så där kommer dom i ogjort arbete. (Ove)*

Enligt den västerländska maskulinitetsnormen är en man modig och vågar.⁸⁶ Detta kan innebära både att våga stå emot i hotfulla situationer men också att våga stå upp och föra arbetsgruppens talan. Förväntningar på männen utifrån de egenskaper som de tillskrivs som män kan upplevas både positivt och negativt.

** Men å andra sidan får du ta mycket skit. Alltså du får ta mycket av det här, som jag tycker jag har hamnat i varje fall, att det är lite stökigt här och någon är stöddig där och här är lite aggressivt här och det är lite klurigt och då helt plötsligt ska man som man ta det. Sen kontakterna utåt då mot skolan och så det är ju bara positivt. Jag tycker att det har man bara fördelar av. En egenskap som en manlig socionom ska ha är att man ska vara orädd för det krävs att man kan ta, eller i varje fall har jag fått ta, rätt mycket stök och aggressivitet. (Niklas)*

De arbetsuppgifter som männen får t.ex. att de som ovan nämnts får vara ansiktet utåt och föra gruppens talan kan ge dem karriärfördelar. Samma gäller den förväntan som finns att de ska ha tekniska kunskaper eftersom de kategoriserats som män. I min enkätundersökning framkom exempelvis som tidigare nämnts att några män genom arbete med IT-inriktning i socialt arbete lämnat socionomyrket för en karriär i databranschen. Arbetsuppgifter inom det som anses som mer manliga områden kan också vara mer prestigefyllda och därmed vara högre lönesatta.

** Vi har ju alla olika funktionsområden och vissa är värda mer lönemässigt. Det har en tendens till att ofta bli dom lite hårdare som data och säkerhet kanske. Det är oftast män som håller på med dom och där kan jag se ett problem för det finns egentligen ingen anledning att bestämma att det ena är mer värt än det andra. (Nisse)*

Precis som kvinnorna i Kanters undersökning tillskrivs de manliga socionomerna egenskaper som anses förknippade med deras kön. De förväntas också ha arbeten som anses passande för en man. Medan de egenskaper och arbeten som tillskrivs kvinnor pga. könsmaktsordningen leder till nedvärdering blev männen i min undersökning, liksom män i minoritet i tidigare undersökningar (Williams 1995, Bloksgaard & Brock Faber 2004), i kraft av sin överordnade position uppvärderade. T.ex. möter de manliga kuratorerna inom sjukvården både från personal och från patienter föreställningen om att de är läkare, ett yrke med högre status än socionomyrket.

⁸⁶ Jämför kap 7. Jämför också Brannon (1976) som menar att det amerikanska mansidealet är ”no sissy stuff”, ”be a big wheel”, ”be a sturdy oak” och ”give ‘em hell” dvs. en man gör inget som kan uppfattas som kvinnligt, ska vara framgångsrik, vara lugn, stå fast och inte visa känslor samt vara aggressiv och våga.

8.1.3 Kontrast

Kanter (1977) konstaterade att den dominanta gruppen överdrev både likheten inom och skillnaden mellan den egna gruppen och de avvikande, ett fenomen som hon benämner kontrast. I min undersökning kan detta enligt en man bli något positivt.

** Det är ju skönt på det viset att man är ju extra mycket kille som ensam kille bland många kvinnor. Bland 20 män så kanske man känner sig väldigt lite manlig för man är den typ av kille som aldrig riktigt känt sig hemma [i manlighetsidealet min anm.] /.../ (Leif)*

Kontrasten gentemot kvinnorna förstärker sålunda hans manlighet. De manliga socionomerna har emellertid också erfarit kontrastskapandet som negativt. Speciellt gäller detta under utbildningstiden. Några män säger att det då har funnits starka motsättningar mellan män och kvinnor. Diskussionens vågor har gått höga kring manligt och kvinnligt. En del män har gillat dessa diskussioner och säger att de har ”eldat under brasan” genom att försvara mannen och ibland överdrivit det så kallade manliga perspektivet. Andra män har dragit sig undan eftersom de inte varit intresserade av att diskutera könsmotsättningar. Några beskriver hur de fått representera mannen och fått stå till svars för oförrätter som kvinnor varit utsatta för av män.

** Så kändes det att man blev bara arg, man blev bara så trött på det här snacket som kom från vissa kvinnor att vi skulle stå och representera hela det manliga släktet och vad dom hade räkat ut för. (Lars)*

Att närvaron av en avvikare leder till att majoritetens identitet stärks och att deras gemensamma drag betonas, manifesterades t.ex. i samband med grupparbeten under socionomutbildningen.

** Tjejerna ville ju gärna skilja på oss killar. Skulle man bilda grupper så ville man gärna ha en kille i varje grupp. Att killarna fick vara i en egen grupp det tillät inte tjejerna. Jag kommer ihåg att vi hade diskussioner om det och det var lite infekterat också. Dom ville ju ha den manliga sidan där men dom ville ju inte ha mer än en kille i gruppen, alltså ett slags gisslan. (Örjan)*

En strategi som minoriteten i Kanters undersökning använde för att undvika de negativa effekterna av majoritetsgruppens kontrastskapande var att förneka att det var något speciellt med att vara i minoritet på just deras arbetsplats. Detta gör även de manliga socionomerna. Det är de andra männen som blir utsatta för stereotypisering från kvinnorna eller får vissa arbetsuppgifter för att de är män. Det gäller inte dem själva.

** Jag har varit borta på halvtid så har jag inte drabbats lika hårt som min andra kollega som har varit där på heltid. (Ove)*

De talar också om en ”nu och då situation”. Tidigare under karriären har de upplevt nackdelar med att vara man i förhållande till kvinnorna men så är det inte längre.

** På tredje jobbet var jag ensam man på myndighetsavdelningen. Där var väl nio kvinnor på slutet, det kunde kännas för mycket till slut. (Lars)*

För att slippa bli negativt stereotypiserade utmålade Kanters kvinnor sig själva som undantag från sin kategori. Det gör även några av de manliga socionomerna genom att beskriva sig som representanter för ett annorlunda mansideal.⁸⁷

** Jag har aldrig varit någon machokille. (Erik)*

I Williams (1995) undersökning fanns män som ansåg sig annorlunda och bättre än andra i professionen. De kunde ta avstånd från sitt arbete och dömde ut yrket och andra män och kvinnor som arbetade med detta. Christie (2006) fann liknande tendenser bland manliga socialarbetare men detta kan jag inte direkt finna i min undersökning. Männen är positiva till sitt yrke och de möjligheter som det ger. De är också positiva till andra män och kvinnor i yrket. Enligt de manliga socionomerna är dock kvinnor i socialt arbete jämfört med män mycket allvarligare och mer seriösa. Detta leder till att kvinnorna, enligt de manliga socionomerna, blir mer omhändertagande. De har därför svårt att släppa sitt arbete och sina ärenden vilket kan få till följd att arbetsbelastningen ökar, men det kan också leda till att kvinnorna själva far illa.

** Jag skulle vilja påstå att för alla män hos oss är det är inte så blodigt allvar allting utan man tar det lite lugnt. Det är ju väldigt sällan män hamnar i konflikter med klienterna jämfört med kvinnor faktiskt. /... / Jag tror det är viktigt att man tar ner det hela på jorden, att ja det är bara ett jobb och det löser sig. (Nisse)*

Kvinnliga socialarbetare är inte bara mer allvarliga och seriösa än männen utan de saknar också humor, menar männen. Detta märks mest på rasterna i fikarummet och vid mer informella träffar och det är i först hand i dessa sammanhang könsblandade grupper behövs enligt männen.

** I fikarummet så går jag ju hellre och sätter mig bland män. Om det bara sitter kvinnor där handlar ju ofta samtalen om kvinnliga grejor. Är männen där så blir det lite mer blandat. Det blir liksom lite mer humor (skratt). Kvinnor har en oerörd förmåga att bli tunga på något sätt när det gäller sociala problem. (Östen)*

Männens huvudargument för att det behövs fler män i socialt arbete är sålunda att det skulle bli trevligare på arbetsplatsen om fler män anställdes. En majoritet av kvinnor gör enligt de manliga socionomerna, att det blir en tung och allvarlig stämning samtidigt som männen menar att de inte kan vara sig själva. I kvinnliga socionomers sällskap måste de mer tänka på vad de säger och kan inte koppla av. De vill emellertid inte heller att det ska vara en majoritet av män i arbetsgruppen.

⁸⁷ Jag återkommer till detta.

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

Flera av männen har tidigare arbetat på manligt dominerade arbetsplatser och upplevt detta som negativt eftersom de menar att det blir en särskild jargong och en grabbig stämning. Det bästa är enligt de intervjuade en arbetsgrupp där det råder balans mellan könen. En man talar om skillnaden mellan grupper med kvinnlig majoritet och könsblandade grupper enligt följande:

** Det är ju det här mer kanske direkta lite det man brukar säga fläsiga det är ett bra ord. Man sitter och pratar en massa saker och man behöver inte tänka på vad man säger. Man kan säga i princip vad som helst. Ibland är det dumma saker och ibland menar man dom inte. Ibland säger man det för att hålla en viss stämning. Det är mycket sport också / ... / (Ulf)*

Detta kan jämföras med den tidigare refererade studien där männen var de som i högst utsträckning tyckte att stämningen i arbetsgruppen påverkades av könsbalansen (Karlqvist et al 2004). Att det inte finns någon att prata sport med, är ett problem för många av de manliga socionomerna liksom för män i minoritet i tidigare undersökningar (t.ex. Williams 1995). Humor och sport är det som enligt männen främst skiljer ut manliga socionomer från kvinnliga. Detta kan också jämföras med Collinson & Hearn (1994) som menar att just detta är en del av valutan i det de benämner informella strategier för att avskilja sig och behålla makt i organisationer. Nämnas kan att den kvinnliga minoriteten i Kanters (1977) undersökning kunde visa lojalitet mot majoriteten genom att låta sig utsättas för deras humor. Detta beskrivs inte av de intervjuade männen vilket kan bero på att de menar kvinnliga socionomerna som ovan framkommit saknar humor.

Ytterligare ett sätt att undgå problem med den kontrast som majoriteten skapade gentemot minoriteten var enligt Kanter (1977) att visa sin tacksamhet över att få vara med eller genom att inte kritisera sin situation och inte sträva efter fördelar eller avancemang. Som tidigare framkommit förväntas de manliga socionomerna vara kritiska och föra fram sina åsikter. Samtidigt fanns undantag, men detta gällde under utbildningstiden. En man säger om kvinnors syn på män under socionomutbildningen:

** Killar är OK men dom får inte ta över och dom får veta sin plats ibland. (Östen)*

I arbetslivet förhåller det sig enligt männen tvärtom. Liksom i tidigare undersökningar bland män i minoritet, uppmuntras de manliga socionomerna också att avancera även om de själva inte har en sådan strävan.

** Det har varit folk inne och frågat bland mina kollegor och så, skulle du inte kunna tänka dig söka det här [chefstjänster min anm.]. Ja det är ju positivt och trevligt att höra, men ja alltså det ska vara förankrat hos mig själv. (Olle)*

De företeelser som drabbar tokens dvs. synlighet, assimilation och kontrast har de manliga socionomerna i minoritet, liksom kvinnorna i Kanters (1977) undersökning, erfärut. I motsats till kvinnorna i minoritet har de manliga socionomerna emellertid i huvudsak fått positiva karriärutfall genom sitt sätt att handskas med

dess fenomen. I nästa avsnitt diskuterar och tolkar jag hur de manliga socionomerna genom olika strategier och genom sitt sätt att tala om sitt yrke försöker bevara sin maskulinitet och sin ställning i genussystemet (Hirdman 1988) när de arbetar i ett kvinnoyrke.

8.2 Manliga socionomer och maskulinitet

När jag analyserade männens sätt att tala om sitt yrke var det flera omständigheter som jag fann förvånande. De manliga socionomerna talade i intervjuerna i liten utsträckning om svårigheter med att vara man i socionomyrket och om att de upplevde problem på grund av sitt yrkesval. När männen beskrev olägenheter talade de främst om att det gällde andra män men inte dem själva. Männen beskrev också som nämnts en ”nu och då” situation som innebar att de tidigare upplevt problem med att arbeta i ett kvinnoyrke men att det var annorlunda i deras nuvarande arbete. Den största nackdelen med att arbeta i ett kvinnodominerat yrke i deras nuvarande situation var att det blev tråkigt på arbetsplatsen eftersom det var få män, främst gällde detta i under ”fikapauser” och informella träffar. I liten utsträckning talade de om att de kände sin maskulinitet hotad på grund av sitt yrkesval. Det sistnämnda var förvånande eftersom det i flera tidigare undersökningar har framkommit att detta är en nackdel som män i kvinnoyrken erfar (Bradley 1993, Williams 1995, Lupton 2000). I följande avsnitt tar jag upp några omständigheter som enligt min tolkning bidrar till att de manliga socionomerna inte säger att de känner sig omanliga eller upplever att omgivningen betraktar dem som sådana trots att de valt ett kvinnoyrke.

8.2.1 En utbildning som ger självkänedom

Tidigare har nämnts att socionomutbildningen, enligt de intervjuade männen, givit dem en självkänedom som bidragit till en icke-traditionell syn på karriär. Genom att männen under utbildningen fått reflektera över sina tidigare erfarenheter, sitt förhållningssätt till olika fenomen i livet och vilka de själva är, har även deras manlighet satts under lupp.

** Utbildningen var väldigt givande. Den var mycket givande för mig personligen. Att få reflektera och få titta bakåt och göra nya val i livet. Jag blev en annan människa på sätt och vis. Jag blir ju äldre och det hjälper till också, men rent aktivt insåg jag lite grejer om mig själv, att det fanns saker som jag behövde jobba på, som att bli lite mjukare.
(Oskar)*

Männen har under socionomutbildningen också fått reflektera över sin roll som män i minoritet och över vad det innebär för deras maskulinitet att göra ett icke-traditionellt yrkesval. En av de intervjuade säger att de blivit uppmuntrade att ”ta på sig kjolen” och våga visa även andra än traditionellt manliga sidor. Utbildningen har med andra ord hjälpt dem att förstå att man kan vara man utan att leva upp till eller behöva mäta sig mot det hegemoniska mansidealet.

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

** Nä, man blir inte en kvinna bara för att man är känslös men är man rädd för att andra män ska uppleva en som kärring eller kvinna eller allt vad man kan kalla en kvinna för då har man ju problem med sin manlighet tycker jag. Man är nog väldigt maskulin, det tror jag, men hur bra är det? Hur fungerar det? Där har jag lärt mig att jag har varit sådan hela mitt liv, en mjuk kille som har blivit man. (Orvar)*

Även Williams (1995) diskuterar liknande aspekter på socialarbetarnas utbildning. I hennes undersökning var de den yrkesgrupp som var mest medveten om att valet av en speciell karriär inom yrket var en strategi för att lösa de maskulinitetskonflikter som deras arbete gav upphov till. Detta ser hon som ett resultat av deras utbildning.

Att männen på socionomutbildningen i Lund under utbildningstiden medvetandegjorts om könsaspekter, maskulinitet och betydelsen av att vara man i minoritet har betydelse för deras syn på socionomyrket och karriären inom det samma. Det finns emellertid även andra faktorer som är viktiga i sammanhanget. Genom sitt sätt att välja arbetsområde, men också genom sitt sätt att tala om sitt yrke och sin karriär, menar jag att de manliga socionomerna upprättar olika strategier för att slippa den manlighetsförlust som ett kvinnoarbete kan innebära. Detta kommer jag att diskutera i de följande avsnitten.

8.2.2 Manliga områden

Att männen sökte sig till speciella områden där det redan fanns många män eller områden som upplevdes som mer manliga är en strategi som Williams (1995) iakttog i sin undersökning. Detta har även framkommit i min enkätstudie där det exempelvis visat sig att de manliga kuratorerna som besvarat enkäten i stor utsträckning finns inom psykiatrin, som är ett område inom sjukvården dit män traditionellt söker sig. Även de intervjuade männen talar om att de finns inom arbetsområden som är mer manliga ur såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter.⁸⁸

** Ja det är lite bättre än på andra avdelningar, faktiskt tror jag det är 40 procent män här. (Östen)*

** Även inom det X fältet [mannens arbetsområde min anm.] är det rätt mycket män som jobbar med att hålla samtal. Jag tror det egentligen är mer balanserat här än om man tittar på socialsekreterarna. (Lukas)*

** Sen är det faktiskt så att på huvudkontoret som jag ändå tillhör där jobbar 30 personer där är det rätt så blandat nu. Vi har två chefer som är män och en ordförande och det är faktiskt rätt många män där av handläggarna så då är de så där hälften/hälften. (Leif)*

** Det har traditionellt varit ett ganska manligt arbete. (Örjan)*

⁸⁸ Undantaget är männen som arbetar inom kuratorsverksamhet.

Männen försöker alltså undvika att arbeta i ”skewed groups” dvs. den grupp-sammansättning där minoriteten är så liten att det uppstår problem med att vara i minoritet.⁸⁹ De söker sig också till områden som inte är så tydligt kvinnligt köns-märkta. Genom att finnas inom sådana områden blir det lätt för männen att tala om sitt yrke utan att utsättas för maskulinitetsförluster. Även om männen i min undersökning finns i ett kvinnoyrke kan de genom att välja manliga områden eller genom att de beskriver sina arbetsområden som mer manliga ur såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter omdefiniera dessa.

En annan strategi som män i minoritet, enligt tidigare forskning, väljer för att slippa maskulinitetsförluster när de arbetar i ett kvinnoyrke är att beskriva sitt arbete i allmänna ordalag (Simpson 2005). På liknande sätt säger några män i min undersökning att de ofta talar mer om det område som de arbetar inom än vilket yrke de har. Att säga att man arbetar inom kriminalvården, arbetsmarknadssektorn eller med ekonomisk rådgivning ger inte associationer till kvinnoyrken. Socionomyrkets bredd med många olika arbetsfält bidrar till att omgivningen inte uppfattar att männen arbetar i ett kvinnoyrke.⁹⁰ De manliga socionomerna slipper därmed få sin manlighet ifrågasatt.

** Det är en så liten nisch att folk inte riktigt vet vad jag gör. (Oskar)*

** Dom sista åren har jag snackat mest om att jag jobbar med X [hans specialområde min anm.] och det tolkar ingen som kvinnligt. (Nisse)*

På frågan om de mött några reaktioner på att de arbetar i ett kvinnoyrke svarar några män emellertid att de är obenägna att tala om sitt yrke på fritiden. En man berättar helst inte för sina grannar vad han arbetar med.

** Kommunen [där mannen bor min anm.] är en höginkomstkommun och det är mycket status och folk jobbar med helt andra saker än vad jag gör. Nu bor jag lite avskilt för jag bor i ett litet område där det kanske ändå är mer blandat med så kallade vanliga människor. Men det är inte precis några socionomer som bor där eller folk som jobbar med att hålla samtal, så i det avseendet är jag nog mycket udda och speciell. (Lukas)*

En annan säger att han och en manlig bekant som är bibliotekarie båda två undviker att tala om sitt yrke av rädsla för att som han säger:

** [...] bli betraktad som mes så där. Det är liksom inte det första man säger på ett föräldramöte eller på fotbollsträning, i sådana sammanhang, det kan jag nog inte säga, det att jag är socionom. (Leif)*

Liksom män i kvinnoyrken i andra studier var alltså båda dessa män noga med var och hur de talade om sitt yrke (Williams 1995, Simpson 2005, Christie 2006). De tar emellertid direkt udden av sin utsago, och säger att det i första hand inte är för att de är rädda för att yrket skall ses som omanligt som de undviker att tala om

⁸⁹ Jämför tidigare diskussion om män och arbetsledarskap.

⁹⁰ Ett undantag är kuratorsarbete.

vad de sysslar med. Den förste mannen menar att det mest beror på att han inte vill prata jobb på fritiden och den andre säger att han är rädd för att dra på sig aggressivitet kring hur det sociala arbetet fungerar.

På sin fritid umgås de intervjuade männen i stor utsträckning med människor som arbetar i vården som lärare eller med mer humanistiskt eller samhällsvetenskapligt inriktade yrken. Många av deras manliga vänner finns således liksom de intervjuade inom kvinnodominerade yrken. En del av männen har emellertid kvar vänner från barn- och ungdomstiden som har icke-akademiska, manligt definierade arbeten. Dessa är emellertid föga insatta i att socionomyrket är kvinnodominerat. Samtidigt ifrågasätter de inte de manliga socionomernas maskulinitet på grund av yrkesvalet eftersom de i första hand ser sin vän som akademikern och inte som en som arbetar i ett kvinnoyrke. Omgivningens reaktioner på de manliga socionomernas yrkes- och utbildningsval har i de flesta fall varit positiva eftersom männen skaffat en akademisk utbildning.

** Min morsa är stolt. Vi är så duktiga [även brodern är socionom min anm.]. Hon bad oss komma till sitt jobb - "Det är mina söner det, de har studerat på universitetet".
(Oskar)*

Att männen oftast är klassresenärer gör att de som akademiker möter respekt från föräldrar, släkt och barndomsvänner.

8.2.3 Avskildhet

Vid besöken på männens arbetsplatser i samband med intervjuerna visade det sig att många män satt avskilda från övriga verksamhet. Männen talade om denna rent rumsliga avskildhet som något positivt.⁹¹

** Vi ingår i "myndighet" men vi är separerade på det viset att vi sitter en bra bit ifrån och vår chef sitter där uppe och sköter sin verksamhet. Ja vi kan styra oss på egen hand rätt mycket samtidigt som vi då har vår chef som ändå finns med i bilden naturligtvis.
(Lukas)*

Om de finns i samma lokal som en annan verksamhet betonar de att de sitter i en speciell del av lokalerna t.ex. längst ner i korridoren eller på ett annat våningsplan.

** Det skönt att sitta här uppe på det viset för man hamnar ju inte alls i samma röra. Dom är ju faktiskt lite över 20 personer som sitter där nere och här sitter vi fyra / .../
(Ulf)*

⁹¹ Se också avsnittet "Synlighet" där detta fenomen också diskuteras.

En annan man som finns inom en större enhet har bildat en fritidsklubb exklusivt för män.

** Vi försöker nog hålla den manliga identiteten vid liv på något sätt. Vi har filmklubb bara för männen och det får bara vara speciella filmer där. Det får inte vara något smörande i filmerna inga sådana bär "You got mail" och sådant där skit det vägrar vi se utan det är mer brutala sådana science fiction och sånt bär som kvinnor hatar. Ingen av våra fruar skulle gå med på en sån film. Så då träffs vi och så kollar vi film och spelar poker om pengar och ah dricker whiskey (skratt). (Nisse)*

När männen i mina intervjuer talar om hur man avskiljer sig är det precis som i Williams (1995) undersökning på ett skämtsamt och raljerande sätt. Ändå menar Williams att det var en strategi för att etablera överhöghet. Genom att vägra delta i vissa aktiviteter som männen upplevde som kvinnliga eller att formera grupper som exkluderar kvinnorna, kunde männen enligt Williams undersökning bevara sin manlighet. Hearn (2004) talar om att målet med informella gruppbildningar i arbetslivet är att identifiera sig med andra män i gruppen samtidigt som man avskiljer sig från andra grupper män och från kvinnor. Detta kan jämföras med Kimmels (1994) teori om maskulinitet som antitesen till femininitet. Genom att skilja ut sig och visa att man är annorlunda än kvinnorna menar han att männen skapar sin maskulinitet. Manlighet blir allt som inte är kvinnligt och ett sätt att utestänga kvinnor från makten, hävdar han, medan Hirdman (1988) skriver: "Formandet av det manliga sker i särskiljandet gentemot det kvinnliga" (s 67).

8.2.4 En stratifierad profession

De intervjuade männen i min undersökning vill som tidigare nämnts inte arbeta med myndighetsutövning och social kontroll. Detta kan jämföras med Williams undersökning där ett sätt att underminera utmaningen mot den hegemoniska maskuliniteten var att männen pekade på den makt och auktoritet som deras speciella område gav dem. I Williams undersökning sade en socialarbetare: "...I literally had the authority to take people's kids out of their homes" (s 127). Medan denne man fann det positivt att arbeta med myndighetsutövning tillhör sådana arbetsuppgifter en del av det sociala arbetet i Sverige som har låg status (jfr Dellgran & Höjer 2005). Detta är ett sätt att förstå männens tal om att de trots att det ger makt över andra motsats till männen i Williams studie inte väljer myndighetsutövning och kontroll. De intervjuade betonar i stället att de i sitt nuvarande arbete gör ett annorlunda arbete.

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

** Jag kan vara professionell men jag kan också vara en levande socialarbetare och verkligen träffa människor. Jag kan göra rätt mycket av det där kreativa, det gillar jag. (Leif)*

** Det är ändå en annan kontakt här. Kommer det en klient hit så i regel vill den nånting själv eller har något som gör att den kommer och då är det helt andra förutsättningar att jobba. Det känns mycket bättre för mig. (Orvar)*

I det stratifierade socionomarbetet (Dellgran & Höjer 2005) beskrev de intervjuade manliga socionomerna sitt arbete som tillhörande de mer statustyngda områdena. Det är även mot dessa områden de strävar när de funderar på att byta arbete. De nämner då främst rådgivning, samtalsbehandling, handledning, undervisning, personalarbete, eget företagande och forskning.

Istället för att betona makt och auktoritet väljer de manliga socionomerna att tala om att de har ett speciellt och annorlunda arbete inom socionomområdet. Männerna framhåller hur exklusivt deras nuvarande arbete är. De talar om att de är en av få socionomer som har motsvarande arbete. Deras speciella arbetsområde är ofta mycket eftertraktat och när tjänster utannonseras är det många som söker. Samtidigt stannar de som lyckats få tjänsterna kvar på dessa.

** Jag var specialist så att säga. I Skåne är man fem stycken som servar hela regionen konsultativt då. (Albert)*

** Det är inga tjänster i omlopp. I Sverige tror jag det finns 280 [av den typ av tjänster som mannen har min anm.] om det ens är så många, och dom som jobbar där trivs. (Oskar)*

** I regel så är man kvar länge och det är sällan att det blir några nya tjänster. Det är nog ganska poppis. (Erik)*

De män som arbetar inom mer traditionella delar av socialt arbete påpekar att de arbetar i en specialiserad enhet inom verksamheten eller har speciella arbetsuppgifter. Detta är enligt männen ofta ett arbete som är gynnat av ledningen, omskrivet i pressen eller på annat sätt uppmärksammat.

** Det finns ju alltid resurser, det [mannens arbetsområde min anm.] är lite ombuldat för det är ju generaldirektörens egen skapelse. (Östen)*

** Eftersom alla vet vad det är jag arbetar med så har man ju ett rätt intressant yrke egentligen tycker omgivningen. När man är på fest vill de gärna förböra sig hur går det till och hur det funkar och sånt. (Nisse)*

De manliga socionomernas sätt att tala om sitt arbete som status- och prestigefyllt överensstämmer med de strategier som männen i Williams (1995) undersökning använde för att bevara sin maskulinitet.

Männen uppger också att de har ett fritt och självständigt arbete där de själva kan styra hur de skall utforma det och kan fatta egna beslut inom vida ramar, utan att chefer eller politiker lägger sig i. De är med andra ord i stort sina egna chefer. Detta är något som de anser mycket positivt, ofta det mest positiva med det nuvarande arbetet.

** Det är ju sån frihet med detta jobbet. Man har inte dom här cheferna som springer och styr och ställer utan vi har full delegation till att göra alla beslut så att på så vis är det väldigt bra och skönt. Ja, man kan ut och röra sig och man kan göra precis vad man tycker inom ramarna. (David)*

** Det är ju lite som att sitta i ett eget företag faktiskt. Det var ju väldigt knepigt då i början /.../ Men sedan efterhand förstod jag ju det att det här är ju ett väldigt självständigt arbete. Här bestämmer jag själv och då hänger det ju mycket på mig och min förmåga att se till att jag är kompetent. (Orvar)*

För de intervjuade männen är autonomi och självständighet mycket viktiga delar i arbetet. Detta är samtidigt något som de säger att de upplever i sitt nuvarande arbete vilket är förvånande eftersom socionomyrket brukar beskrivas som ett yrke med låg grad av autonomi i förhållande till såväl politiska intressen som andra yrkesgrupper (Lundström & Sunesson 2000). Här finns två tolkningsmöjligheter som jag menar sammanfaller. Männen söker sig till vissa områden eftersom de vill arbeta fritt och självständigt. Samtidigt kan deras tal om det självständiga arbetet tolkas som ett sätt att undvika maskulinitetsförluster eftersom självständighet, som tidigare framkommit, anses som viktigare för män än för kvinnor och räknas som en del av det hegemoniska maskulinitetsidealet.

Det kan konstateras att de manliga socionomerna i min intervjuundersökning använt de flesta av de strategier som Williams (1995) menar att män i minoritetsposition använder för att bevara sin maskulinitet.

Thus men can use several strategies to maintain their masculinity in female occupations: They can differentiate themselves from women by specializing in certain male-identified areas, by emphasizing masculine components of their job, by aspiring to higher administrative positions and by disassociating from their professions altogether. Each of these strategies entails establishing difference from superiority over women (s 141).

De manliga socionomerna talade om att de hade ett fritt och självständigt arbete som de själva kunde styra över. De betonade att deras arbete innebar autonomi, eget ansvar och ofta specialisering. De talade också om att de arbetade inom en exklusiv del av det sociala arbetet som ofta var ett mycket populärt fält att arbeta inom. Deras arbete fanns inom ett mycket speciellt, snävt område eller arbetade de med mycket speciella arbetsuppgifter inom ett bredare område. Deras arbetsuppgifter kunde också vara sådana som uppmärksammades av arbetsledning eller media. I motsats till männen i Williams (1995) undersökning har mina intervjupersoner inte i någon högre utsträckning aspirerat på högre, administrativa poster

och de tar inte heller avstånd från socionomyrket. Trots detta menar jag att de manliga socionomerna enligt de ovan nämnda strategierna strävar efter att leva upp till ett traditionellt mansideal fastän de arbetar i ett kvinnoyrke. Det finns emellertid andra områden där de bryter mot det som traditionellt brukar ses som ett manligt sätt att förhålla sig.

8.2.5 Familj kontra arbete

När det gäller relationen mellan arbete och familj avviker de intervjuade männen från ett traditionellt manlighetsideal genom att de beskriver familjen och främst barnen som det viktigaste i tillvaron, före arbete och andra aktiviteter (jfr t.ex. Collinsson & Hearn 1994 och Alvesson & Due Billing 1999). De manliga socionomerna uppger att de avstått från erbjudna arbeten eller bytt arbete som en anpassning till barnens dagstider eller för att de skall ha tid att vara mer med sina barn eller med sin familj i övrigt. Några män har också avstått från utlandstjänst eller arbete på annan ort av familjeskäl.

** /.../ löneläget är lite högre i andra kommuner men då tillkommer tiden för pendling och sånt och nä ja som sagt sonen är fyra år nu och nä det kan dröja ett tag till. Det är dagstider och sånt också som ska skötas. (Lars)*

** Jag gick på föräldraledighet igen och så blev det då organisationsförändringen. Då var inte min tjänst kvar på samma ort längre. Därför bestämde jag mig för att byta arbete för jag ville inte pendla för långt, utan jag ville vara kvar i X för barnens skull. (Örjan)*

** Det jobbet som jag syslade med [innan han blev socionom min anm.] innebar att jag var mycket ute på fältet. Jag var rätt mycket frånvarande och jag började fundera på det liksom att är det värt det här att inte träffa mina barn så pass mycket som jag vill göra. (Olle)*

I intervjusituationen visar männen att de inte bara i talet utan även i praktiken tar hand om sina barn. Någon har dem med sig till intervjun och en annan tvingas avbryta intervjun med hänsyn till barnens tider. En man, som intervjuas i hemmet, måste innan intervjun kan börja hämta sina barn på dagis eftersom hans fru arbetade. Männens åsikter om relationen mellan arbete och familj kan illustreras med följande citat.

** Man kan vara värdefull på jobbet men man är inte oersättlig där. Det är jag däremot hemma för mina barn. (Örjan)*

Detta leder till att de har en negativ inställning till att arbeta övertid. En man, som tillsammans med en kollega driver ett eget företag, säger att han försöker undvika övertids- och helgarbete trots att han skulle kunnat arbeta 100 timmar per vecka men fortsätter:

** ... det gör vi inte. Kollegan har tre små och jag har två och vi räknar med att vi skall jobba nio månader om året det är det och sen så är vi lediga resten.⁹²*

Männens tid utanför arbetsplatsen blir viktig. Den ägnas i stort sett helt åt familjen främst barnen. Fritiden ägnas åt och hobbyverksamheten inkluderar familjen även för dem som inte har minderåriga barn.

** Se till att ungarna kommer på sina olika idrottsgrejer och alla dom här göromålen man har där hemma. Så det blir liksom inte att jag har något större utrymme för mina mer personliga intressen. Jag är inte aktiv i mer än mina barn. (David)*

** Jag är ledare i friluftsförbundet i båda mina söners grupper. (Ove)*

** Men annars så är det inget, det är heltidsjobb med jobbet och hämta på dagis och laga mat och läxor och sånt faktiskt. (Lars)*

** Jag bygger på buset, jag fiskar och kollar på fåglar. Jagat har jag gjort men det har jag inte gjort så mycket dom sista åren men fiske, båtliv, spelar golf någon gång då och då. Jag är mycket med familjen och plockar svamp med frugan och går skogspromenader och så där. Friluftsliv av olika slag det är min hobby. (Nisse)*

Alvesson & Due-Billing (1999) skriver: ”Kvinnor är ofta mindre rörliga, eftersom de av hänsyn till familjen inte gärna vill ta poster som innebär längre arbetsdagar, mera resor eller längre förflyttning till ny anställningsort” (ibid. s 154). De manliga socionomernas sätt att resonera och prioriterar stämmer emellertid väl överens med det som beskrivs som ett kvinnligt sätt att förhålla sig till arbete och karriär och som har ansetts som en av anledningarna till att kvinnor i mindre utsträckning än män blir chefer. I Bergstens & Bäck-Wiklunds (1997) undersökning om det moderna föräldraskapet hävdas emellertid att det finns en skillnad mellan vad män säger och vad de gör. I deras undersökning säger männen att de har tagit lika stor del som deras barns mor i barnens skötsel men det visar sig att detta inte stämmer i praktiken. De har t.ex. inte tagit ut föräldraledighet utan det är kvinnorna som varit hemma med barnen. De män som jag har intervjuat säger emellertid att de i hög utsträckning tagit ut föräldraledighet under längre perioder.⁹³ Detta gäller även de män som har barn i övre tonåren.

** Jag har aldrig blivit kritiserad för att inte ta del utav det som traditionellt ses som kvinnoysslor. För mig var det en självklarhet att jag skulle vara hemma med min son. Jag var hemma i sju månader, så att nä det var kul det var jätteskönt. (Lars)*

** Och så har jag precis fått barn också i somras så det gör väl lite att det känns tryggt och bra att ha jobbet kvar här. Jag ska vara hemma till hösten. (Erik)*

⁹² Namn ej angivet av anonymitetsskäl.

⁹³ Även detta kan naturligtvis vara ett sätt att tala om sin roll i barnens fostran som inte stämmer med vad som faktiskt skett.

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

** Jag skulle bli pappa så jag gick hemma i ett par månader då på bösten innan vi fick barn. Det var himla skönt för vi kunde ha barnen hemma till dom blev tre år gamla och ja det var en mycket härlig period tyckte jag. (David)*

Andra har studerat under småbarnsåren och därmed kunnat förlägga sin studietid i förhållande till sina barns tider.

** Jag läste så jag hade ju väldigt mycket tid tillsammans med barnen när de var små eftersom jag disponerade tiden så pass mycket själv. (Ove)*

Att män i kvinnoyrken är inriktade mot familjen konstateras även i en tidigare refererad dansk undersökning där de manliga sjuksköterskorna utan undantag värderade familjelivet högre än arbetslivet (Bloksgaard & Brock Faber 2004).

Det perspektiv där män som grupp anses annorlunda och har egenskaper som är gemensamma för män och som skiljer dem från kvinnor problematiserar Alvesson & Due Billing (2003). De, liksom jag, anser att manliga och kvinnliga egenskaper konstitueras diskursivt och kulturellt och är inte något en gång för alla givet. Enligt deras sätt att resonera är det således inte i kvinnans natur att i första hand välja barn, familj och omvårdnad lika lite som det inte är i mannens natur att välja arbete före barn och familj. En ändrad uppfattning om den vikt som respektive kön tillskriver relation mellan familj och arbete kan ses som en del av jämställdhetsdiskursen (ibid.). Man kan därför fråga sig hur de manliga socionomerna ser på jämställdhet, könsskillnader och maskulinitet?

8.2.6 Jämställdhet, könsskillnader och maskulinitet

När de intervjuade manliga socionomerna talade om jämställdhet var de noga med att påpeka att det finns stora generationsskillnader - i deras generation, dvs. män under 50 år, är det mer jämställt än i deras föräldrageneration.

** Jag tror dock att det är lika stor skillnad mellan generationer. Alltså i min generation jobbar vi ju lika mycket i hemmet i varje fall i min umgängeskrets. Vi är ju lika där. Alltså man jobbar bägge två, man har hemmet bägge två och man tar hand om barnen bägge två och man slåss om vem som ska vara mammaledig. Så där tror jag nog att likväl som att jämföra manligt och kvinnligt så är det nog lika mycket skillnad mellan olika generationer. (Niklas)*

När de talade om manlighet och skillnader mellan könen var en dubbelhet det mest slående. De talade om ett speciellt manligt perspektiv men hade svårigheter att sätta fingret på vad detta innebär. Samma gällde manlighet där de talade om sig själva i relation till ett tänkt mansideal genom att exempelvis säga ”i det avseendet är jag ganska omanlig” eller ”jag är ingen machokille”. På en direkt fråga hade de emellertid svårt att definiera vad de menade med manlighet och säger att det är viktigt att inte generalisera.

** Att det kanske lyssnas mer på en för att man är man, att man har någon form av eller kanske att det finns en annan kanal in. Så det är väl det att man blir mer synlig som individ. Men jag tror inte det är så mycket heller. Så det handlar kanske om vem man är som person också, hur man utnyttjar det eller vad man ska säga, hur man själv förhåller sig. (Ove)*

** Men jag har jättesvårt att prata i det här direkt om manligt och kvinnligt för jag tycker vi ska vara människor. Vi ska vara jämlika. (David)*

I socialt arbete uttrycker männen att det finns skillnader mellan kvinnor och män men efter lite diskussion med sig själv kommer de fram till att vem man är som individ är överordnat de könsmissiga skillnaderna och att kompetens ska gå före kön. Efter ytterligare resonemang och reflektion kan de ändra sig igen och menar då att det kanske ändå finns skillnader mellan manligt och kvinnligt förhållnings-sätt i socialt arbete.

** För kvinnorna är det liksom så självklart vissa grejer som ombändertagande och så vidare medan det för män är inte självklart. Det är nånting man kan lära sig efter hand medan jag tror att kvinnorna har det i sina gener. Jo men om man tittar på historien så är det ju så men naturligtvis så har det alltid funnits ombändertagande män också det har det ju alltid gjort men /.../ (Nisse)*

** Sen tror jag inte det spelar någon roll om man är man eller kvinna. Men sen kan det innebära att man gör utredningar på lite olika sätt beroende vad man använder för kunskaper och för rättsramar manligt/ kvinnligt. (Örjan)*

Hur kan denna dubbelhet tolkas? Eriksson & Eriksson (2002) har i sin studie av läkare och familjerättssekreterare, såväl män som kvinnor, iakttagit samma fenomen. De tolkar det som att deras informanter när de talade utifrån ett professionellt ideal betonade distans, objektivitet och neutralitet. Kön blev då utan betydelse. De fann emellertid samtidigt och hos samma person en föreställning att det var positivt med könsblandning. Denna framträdde när deras informanter talade om det direkta arbetet där de menade att det behövdes både kvinnor och män.

En annan möjlighet är att den beskrivna dubbelheten i min undersökning handlar om den s.k. intervjuareffekten – männen är angelägna om att ge de svar som de tror att intervjuaren vill höra. När männen i Williams (1995) undersökning talade med en manlig intervjuare beskrev de mer direkt könsskillnader medan de försökte undvika att generalisera när de intervjuades av en kvinna. Nordberg (2005) påpekar att när manliga arbetstagare ”uppmannas reflektera över vad som är manligt, repeterar de således föreställningar om män och kvinnor som är hegemoniska i det diskursiva fältet” (s 240). Inom det sociala fältet har forskare hävdat att det råder en särartsdiskurs där olikhet mellan könen betonas. Denna menar jag präglar den manlige socionomen i min undersökning. Samtidigt är det enligt Alvesson & Due Billing (2003) i västvärlden idag viktigt att inte bli anklagad för att vara emot jämställdhet och ingen vill anklagas för diskriminering. De

8. Manliga socionomer – minoritet och maskulinitet

skriver: "Equality is the mark of those who keep up with the times" (s 78). Det är i skärningspunkten mellan de diskurser som betonar jämställdhet som likhet respektive särart (Nordberg 2005) som jag menar att man kan finna ett annat sätt att förstå männens dubbelhet och sätt att tala om könsskillnader, manlighet och jämställdhet.

9. Slutdiskussion

I detta avslutande kapitel skall jag ytterligare analysera några av mina huvudresultat och ge några kommentarer till dessa. Jag utgår här främst från några av de påstående om den manliga socionomkarriären som inledningsvis framfördes.

9.1 Manliga socionomer lämnar yrket?

Ett påstående om den manliga socionomkarriären som jag lyfte fram i inledningen var att manliga socionomer hoppar av yrket. I min enkätundersökning visade det sig emellertid att 89 procent av dem som besvarat enkäten var kvar i socio-nyrket, 72 procent av åttiototalarna och 94 procent av nittotalarna.⁹⁴ Ett sätt att förstå att det trots detta talas om att manliga socionomer lämnar yrket är att männen snabbt söker sig bort från de mer traditionella delarna av det sociala arbetet, men då inte till andra yrken utan till andra områden inom socionomernas arbetsfält. De manliga socionomerna i min studie arbetar inom hela socionomfältet, men få finns efter de första åren i yrket kvar inom de största arbetsområdena t.ex. socialtjänst, institutionsvård och frivård. Om man har perspektiv på socialt arbete som ett snävt myndighetsutövande och utredande fält verkar antalet män som är kvar i yrket därför vara färre än vad de faktiskt är.

Arbetsuppgifter utanför det som Lundström & Sunesson (2000) benämner socialtjänstens kärnverksamhet, dvs. arbetsuppgifter som inte är lagstadgade och inte innehåller myndighetsutövning och kontroll attraherar de manliga socionomerna. Frågan är om de svenska manliga socialarbetarna därmed liksom socialarbetarna i USA blivit vad Specht & Courtney (1994) kallar ”Unfaithful Angels”? De menar att de amerikanska socialarbetarna lämnar arbetet med samhällets mest utslagna, dvs. de som har störst behov av deras insatser – t.ex. fattiga, missbrukare och kriminella - till förmån för arbete med medelklassens problem. Pettersson (2001) beskriver ett liknande fenomen i Sverige när socialarbetare väljer att vidareutbilda sig till psykoterapeuter. Frågan måste ställas om manliga socionomer, genom att söka sig bort från vissa områden överger dem som har störst behov av sociala insatser och därmed också överger sin professionella identitet även om de inte har lämnat socio-nyrket? De män jag intervjuat skulle, menar jag, svara nej på detta. De anser att de gör ett professionellt socialt arbete som socionomer, men de gör ett annorlunda socialt arbete. Jag instämmer i detta men männens sätt att välja karriär är ändå inte oproblematiske.

Ett sätt att beskriva männens karriär som mer stämmer överens med deras egen syn på denna är att de bildar förtrupp till ett modernare professionellt socialt arbete dvs. ett nytt sätt att arbeta som ofta efterlysts (Wächter 1998, Lundström & Sunesson 2000). De arbetar emellertid oftast utanför den lagstadgade, myndig-

⁹⁴ Bland nittiototalarna ingår även män som arbetat kort tid vilket skulle kunna förklara den lägre avhoppsfrekvensen. De flesta avhopp sker emellertid under de första åren i karriären.

hetsutövande kärnverksamheten speciellt inom socialtjänsten. Denna verksamhet berörs därför inte av männens annorlunda sociala arbete utan finns kvar i sin traditionella form och det är detta som jag menar blir problematiskt. Socialtjänsten är en institutionaliserad organisation där ”Legitimiteten upprätthålls genom att organisationen anpassar sig till dominerande normsystem och rådande kulturer snarare än därför att den kan uppvisa faktiska resultat” (Lundström & Sunesson 2000 s 71). Sådana organisationer är mycket svårföränderliga och trots att det ständigt pågår experiment för att utveckla socialbyråverksamheten har försöken till förändring ofta blivit kortlivade, eftersom de inte berört organisationens institutionella kärna, menar Lundström & Sunesson (ibid. 2000). De manliga socionomerna som inte lämnar socialtjänsten arbetar ofta med denna typ av verksamhet som kan beskrivas som dagsländor och deras sätt att arbeta påverkar inte den institutionella kärnan som finns kvar oförändrad. Detta arbete fortsätter därmed att vara mindre attraktivt för socionomer och såväl män som kvinnor söker sig till andra områden efter de första åren i sin karriär.⁹⁵ Konsekvensen blir att de minst erfarna socionomerna arbetar med mycket svåra arbetsuppgifter t.ex. den lagstadgade verksamheten riktad mot barn som far illa eller missbrukare och med dem som har störst behov av samhällets hjälp och ingen annanstans att vända sig t.ex. fattiga med behov av försörjningsstöd eller äldre. Enligt min uppfattning måste socialtjänstens institutionella kärna förändras så att arbetsvillkoren blir sådana att det blir ett attraktivt arbetsområde där socionomer stannar kvar även efter de första åren av sin karriär eller dit de söker sig under senare delar av karriären. Detta är en utmaning för såväl socionomutbildningen som för socialt arbete i stort.

9.2 Manliga socionomer blir chefer?

Utöver påståendet att de manliga socionomerna i hög grad hoppar av yrket framfördes inledningsvis även ett annat vanligt påstående om den manliga socionomkarriären, nämligen att manliga socionomer blir chefer. Min undersökning ger tydliga indikationer på att det är en sanning som i viss utsträckning gäller för åttiotalsgenerationen manliga socionomer men i mindre utsträckning för nittiotialarna. Drygt 2/3 av de åttiotalare som vid enkätens besvarande var chefer, hade samtidigt arbetat mer än tio år på denna position, vilket innebär att de blev chefer före 1995. Detta antyder att ett förändrat mönster tagit form under de senaste åren. Det stämmer också väl överens med att kvinnor numera är i majoritet på alla chefsnivåer inom socialtjänsten enligt tillgänglig statistik. Hur kommer det sig då att det sällan framhålls att andelen manliga chefer i offentlig sektor, t.ex. i socialtjänsten, minskat kraftigt? Som Johansson (2000) skriver: ”Något man ofta glömmer i mansforskningen är att belysa även det positiva, det som står för förändringar och förskjutningar i det manliga” (s 144). Att tecken på att ökad jäm-

⁹⁵ Att lämna socialtjänsten tidigt i karriären är inget som är unikt för just manliga socionomer (Dellgran & Höjer 2005).

ställdhet inte uppmärksammas menar Alvesson & Due Billing (1999) beror på att detta kan försvaga argumenten för att arbeta med dessa frågor bland politiker och akademiker. Därmed skulle det kunna leda till att de som arbetar med jämställdhetsfrågor äventyrar sin karriär. Kanske är det i ljuset av detta som man kan se retoriken om att manliga socionomer blir chefer och inte diskuterar den förändring som inträffat i könsfördelningen på chefspositioner i socialt arbete under de senaste decennierna?

Den könsmässiga förändringen av arbetsledningen i socialt arbete menar jag är en fråga för framtida forskning. Den individuella kvinnliga socionomkarriären är exempelvis inte kartlagd och analyserad - hur ser de kvinnliga socionomerna på en vertikal chefskarriär i socialt arbete i förhållande till en horisontell karriär? En annan intressant forskningsuppgift vore att jämföra den manliga socialarbetarkarriären i Sverige med den i Storbritannien där de tendenser till en förändrad karriär som jag sett i min studie inte verkar finnas. Frågan är hur detta sammanhänger med att det sociala arbetet i Storbritannien blivit deprofessionaliserat och byråkratiserat (Dominelli 1996) och att antalet sökande till socialarbetarutbildningarna, speciellt antalet män, minskat (Christie 2006). Vilka kontextuella skillnader påverkar socialarbetarkarriären och det sociala arbetet i dessa båda länder? Att undersöka detta är inte minst viktigt eftersom mycket av den litteratur som används i utbildningen av socialarbetare i Sverige kommer från en engelsk kontext.

9.3 Nischen - ett sätt att bevara en traditionell maskulinitet

Williams (1995) menar att män i kvinnoyrken: "... carve a masculine niche for themselves" (s 130). I nischen undviker de att drabbas av negativa följder av sin minoritetsposition och kan bevara sin maskulinitet. Detta menar jag kännetecknar även de manliga socionomernas karriär. Med vad är en nisch? I Nationalencyklopedins nätupplaga står att läsa att en nisch är ett begränsat verksamhetsområde inom vilket ett företag specialiserat sig, i regel karakteriserat av ringa konkurrens. Svenska Akademiens ordlista (1998) skriver att nischen är ett inmutat område för specialitet eller liten del av biotop (= logiskt enhetligt område). En nisch kan emellertid enligt samma källa också vara en fördjupning eller ett smalt utrymme. Laurelli et al (1990) definierar nisch som: "Begränsat verksamhetsområde/marknadssegment inom vilket ett företag kan specialisera sig och använda sig av de speciella resurser, kunskaper och erfarenheter man behärskar. En nisch på marknaden karaktäriseras av ringa konkurrens." Det sätt som de manliga socionomernas beskriver sitt arbete på innehåller alla komponenter som finns i de olika definitionerna av en nisch. De finns inom ett begränsat verksamhetsområde där de specialiserat sig. Detta område karakteriseras av ringa konkurrens eftersom få manliga socionomer finns att tillgå. Det är en inmutad specialitet och en liten del av ett enhetligt område eller ett smalt utrymme, genom att männen arbetar inom en liten, specialiserad del av sitt arbetsområde exempelvis socialtjänsten. Att etablera en nisch kan också ses som en fördjupning genom att männen blir exper-

ter. Möjligheter till egna nischer finns pga. att männen arbetar i ett yrke med många möjliga arbetsfält. Dessa arbetsfält har utvidgats genom en förändrad organisering av det sociala arbetet. Att män finner sin nisch blir också möjligt genom att de manliga socionomerna är attraktiva på arbetsmarknaden på grund av en minoritetsställning i kombination med den särartsdiskurs som råder i socialt arbete.

Jag måste dock ställa den kritiska frågan om männens arbete är ett faktiskt uttryck för en nisch eller om det är något som kan uppfattas just som en sådan genom att det omgärdas av ett sådant tal. Här vill jag erinra om det s.k. Thomas-teoremet. Oavsett vad männen arbetade med konstruerade de manliga socionomerna i mina intervjuer genom sitt tal ett annorlunda arbete. Jag menar att nischbegreppet på så vis kan knytas samman med maskulinitetsbevarande strategier.

Männen beskrev att de verkade inom vad de ansåg vara en speciell typ av tjänst som var ovanlig, attraktiv eller på olika sätt uppmärksammas. Den första strategin i maskulinitetsbevarande syfte som jag observerat benämner jag en *exklusivitetsstrategi*. Mina intervjupersoner talade också om avskildhet. Antingen fanns de på små enheter som lokalmässigt var avskilda från övrig verksamhet eller också avskilde de sig på andra sätt från kvinnorna på arbetsplatsen, de kunde t.ex. skapa egna informella grupper med bara män. Bland kvinnorna på Indisco fann Kanter (1977) att minoriteterna strävade efter att bli socialt osynliga för att undvika nackdelar med minoritetspositionen. På liknande sätt beskriver några män i mina intervjuer hur de valt att göra sig osynliga. De kunde stänga in sig eller inte delta i fikapauserna. I motsats till kvinnorna upplevde de manliga socionomerna inga nackdelar med sin avskildhet eller osynlighet utan beskrev det som ett val och de kunde när de så hade lust delta i gemensamma aktiviteter. Här kan man tala om en *avskildhetsstrategi*. Det männen här beskrev var en typ av självvald exklusion som också kunde ta sig uttryck i något som jag menar kan liknas vid en betoning av kontrast. Detta är en strategi som majoriteten i Kanters undersökning använde mot minoritetsgruppen, men i motsats är det här männen i minoritet som skapar kontrasten gentemot den kvinnliga majoriteten. Det är i denna typ av särskiljande en tredje strategi tar form, nämligen att framhäva en kontrast relaterad till manliga egenskaper t.ex. humor (jfr Collinson & Hearn 1994). De manliga socionomerna betonar också att de gör ett annorlunda socialt arbete än det traditionella. Här finns vad som kan sägas vara en *kontraststrategi*. Männen talar också om att de önskar ett arbete som är fritt, självständigt och med stora möjligheter att fatta egna beslut. Detta får de tillgodosett i sitt nuvarande arbete och det är en av huvudanledningarna till att de valt just detta. Denna strategi kallar jag en *självständighetsstrategi*.

9.4 En ny horisontell karriär

I den traditionella bilden av socionommännen och deras karriärer beskrivs att männen strävar efter en vertikal karriär mot chefskap och överordning gentemot kvinnorna som antalsmässigt dominerar i yrket. Den position man strävar efter är en position som ger formell makt. I min studie framträder ett annat mer komplext karriärmönster. Det är ett mönster som innehåller drag av de ovan framförda fyra strategierna – en exklusivitetsstrategi; en avskildhetsstrategi; en kontraststrategi och en självständighetsstrategi. Detta mönster sammanfattar jag under en sammantagen strategi - att skapa en nisch. Nischen kan man säga konstitueras i brytningen mellan de specifika strategierna. Det torde framgå att den är till för att skapa autonomi i arbetet snarare än en position med formell makt. På så vis skiljer den sig också på ett annat plan från den traditionella vägen. Denna kan sägas vara målstyrd dvs. den hierarkiska positionen är viktigast, medan den alternativa karriären är medelstyrd, dvs. det viktigaste är hur man arbetar. Detta leder fram till följande avslutande schematisering:

Tabell 15 Den nya manliga socionomkarriären

	DEN TRADITIONELLA BILDEN	DEN NYA BILDEN
Position	Formell makt	Autonomi
Strategi	Överordning	Nisch
Riktning	Vertikal	Horisontell

Nischstrategierna kan ses som alternativa eller kanske sammanvävda strategier som de manliga socionomerna väljer för att hantera sin minoritetsposition och sin maskulinitet och kan jämföras med vad Bourdieu (1984) beskriver som ett sätt att bevara en position och motverka degradering och nedklassning. Han skriver:

Agents who seek to avoid downclassing can either produce new occupations more closely matching their pretensions [...] or can refurbish the occupations to which their qualifications do give access, redefining and upgrading them in accordance with their pretensions. (Bourdieu 1984 s 150).

Genom att beskriva sitt arbete som exklusivt, fritt, självständigt och autonomt gör de manliga socionomerna en ”ommöblering” av socionomyrket i förhållande till hur det vanligen uppfattas. De manliga socionomerna skapar ett sätt att avskilja sig från kvinnorna vilket kan tolkas som ett sätt att bevara en traditionell maskulinitet (jfr Kimmel 1994 och Hirdman 1988). Männens hittar sin nisch i socialt arbete men de konstruerar den också genom sättet att tala om sitt arbete. I stället för att göra en vertikal karriär via glasrulltrappan (Williams 1995) finner männen sin egen nisch bakom glasväggar med upp- eller neddragna persienner, antingen ”verklig” eller skapad genom männens tal om sitt arbete. De manliga socionomerna bevarar därmed en traditionell maskulinitet där de blir annorlunda än

kvinnorna och kan vidmakthålla sin makt och överordning i genussystemet, även om de inte har formell makt på arbetsplatsen. Men männen talar också om sig själva och om sitt arbete på ett sätt som gör att de kan ses som representanter för en annorlunda manlighet - den nye mannen som lever efter ett annat manlighetsideal än det traditionellt hegemoniska med överordning och makt som ledstjärnor och arbete och karriär som det väsentliga i livet.

9.5 Den nye mannen - en icke-traditionell maskulinitet

De manliga socionomerna är eller väljer att i flera avseenden framställa sig som representanter för ett annorlunda manlighetsideal (Badinter 1992, Hines 1992, Connell 1995, Collinson & Hearn 1994, Kimmel 1994, Johansson 2000, Hearn 2004). De har brutit mot den traditionella maskuliniteten genom sitt yrkesval då socionomyrket, såväl ur kvantitativa som kvalitativa aspekter är ett kvinnoyrke. Män förväntas också enligt en traditionell syn på manlighet vara mer instrumentella och tekniska och mindre inriktade mot omsorg och relationer. De manliga socionomerna som jag intervjuat säger sig emellertid vilja arbeta med människor i stället för med maskiner och föredrar relationer framför administration. Jag har också kunnat konstatera att de har en icke-traditionell syn på arbete genom att de inte primärt har en önskan om klättring mot toppen vilket ses som ett traditionellt manlighetsideal, utan betonar arbetets innehåll som det viktigaste. I de manliga socionomernas sätt att tala om arbete kontra familj är den bild som träder fram en man som delar hemarbete och barnens omvårdnad med sin hustru och som alltid sätter familjen före arbetet, alltså en icke-traditionell man. Som framkom i föregående avsnitt försöker de intervjuade emellertid samtidigt bevara en traditionell maskulinitet genom att de skapar sin egen nisch i socionomyrket. Den dubbelhet som här framträder har tidigare noteras i männens tal om t.ex. manlighet och könsskillnader. Frågan är hur man kan förstå detta?

9.6 Den manlige socionomen - en traditionell och icke-traditionell man

Lupton (2000) hävdar att män i kvinnoyrken har två sätt att handskas med sin maskulinitet: ”/.../ either by reconstruction or rationalization of the nature of their occupation, or by renegotiations of their own conceptions of what it means to be a man” (s 33). Detta gäller även för de manliga socionomerna i min undersökning. Johansson (2000) hävdar samtidigt att det har skett en förändring av maskulinitetsidealet i dagens Sverige, men att detta inte gäller fullt ut eftersom mannen fortfarande bär med sig sin socialisation till man med de önskningar och impulser som det innebär. Han vill därmed leva upp till den hegemoniska manligheten. De manliga socionomernas skapande av sin nisch i socionomyrket ser jag som ett exempel på detta. Johansson menar samtidigt att mannen idag också måste leva upp till kvinnornas krav på förändring och ökad jämställdhet. I vardagslivet där män och kvinnor förhandlar med varandra, kan man iakttä små

gradvisa förändringar av positioner (Johansson 2000). I min undersökning menar jag att t.ex. de manliga socionomernas tal om familjen som viktigare än yrkeslivet visar på detta.

Johansson (2000) påstår alltså att de svenska männen har blivit mer mjuka och barnorienterade men att det hos dem samtidigt finns en inifrån kommande gräns för maskuliniteten som inte får överskridas. Mannen blir därför osäker på sin identitet och han uppfattar sin manlighet som instabil. Johansson ifrågasätter om det idag är möjligt att tala om en hegemonisk maskulinitet. Han skriver: ”En sak är klar den hegemoniska maskuliniteten vilar inte längre på självklara traditioner, utan på ett självmedvetet spel med kulturella symboler och en större flexibilitet när det gäller att utarbeta maktstrategier” (ibid. s 55). Vardagsmannen präglas av det Johansson kallar ”kompromissmanlighet”. Detta gäller, menar jag, även de manliga socionomerna och det är i ljuset av detta man kan se deras tal om socio-omyrket, sin minoritetsställning, sin karriär och sin maskulinitet.

9.7 Fler män i socionomyrket = ökad jämställdhet?

Avslutningsvis vill jag hävda att män i socionomyrket, liksom många män i andra kvinnodominerade yrken, har en fördel i sin karriär av att de kategoriseras som män. Den leder inte i första hand till att de som examinerats under 1990-talet blir chefer utan till att de får attraktiva arbeten med hög status inom socionomområdet. Samtidigt finns få män inom socialtjänstens lågstatusområden som försörjning och äldreomsorg.

Påståendet inledningsvis om att fler män behövs i socialt arbete återkommer. Frågan är om detta skulle bidra till ökad jämställdhet? Det menar jag kan besvaras med både ett ja och ett nej. Ja, eftersom en större andel män i socionomyrket skulle leda till en förändrad arbetssituation för såväl manliga som kvinnliga socionomer. Män i socionomyrket skulle om de var fler inte längre bli en eftertraktad minoritet som i kraft av att de är en bristvara kan ”glida på en räkmacka” genom karriären. Detta skulle i sin tur leda till att kvinnliga socionomer skulle kunna konkurrera med männen på lika villkor och därmed få bättre chans till de mer attraktiva arbetena inom socionomområdet. I enlighet med Jämställdhetslagens första paragraf som säger att det i första hand är kvinnors villkor i arbetslivet som skall förbättras skulle fler män i socialt arbete därmed ge ökad jämställdhet. Frågan om fler män i socialt arbete skulle bidra till ökad jämställdhet kan emellertid också besvaras nekande. Påståendet att båda biologiska könen behövs i socialt arbete grundat på ett särartstänkande leder snarare till minskad jämställdhet genom att skillnaden mellan könen fördjupas och permanentas. Det är därför inte självklart att det behövs fler män i socialt arbete. I stället för att slentrianmässigt påstå att så är fallet anser jag att det fordras en ökad medvetenhet och en diskussion om varför detta anses viktigt. Detta kräver i sin tur fortsatt forskning om socio-omyrket och socionomkarriären.

English summary

This dissertation is about men as a minority in a female profession, that of university-trained social worker. Since I regard gender as something discursively created, the fact that they are assigned to the social category of men is a central part of the dissertation. A number of studies have shed light on men as a minority in occupational life, and there has been a great deal of research on male social workers in, for example, Britain. Studies of male Swedish social workers, on the other hand, are conspicuous by their absence. Despite this, there are a number of statements about them and their occupational life and professional career. The problem with these statements is that they are indirect, not primary results. They therefore lack the solid foundation required of research. The purpose of this dissertation is to examine them as primary phenomena.

The aim of my dissertation is to illuminate the relationship between work and gender on the basis of career, minority, and masculinity in the profession of social work. The dissertation asks the following questions: What does the male social worker's professional career look like after he takes his degree? How can the male career be understood on the basis of the development of the profession, theories about minority status, masculinity, and career in working life and in the equality discourse? Has a change taken place in the career of male social workers? If so, how can changes in the career of male social workers be understood?

By means of questionnaires sent to all the men who trained as social workers in Lund 1980–1985 and 1993–2003 I have charted their careers. The questionnaires were completed by 61 men, or 67 per cent of the generation that qualified in the 1980s (henceforth called the 1980s generation), and by 191 men, or 74 per cent of the generation that qualified in the 1990s and the early 2000s (henceforth called the 1990s generation). Eighteen of the 1990s generation who completed the questionnaire were interviewed to eliciting their own point of view. I have thus arrived at a deeper understanding of the career of the male social worker and what it is like to be a man in the profession. In the interpretation and the analysis I have been inspired by a reflexive interpretative methodology as described by Alvesson & Sköldberg (1994). As an interpretative grid I have used theories of career, minority in occupational life, masculinity, and equality. Comparisons have also been made with earlier studies of the development of the profession and the occupational career of social workers, earlier studies of men in female occupations, and official statistics.

The results of the questionnaire study show that the men who took degrees in social work in both the educational generations to a large extent started their career in the social services but did not often continue their career there or entered this field after the first few years of their career. As has been found in previous studies of Swedish social workers' careers, the social services are thus a point of entry into social work. From the interviews it was found that the parts of

the social services to which the men are most negative are those which involve the exercise of authority and the control of people. The reasons they cite for this are that this kind of work is bureaucratic, laborious, lacking independence, directed by others, badly paid, and the social services have inadequate resources. They say that this kind of work is a strain since one must make decisions that are difficult and often not obvious, for example, about children in trouble.

So where do the male graduates in social work actually work? Those who qualified in the 1980s pursued a career which largely corresponds to the prevailing image of the male social worker's career. Early in their career, many of these men had embarked on a vertical management career, and when the questionnaire was answered, that is, on average 21 years after taking the degree, 28 per cent were managers. A similar proportion had left the profession. To this it should be added that several of those who had left had started a managerial career but had broken it off. This means that 51 per cent of the 1980s generation had experience of working at managerial level. The 1990s generation displayed a different career development. Just under five per cent had left the profession and 13 per cent were in a managerial position when they answered the questionnaire. To analyse their careers further, the 1990s generation was divided into subgroups based on how long they had worked after qualifying in social work. A comparison between the 1980s generation and what I call the early 1990s generation, that is, those whose qualification was furthest back in time, shows that, eight years after qualifying, the 1980s generation to a significantly higher degree had pursued a managerial career while the early 1990s generation instead worked in a broad range of the field of social work, to a great extent in the areas with the highest status. My conclusion is that a change in the career of male social worker occurred: while the 1980s generation more often followed a vertical career, the 1990s generation have pursued a horizontal career which can best be described as becoming autonomous experts. The change in the career pattern of the male social workers is confirmed by statistics from the Swedish Association of Local Authorities, which shows that women, from having been in a minority at all managerial levels in the social services in 1969, were in the majority at all managerial levels in 2003 and were on the way to reaching the same proportion there as among social workers as a whole.

One way to interpret the increasing share of women in managerial positions is that the men find it more difficult to become managers since the competition from women has heightened because the women's attitude to being managers has changed and simultaneously there is a different attitude to female managers among employers because of political decisions about increased equality. The interviewed men spoke about this. An alternative interpretation is that the men no longer want to become managers and thus leave this work to the women. This too emerged from the interviews. The most important thing for the interviewed male social workers is the content of the work; it has to be free and independent

work which they themselves can govern without too much influence from superiors and politicians. They are not interested in tasks involving work with finance and administration; instead they want to work with people. The change that previous research has found in the managerial role in the public sector means that these criteria are not satisfied, which is why the informants do not primarily choose a managerial career. The characteristic of the interviewees' career is instead the many opportunities offered in the profession of social work, as the already broad scope of the field has become even broader in the last few decades. Since my study did not comprise female social workers, I cannot claim that this phenomenon concerns only the male career as social worker. The unique feature of the men, however, is that there are few male social workers and that, in terms of the discourse of distinctiveness which earlier research has shown to prevail in social work, they have become attractive on the labour market precisely because they are men.

The things that, according to previous research (Kanter 1977), affect minorities in working life – that is, visibility, assimilation, and contrast – have been experienced by the interviewed males who are a minority among social workers. In contrast to the women in the minority in Kanter's study, however, they have mainly had a positive career outcome through their way of handling these phenomena. At the same time, the male social workers do not feel that their masculinity is threatened because they have chosen a female profession. I believe this is because they create what I call a niche where they make their work exclusive, free, and independent, while simultaneously choosing a specific niche which is a specialized part of the work. Whereas the traditional male social worker career goes in a vertical direction and is a matter of formal power and superiority, the modern career goes in a horizontal direction and is a matter of creating an autonomous niche. The niche is not just an expression of a new career pattern; through the niche it is also possible to preserve a traditional masculinity. At the same time, the interviewed men present an alternative masculinity through their choice of profession and their way of reasoning about it. They say, for example, that they want to work with people, they view the content of the work as being more important than formal power and high salary, and in the relationship between work and family the family comes first. When they speak of masculinity and gender differences, however, a duality emerges which I think is also prominent in their career. The male social workers can thereby be seen as representatives of a masculinity in a time of change, characterized by what Johansson (2000) calls a "compromise masculinity."

Translated by Alan Crozier

Appendix

Vilka har besvarat enkäterna

Dessa 191 nittiotialare som besvarat enkäten hade socionomexamen mellan några månader och elva år bakom sig. Drygt hälften - 53,5 procent eller 102 män - hade avlagt socionomexamen mer än fem år före enkätsvaret. De flesta av dem som svarat, 49 procent, var födda på 1960-talet medan 15 procent på 1950-talet, 36 procent var födda på 1970-talet och 2 män på 1980-talet. Medianåldern vid utbildningsstarten för de män som besvarat enkäten var 26 år och medelåldern 28 år. När de besvarade enkäten var de i genomsnitt 37 år gamla.⁹⁶ Åldersvariationen var dock stor – mellan 24 och 55 år.

Åttiotialarna som besvarade min enkät hade socionomexamen mellan 19 och 24 år bakåt i tiden med ett genomsnitt på 21 år. Majoriteten var födda på 1950-talet men spännvidden i ålder var stor. Den äldste mannen var född 1936 och den yngste 1960. Medianåldern och medelålder vid utbildningsstarten var 28 år. De som besvarade enkäten var i genomsnitt 53 år vid svarstillfället.

Vilka ingår i intervjuundersökningen

De män som intervjuats var vid intervjutillfället mellan 28 och 52 år gamla. När de började Socialhögskolan var två män 22 år eller yngre, elva var mellan 22 och 31 år och fem var 32 år eller äldre. Åtta av de intervjuade männen arbetar inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg, sex arbetar inom övrigt socialt arbete varav två som kuratorer,⁹⁷ tre är mellanchefer och en har ett eget företag.

Männen kommer i stor utsträckning från arbetarklassen eller lägre medelklassen. Med få undantag är de den förste akademikern i släkten. En typisk bakgrund är en ganska strulig skoltid med avhopp från gymnasiet och dåliga betyg. Detta har enligt männen olika orsaker. Några män hade under ungdomen haft egna sociala problem eller problem i familjen. Andra var skoltrötta och detta säger de berodde på alltifrån att de var lata eller inte var intresserade av skolan till att de ogillade skolsystemet. Samtidigt skall här noteras att det finns enstaka män som berättar om goda prestationer i skolan och vidare enstaka män som påstår att de har gjort, som en av dem uttrycker det, en omvänd klassresa från övre medelklass till medelklass. Alla utom två män har arbetat en tid innan socionomutbildningen, ofta inom vård- och omsorgssektorn. De flesta männen är gifta eller sambo och har barn. De beskriver ett mycket ”traditionellt Svenssonliv med Villa, Volvo och Vovve” där de lägger ner mycket tid på barn, familjeliv, hushållsarbete och hus. För de män som har minderåriga barn är dessa mycket viktiga. Några män har inte minderåriga barn men en av dem har husdjur som tar mycket stor plats i till-

⁹⁶ Medianåldern var 36 år.

⁹⁷ Eftersom det är så få män inom vissa områden anger jag inte det exakta arbetsområdet.

varon. Två män är ensamstående men båda har tidigare varit sambo. Samtliga sammanboende män har hustrur/sambos som arbetar inom offentliga sektorn. Många av dessa arbetar i socialt arbete och flera är socionomer, några inom ungefär samma verksamhetsfält som sina män.

Sjuka och arbetslösa

Tabell 16 Sjukskrivna eller pensionerade

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR	FYRA ÅR	ÅTTA ÅR	VID ENKÄTENS BESVARANDE
Åttiotalare n=61	0	0	0	2
Nittiotalare tidiga n=61	1	2	2	2
Nittiotalare mellan n=56	0	0	-	1
Nittiotalare sena n=56	0	-	-	1
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	0
Alla	1	2	2	6

Kommentar: Det är samma två män i den tidiga nittiotalgruppen som varit sjukskrivna genom hela eller så gott som hela sin karriär.

Vid enkätens besvarande är de två åttiotalarna båda förtidspensionerade medan nittiotalarna är sjukskrivna av olika anledningar.

Tabell 17 Arbetslösa

ÅR EFTER EXAMEN/GRUPP	ETT ÅR	FYRA ÅR	ÅTTA ÅR	VID ENKÄTENS BESVARANDE
Åttiotalare n=61	0	0	0	0
Nittiotalare tidiga n=61	0	1	0	1
Nittiotalare mellan n=56	0	0	0	0
Nittiotalare sena n=56	0	-	-	0
Nyutexaminerade n=18	-	-	-	0
Alla	0	1	0	1

Referenser

- Alvesson, Mats (2003) *Postmodernism och samhällsforskning*. Malmö: Liber.
- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (2003) *Beyond body-counting*. Lund: Institute of Economic Research.
- Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Asplund, Gisèle (1984) *Karriärens villkor: män, kvinnor och ledarskap*. Stockholm: Trevi.
- Badinter, Elisabeth (1992) *XY. Om mannens identitet*. Stockholm: Bokförlaget Forum.
- Bangura Arvidsson, Maria (2003) *Ifrågasatta fäder: olika bilder av fäder till socialt utsatta barn*. Lund: Dissertations in Social Work.
- Bartlett, H.P; Hind, P. & Taylor H.R. (1999) "A comparison of the career aspirations of degree and P 2000 diploma graduates from UK nursing programmes." I *Journal of Nursing Management*, 7, s 37-43.
- Belenky Field, Mary (1986) *Women's ways of knowing: the development of self, voice, and mind*. New York: Basic Books, cop.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2004) "Det sociala arbetets viktigaste resurs? Om omfattningen av personal inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg." I *Socialvetenskaplig tidskrift*, 11, 2, s 119-137.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2005) "En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg." I *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12, 2-3, s 125-148.
- Bergsten, Birgitta & Bäck-Wiklund, Margareta (1997) *Det moderna föräldraskapet: en studie av familj och kön i förändring*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Birgerstam, Pirjo; Ekberg, Ekberg, Marie-Louise; Ericsson, Gittan; Johansson, Åke & Larheden, Lars (1996) *Att arbeta med jämställdhet på en förskola. Delrapport 5*. Malmö: Kirsebergs stadsdelsförvaltning.
- Birgerstam, Pirjo (red.) (1997) *Kvinnligt och manligt i förskolan*. Lund: Studentlitteratur.
- Björkdahl Ordell, Susanne (1990) *Socialarbetare, bakgrund, utbildning och yrkesliv*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Björneloo, Emma (1998) *Jag är inte en så'n som vill göra karriär – en kvalitativ studie om begreppet karriär*. Lunds Universitet: Sociologiska institutionen, D-uppsats.
- Blomberg, Staffan (2004) *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen*. Lund: Dissertations in Social Work.
- Blombergsson, Lina & Ivarsson, Marie (1999) "Manliga forskare och kvinnliga socionomer?" I Schlytter, Astrid (red.) *Kön och makt i socialt arbete*. Stockholms universitet: Socialhögskolan.
- Blomqvist, Martha (1994) *Könshierarkier i gungning: kvinnor i kunskapsföretag*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Bloksgaard, Lotte & Brock Faber, Stine (2004) *Kön på arbejde*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Bourdieu, Pierre (1984) *Distinction*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bradley, Harriet (1993) "Across the great divide." I Williams, Christine L. (ed.) "Doing Women's Work." Newbury Park: Sage Publications.
- Brannon, Robert (1976) "The male sex role-and what it's done for us lately." I Brannon, Robert & David, Deborah (ed.) *The forty-nine percent majority*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Brousseau, Kenneth R.; Driver, Michael J.; Eneroth, Kristina & Larsson, Rikard (1996) "Career pandemonium: Realigning organizations and individuals." I *The Academy of Management Executive*, 10, 4, s 52-66.
- Bruzelius, Lars H. & Skärvad, Per-Hugo (2000) *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.
- Butler, Jenny (1990) *Gender Trouble*. New York: Routledge.
- Bäck-Wiklund, Margareta (2003) "Förord." I *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3 s 115.
- Börjesson, Mats (2003) *Diskurser och konstruktioner – en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Chodorow, Nancy (1995) *Femininum Maskulinum*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Christie, Alastair (1998) "Is Social Work a 'Non-Traditional' Occupation for Men?" I *British Journal of Social Work*, 28, s 491-510.
- Christie, Alastair (2006) "Negotiating the uncomfortable intersections between gender and professional identities in social work." I *Critical Social Policy*, 26, 2, s 390-411.
- Chusmir, Leonard (1990) "Men who make non-traditional career choices." I *Journal of Counseling and Development*, 69, s 1-15.
- Collinson, David L. & Hearn, Jeff (1994) "Naming Men as Men: Implications for Work, Organizations and Management." I *Gender, Work and Organizations*, 1, 1, s 2-22.
- Collinson, David L. & Hearn, Jeff (2005) "Men and Masculinities in Work, Organizations and Management." I Kimmel, Michael; Hearn, Jeff & Connell, R.W. (ed.) *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Connell, R. W. (1995) *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Cree, Vivienne E. (2001) "Men and Masculinities in Social Work Education." I Christie, Alastair (ed.) *Men and Social Work: Theories and Practices*. Basingstoke: Palgrave.
- Cross, Simon & Bagilhole, Barbara (2002) "Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations." I *Gender, Work and Organization*, 9, 2, s 204-226.
- Davey, Barbara; Kearney, Patricia & Rosen, Gwen (2000) "Equalling Opportunity of a Management Career". I Harlow, Elizabeth & Lawler, John (ed.) *Management, Social Work and Change*. Aldershot: Ashgate.
- Davey, Barbara (2002) "Management, Progression and Ambition: Women and Men in Social Work". I *Research, Policy and Planning*, 20, 2, s 21-35.
- Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005) "Rörelser i tiden". I *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12, 2-3, s 246-267.
- Dingwall, Robert (1997) "Accounts, Interview and Observations." I Dingwall, Robert & Miller, Gale (ed.) *Context and Methods in Qualitative research*. London: Sage.
- Dominelli, Lena (1996) "De-professionalizing Social Work: Anti-oppressive Practice Competencies and Postmodernism." I *British Journal of Social Work*, 26, s 153-175.
- Donaldson, Mike (1993) "What is hegemonic Masculinity?". I *Theory and Society*, 22, 5, s 643-657.
- Driver, Michael J.; Brousseau, Kenneth R. & Hunsaker, Philip (1993) *The Dynamic Decision-Maker*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Dufwa, Sune (2004) *Kön, lön och karriär*. Växjö: Växjö University Press.
- Eakins, Barbara Westbrook & Eakins, R. Gene (1978) *Sex differences in human communication*. Boston: Houghton Mifflin, cop.
- Ekdahl, Helena & Gullacksen, Anne-Christine (1991) *Kuratorn - den sociala kompetensen inom hälso- och sjukvård*. Lund: Kontaktgruppen för arbetslivsfrågor, Lunds universitet.
- Ekman, Daniel (1995) *En Mans bok*. Stockholm: Natur och Kultur.

Referenser

- Eliasson, Rosmari (1995) *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.
- Elmér, Åke (1997) ”Sydsvenska socialinstitutet 1947-1964.” I Edebalk, Per Gunnar, Farm, Inger & Swärd, Hans (red.) *Socialhögskolan i Lund Femtio år - En jubileumsskrift*. Lund: Meddelande från Socialhögskolan 1997:7.
- Eriksson, Henrik (2002) *Den diplomatiska punkten. Maskulinitet som kroppsligt identitetskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis
- Eriksson, Kristina & Eriksson, Maria (2002) ”Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra”: ’köngörande’ i två professionella sammanhang.” I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1, 2002, s 53-73.
- Eriksson, Maria (2001) *Att göra kön – om organisationsteorier och familjerättssekreterare*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning.
- Esping-Andersen, Gösta (1994) ”Jämlikhet, effektivitet och makt.” I Thullberg, Per & Östberg, Kjell (red.) *Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur.
- Etzioni, Amitai (1970) *Moderna Organisationer* Stockholm: Aldus/Bonniers
- Evans, Joan (1997) “Men in nursing. Issues of gendersegregation and hidden advantages.” I *Journal of Advanced Nursing*, 26, s 226-231.
- Farm, Inger (1997) ”Socionomutbildningen i Lund 1964-1997.” I Edebalk, Per Gunnar; Farm, Inger & Swärd, Hans (red.) *Socialhögskolan i Lund Femtio år - En jubileumsskrift*. Lund: Meddelande från Socialhögskolan 1997:7.
- Flexner, Abraham (1915) “Is social work a profession?” I *Proceedings of the national conference for charities and corrections*. Chicago: Hildemans.
- Giddens, Anthony (1976) *New Rules of Sociological Method. A Positive Critique of Structuration*. London: Hutchinsons.
- Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1998) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Gilligan, Carol (1982) *In a Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Goffman, Irwin (1977) “The Arrangements between the Sexes.” I *Theory and Society*, 4, 3, s 301-330.
- Goldschmidt, Walter (1990) *The human career: the self in the symbolic world*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Goul Andersen, Jörgen & Jensen, Per H. (2002) “Citizenship, Changing labour markets and welfare policies: an introduction.” I Goul Andersen, Jörgen & Jensen, Per H *Citizenship, changing labour markets and welfare policies*. Bristol: Policy.
- Gramsci, Anthony (1981) *Brev från fängelset*. Stockholm: Raben & Sjögren.
- Halberg, Hans (1996) *Önskan att bara vara man*. Lund: Socialhögskolan, D-uppsats.
- Hall, Douglas (1976) *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott & Foresman.
- Hall, Douglas (1996) “Protean Careers of the 21st Century.” I *The Academy of Management Executive*, 10, 4, s 8-16.
- Hall, Douglas (2004) “The protean career: A Quarter-century journey.” I *Journal of Vocational Behavior*, 65, s 1-13.
- Hansson, Norwood Russell (1958) *Patterns of Discovery: an Inquiry into the foundations of science*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Hartmann, Heidi (1986) "Det olyckliga äktenskapet mellan feminism och marxism." I Ganetz, Hillevis; Gunnarsson, Evy & Göransson, Anita (red.) *Feminism och marxism: en förälskelse med förhinder*. Stockholm: Arbetarkultur.
- Havung, Margareta (2000) *Anpassning till rådande ordning - en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Malmö: Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan.
- Hearn, Jeff (2000) "Preface: Management and Social Work: Do they Mix." I Harlow, Elisabeth & Lawler, John (ed.) *Management, Social Work and Change*. Aldershot: Ashgate.
- Hearn, Jeff (2004) "From hegemonic masculinity to the hegemony of men." I *Feminist Theory*, 5, 1, s 49-72.
- Hilte, Mats (2000) *Förändring och kön i socialt arbete*. Lund: Socialhögskolans meddelandeserie 2000:4.
- Hilte, Mats (2003) "Karriärmetaforens tillämpning och funktion inom missbruksfältet." I *Sociologisk Forskning*, 2-2003, s 35-52.
- Hines, Ruth (1992) "Accounting: filling the negative space." I *Accounting, Organization and Society*, 17, s 314-341.
- Hirdman, Yvonne (1988) "Genussystem – reflexioner kring kvinnors sociala underordning." I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 9, 3, s 49-63.
- Hirdman, Yvonne (1994) "Kvinnor i välfärdsstaten." I Thullberg, Per & Östberg, Kjell (red.) *Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme, Idar Magne & Krohn Solvang, Bernt (1997) *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Hultin, Mia (2003) "Some take the glass escalator, Some hit the glass ceiling?" I *Work and Occupations*, 30, 1, s 30-61.
- Hyde, Janet Shibley (2005) "The Gender Similarities Hypothesis." I *American Psychologist*, 60, 6, s 581-592.
- Hydén, Lars-Christer (1997) "De otaliga berättelserna." I Hydén, Lars-Christer & Hydén, Margareta (red.) *Att studera berättelser*. Stockholm: Liber.
- Högskoleverket (2003) *Socialt arbete en nationell genomlysning*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie 2003:16R.
- Isaacs, Dallas & Poole, Marilyn (1996) "Becoming a man and becoming a nurse: three men's stories." I *Journal of Gender studies*, 5, 1, s 3-47.
- Johansson, Helena (2006) *Brist på manliga förebilder*. Göteborgs universitet: Institutionen för Socialt Arbete, Skriftserien 2006:4.
- Johansson, Thomas (2000) *Det första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Jorfeldt, Ingrid (2000) *Yrke och kön: en studie av kvinnor och män som sjuksköterskor*. Stockholm: Lärarhögskolan.
- Jämställdhetslagen (1991) SFS 1991:433.
- Kanter Moss, Rosabeth (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Karlqvist, Lena; Bildt, Carina & Dahlberg, Raymond (2004) *Kön, arbete och hälsa: ett regionalt forsknings- och utvecklingsprojekt i Östergötland*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kimmel, Michael S (1994) "Masculinity as Homophobia. Fear, Shame and Silence." I Brod, Harry & Kaufman, Michael (red.) *Theorizing Masculinities*. London: Sage.
- Kimmel, Michael S (1996) *Manhood in America: a cultural history*. New York: Free Press.

- Kemp, Joan (1994) "Career paths revisited: the experience of graduates in nursing who no longer work full-time." I *Journal of Advanced Nursing*, 20, s 377-381.
- King, Zella (2003) "New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences." I *Human Resource Management Journal*, 13, 1, s 5-26.
- Kirwan, Moria (1994) "Gender and social work: Will Dip. S.W. make a difference?" I *British Journal of Social Work*, 24, s 137-155.
- Kolfjord, Ingela (1997) "Feministiskt socialt arbete." I Lundqvist, Åsa & Mulinari, Diana (red.) *Sociologisk kvinnoforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kollind, Anna-Karin (2003) "Kvinnor och socialt arbete – vid övergången från filantropi till profession." I *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3, s 172-192.
- Kommunal personal (1969-1986) *Statistik för kommuner*. Stockholm: Kommunförbundet.
- Kommunal personal (1987-1993) *Statistik för kommuner*. Örebro: SCB:s förlag.
- Kommunal personal (1994-2003) *Statistik för kommuner*. Stockholm: Kommunförbundet
- Kristiansen, Arne (2002) "Varför heter det 'socioinom'? Om en examenstitels uppkomst och etablering." I Kristiansen, Arne, Nygren, Lennart & Olofsson, Inger (red.) *Idéer och intermezzon. Fyrtio års socioinombildning i Umeå*. Umeå: Institutionen för Socialt Arbete, Umeå universitet.
- Kullberg, Karin (1994) *MAN kan bli vad som helst*. Lund: Socialhögskolan, D-uppsats.
- Kullberg, Karin (1997) "Män på Socialhögskolan." I Edebalk, Per Gunnar, Farm, Inger & Swärd, Hans (red.) *Socialhögskolan i Lund Femtio år - En jubileumsskrift*. Lund: Meddelande från Socialhögskolan 1997:7.
- Kullberg, Karin (2000) *Hoppar MAN av?* Lund: Socialhögskolans meddelandeserie 2000:2.
- Kvale, Steinar (1989) "To Validate Is to Question?" I Kvale, Steinar (ed.) *Issues of Validity in Qualitative Research*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvande, Elin (2002) "Doing masculinities in organisational restructuring." I *Nora*, 1, s 16-25.
- Larsson, Stig (2000) "Det sociala arbetets intresseorganisationer." I Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Larsson, Rikard; Driver, Michael; Holmqvist, Mikael & Sweet, Patrick (2001) "Career Disintegration and Re-integration in Merges and Acquisitions: Managing Competence and Motivational Intangibles." I *European Management Journal*, 19, 6, s 609-618.
- Larsson, Stig & Swärd, Hans (1993) *Att bli välfärdens tjänare*. Floda: Zenon.
- Lawler, John (2000) "Conclusion: Emergent Themes." I Harlow, Elisabeth & Lawler, John (ed.) *Management, Social Work and Change*. Aldershot: Ashgate.
- Lennér-Axelsson, Barbro (1989) *Männens röster i kris och förändring*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Levander, Sten (1993) "Biologiska skillnader i intelligens mellan könen förstärks i den svenska skolan." I *Visst är vi olika*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi*. Malmö: Liber.
- Lundström, Tommy & Sunesson, Sune (2000) "Socialt arbete utföres i organisationer." I Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lupton, Ben (2000) "Maintaining Masculinity: Men who do 'Womens Work'." I *British Journal of Management*, 11, Special Issue, s 33-48.
- Lönnberg, Björn (2005) *Vem vill bli socioinom?* Lunds Universitet: Socialhögskolan, C-uppsats.

- Marshall, J. (1993) "Organizational communication from a feminist perspective". I Deetz, Stanley (ed.) *Communication Yearbook*, vol. 16. Newbury Park CA: Sages.
- Mattsson, Tina (2002) *Kön och genus i samhället och i det sociala arbetet*. Lunds Universitet: Samhällsvetenskapliga fakulteten.
- Mattsson, Tina (2005) *I viljan att göra det normala: en kritisk studie av genusperspektivet i missbruksvården*. Malmö: Egalité.
- McDonald, Paula, Brown, Kerry & Bradley, Lisa (2004) "Have traditional career paths given way to protean ones?" I *Career Development International*, 10, 2, s 109-129.
- McLean, John (2003) "Men as Minority - Men employed in Statutory Social Care Work". I *Journal of Social Work*, 3, 1, s 45-68.
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2000) "Vad är socialt arbete?" I Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Money, John & Erhard Anke A. (1996) *Man and woman; boy and girl Gender Identity from Conception to Maturity*. Jason Aronson Inc.
- Månsson, Sven-Axel (2000) "Kön i teori och praktik." I Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Nilsson, Arne (1992) "Den nye mannen – finns han redan?" I Acker, Joan (red.) *Kvinnor och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS.
- Nordberg, Marie (2000) "Hegemonibegreppet och hegemonier inom mansforskningsfältet." I *Rapport från nordiska workshopen i Karlstad 1999*. Karlstad universitet: Arbetsrapport.
- Nordberg, Marie (2001) "Teori som importvara." I Johansson, Anna (red.) *Svensk genusforskning i världen: globala perspektiv i svensk genusforskning och svensk genusforskning i ett globalt perspektiv: [konferensrapport, Örebro 30.11-1.12 2000]*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Nordberg, Marie (2002) "Constructiong Masculinity in Women's' Worlds. Men working as pre-school teachers and hairdressers." I *Nordic Journal of Women's' Studies*, 10, 1, s 26-37.
- Nordberg, Marie (2003) "Jämställdhetens spjutspets? – Rollmodeller, velurnissar och andra män i kvinnoyrken." I Johansson, Thomas & Kuosmanen, Jari (red.) *Manlighetens många ansikten*. Malmö: Liber.
- Nordberg, Marie (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.
- Nordgren, Margreth (2000) *Läkarprofessionens feminisering; ett köns- och maktperspektiv*. Stockholms universitet: Studies in Politics.
- Ohlsson, J. & Öhman, J. (1997) "Kvinnliga och manliga chefer: finns det glastak?" I Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) *Glastak och glasväggar. Den kön segregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Olsson, Siv (1999) *Kuratoren förr och nu. Sjukhuskurators arbete i historiskt perspektiv*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Skriftserien 1.
- Ott, E. Marlies (1989) "Effects of the Male-Femal Ratio at Work." I *Psychology of Women Quarterly*, 13, 42, s 41-57.
- Ottosson, Anders (2005) *Sjukgymnasten – vart tog han vägen? En undersökning av sjukgymnastyrkets maskulinisering och avmaskulinisering 1813-1934*. Göteborgs universitet: Historiska institutionen.
- Patton, Michael Quinn (1990) *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park: Sage Publications.
- Petersson, Jan (1993) *Äldre arbetskraft och uttåget från arbetsmarknaden: beslutsbetingelser och exitpraxis*. Stockholm: Försäkringskassförbundet

Referenser

- Petersson, Lena (2001) *Genus i och som organisation: översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus.
- Petersson, Ulla (2001) *Socialt arbete, politik och professionalisering*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Prasad, Prushkala (1997) "System of Meaning: Ethnography as a Methodology for the Study of Information Technologies." I Lee, Allen; Libenau, & DeGross, Janice I. *Information System and Qualitative Research*. London: Chapman & Hall.
- Pringle, Keith (2003) "Power/Powerlessness – a comparative perspective." I *Konferensrapport från Nationellt seminarium om mansforskning, 11-12 mars 2003*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Reitman, Frieda & Schneer, Joy A. (2003) "The promised path: a longitudinal study of managerial careers." I *Journal of Managerial Psychology*, 8, 1, s 60-75.
- Reskin, Barbara F. & Padavic, Irene (1994) *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
- Robertsson, Hans (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård. Manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robertsson, Hans (2003) *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Roos, J.P. & Rahkonen, Keijo (1985) "Att vilja leva annorlunda – på jakt efter den nya medelklassen." I Broady, Donald (red.) *Kultur och utbildning*. Stockholm: UHÄ:s skriftserie 1985:4.
- Rönnerman, Karin (1998) *Utvecklingsarbete: en grund för lärares lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Sandström, Gunbritt (1997) "Tydliga men inte synliggjorda: om könspositioner i socialt behandlingsarbete." I Nordborg, Gudrun (red.) *Makt & kön: tretton bidrag till feministisk kunskap*. Eslöv: B. Östlings bokförlag.
- Statistiska Centralbyrån (2004) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdheten*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Schlytter, Astrid (1999) "Den villkorliga frigörelsen." I Schlytter, Astrid (red.) *Kön och makt i socialt arbete*. Stockholms universitet: Socialhögskolan.
- Schömer, Eva (1999) *Konstruktion av genus i rätten och samhället*. Uppsala: Iustus förlag.
- Shann, Mary H. (1983) "Career plans of men and women in gender dominant professions." I *Journal of Vocational Behaviour*, 22, s 433-356.
- Seidler, Victor (2003) "Bodies, fears and emotional life." I *Konferensrapport från Nationellt seminarium om mansforskning, 11-12 mars 2003*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Siddall, Alan (2000) "From Beveridge to Best Value: Transition in welfare Provision." I Harlow, Elizabeth & Lawler, John (ed.) *Management, Social work and Change*. Aldershot: Ashgate
- Silverman, David (2003/2001) *Interpreting Qualitative Data*. London: Sage.
- Simpson, Ruth (2005) "Men in Non-traditional Occupations; Career entry, Career Orientation and Experience of Role Strain." I *Gender Work and Organization*, 12, 4, s 363-380.
- Smith, Lorraine (1993) "A follow-up study of the bachelor of nursing graduates 1982-90, University of Glasgow, Scotland." I *Journal of Advanced Nursing* 18, s 1840-1848.
- Socialstyrelsen (2004) *Jämställd socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2001:79 *Slutbetänkande från Kommittén Valfärdsboksut.* Stockholm: Fritzes.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.

- Specht, Harry & Courtney, Mark E. (1994) *Unfaithful angels: How social work has abounded its mission*. New York: Free Press.
- Starrin, Bengt & Renck, Barbro (1996) "Den kvalitativa intervjun." I Svensson, Per-Gunnar & Starrin, Bengt (red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Stroh, Linda K. & Reily, Anne H. (1999) "Gender and Careers." I Powell, Gary N. (ed.) *Handbook of Gender & Work*. London: Sage Publications.
- Sunesson, Sune; Blomberg, Staffan; Edebalk, Per Gunnar; Magnusson, Jan; Meeuwisse, Anna; Petersson, Jan & Salonen, Tapio (1998) "The flight from universalism." I *Journal of European Social Work*, 1, 1, s 19-29.
- Sunesson, Sune (2003) "Socialt arbete – en bakgrund till ett forskningsämne." I *Socialt arbete en nationell genomlysning av ämnet*. Stockholm: Högskoleverket 2003: 16 R.
- Svenning, Conny (1997) *Metodboken : [en bok om samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling]*. Eslöv: Lorentz förlag
- Svenska Akademiens ordlista över svenska språket (1998) Stockholm: Nordstedts ordbok.
- Svensson, Per-Gunnar (1996) "Förståelse, trovärdighet eller validitet?" I Svensson, Per-Gunnar & Starrin, Bengt (red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Swärd, Hans (1997) "Socionomutbildningens bakgrund". I Edebalk, Per Gunnar; Farm, Inger & Swärd, Hans (red.) *Socialhögskolan i Lund Femtio år - En jubileumsskrift*. Lund: Meddelande från Socialhögskolan 1997:7.
- Tannen, Deborah (1994) *Prat från 9 till 5: om kvinnors och mäns samtalsstilar på jobbet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Thomas, William Isaac & Thomas, Dorothy (1928) *The child in America. Behaviour problems and programs*. New York: A.A. Knopf.
- Tight, Malcolm (1997) "Career as concept and experience." I *Adults Learning*, 9, 2, s 22-25.
- Wahl, Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet Handelshögskolan.
- Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig, teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Ve H (1982) "Makt intresse och socialisation." I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, 2, s 23-32.
- Whyte, William H. (1956) *The Organization Man*. Harmondsworth: Penguins Books.
- Wilensky, Harold L. (1960) "Work, careers, and social integration." I *International Social Science Journal*, 12, s 543-560.
- Williams, Christine L. (1995) *Still a man's world: Men Who Do "Women's work"*. Berkley and LA: University of California Press.
- Wingfors, Stina (2004) *Socionomyrkets professionalisering*. Göteborg: Sociologiska institutionen.
- Wolmesjö, Maria (2005) *Ledningsfunktion i omvandling*. Lund: Dissertations in Social Work.
- Wächter, Rut (1998) "Utredning." I Denvall Verner & Jacobsson Tord (red.) *Vardagsbegrepp i socialt arbete*. Stockholm: Nordstedts juridik.
- Åberg, Berit (2001) *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterska och ordningspolis*. Örebro Universitet: Studies in Sociology.

Internetkällor:

Inträdet på arbetsmarknaden (2000) <http://www.scb.se>

Inträdet på arbetsmarknaden (2002) <http://www.scb.se>

Inträdet på arbetsmarknaden (2004) <http://www.scb.se>

Laurelli, Rolf; Örtengren, Jon, Ångström, Lars-Jonas T. (1990/2002) *Ordbok för affärsfolk – nätverksioner*. <http://www.laurelli.com/ordbok/>

Nationalencyklopedin. <http://www.ne.se>

Renstig, Monica (2004) ”Kvinnor vill ta större chefsansvar men får sällan chansen.” I *Axess*, 2004, 2, *nätupplagan*. <http://www.axess.se>

Socialhögskolan i Lund (2005) *Beskrivning av arbetsområden där socionomer är verksamma*. <http://www.soch.lu.se/arbetsomraden>

Socialhögskolan i Lund (2005) *Utbildningsbeskrivning*. <http://www.soch.lu.se>

SSR (2005) *Akademikerförbundet SSR: s stora chefsundersökning*. <http://www.akademssr.se>

SSR (2005) *Redovisning av SSR :s enkät till skolkuratorer hösten 2005*. <http://www.akademssr.se>

Man hittar sin nisch

2 a. Har du genomfört eller håller du på att genomföra någon utbildning efter socionomutbildningen?

Ja Nej

2 b. Om ja vilken/vilka och när?

Tidsperiod	Utbildning

3 a. Om du kunnat välja om skulle du då valt socionomutbildningen?

Ja Nej Vet ej

3 b. Motivera ditt svar på fråga 3 a.

Bilaga 2

Intervjumanual (områden som skall täckas)

Vem är du – berätta.

Bakgrund

Vad gjorde du före socionomutbildningen

Varför socionom

Utbildningen

Bra och dåligt

Vad har du med dig

Kön på utbildningen

Yrkeskarriär efter socionomexamen

Vad har du arbetat med efter examen och hur länge på varje arbete.

Varför har du bytt arbete

Socionomyrket

Vad är dina huvudsakliga arbetsuppgifter

Beskriv en typisk arbetsdag i ditt nuvarande arbete.

Vem bestämmer vad du skall göra och hur du skall utföra dina arbetsuppgifter

Vad är speciellt med socionomyrket i positiv bemärkelse- vad är det bästa med socionomyrket

Vad är speciellt med socionomyrket i negativ bemärkelse- vad är det sämsta

Är det som du förväntade dig före och under utbildningen om inte vad skiljer

Nöjd med dina arbetsuppgifter och ditt arbete

Hur tänkte du dig din karriär när du började och hur tänker du nu

Var arbetar du om 5 år och om 10 år

Att vara man i socionomyrket

Hur reagerade din omgivning på ditt yrkesval

Hur många män finns det på din arbetsplats och hur många anställda totalt.

Hur många män i samma position

Bildar ni män speciella grupper på arbetsplatsen

Gör du samma arbetsuppgifter som dina kvinnliga kollegor

Finns det arbetsuppgifter som passar bättre för män

Kan du som man bidra med något speciellt till socionomarbetet

Man hittar sin nisch

Upplever du speciella förväntningar på dig för att du är man t.ex. att du skall ta på dig vissa arbetsuppgifter

Har du kvinnliga eller manliga chefer.

Skiljer det mellan kvinnliga och manliga chefer

Vill du bli chef/avancera

Vad möter du för reaktioner nu när du berättar vad du arbetar med - från vänner, kollegor och Reaktionen från klienter

Hinder och möjligheter med att vara man i socionomyrket

Behövs fler män i socionomyrket

Maskulinitet

Vad är maskulinitet för dig.

Har din bild ändrats – varför i så fall

Hur ser du på dig själv i förhållande till mansidealet

Allmänt

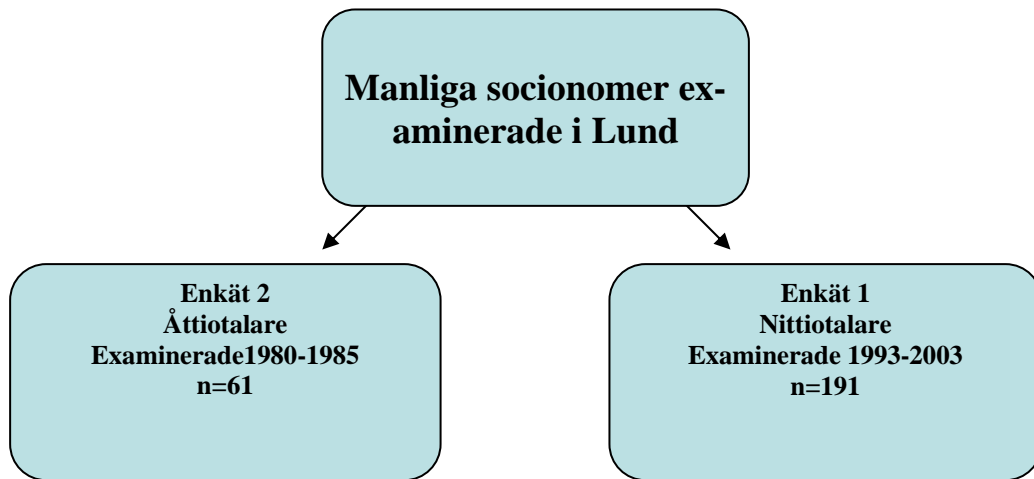
Familj

Bostad

Fritid

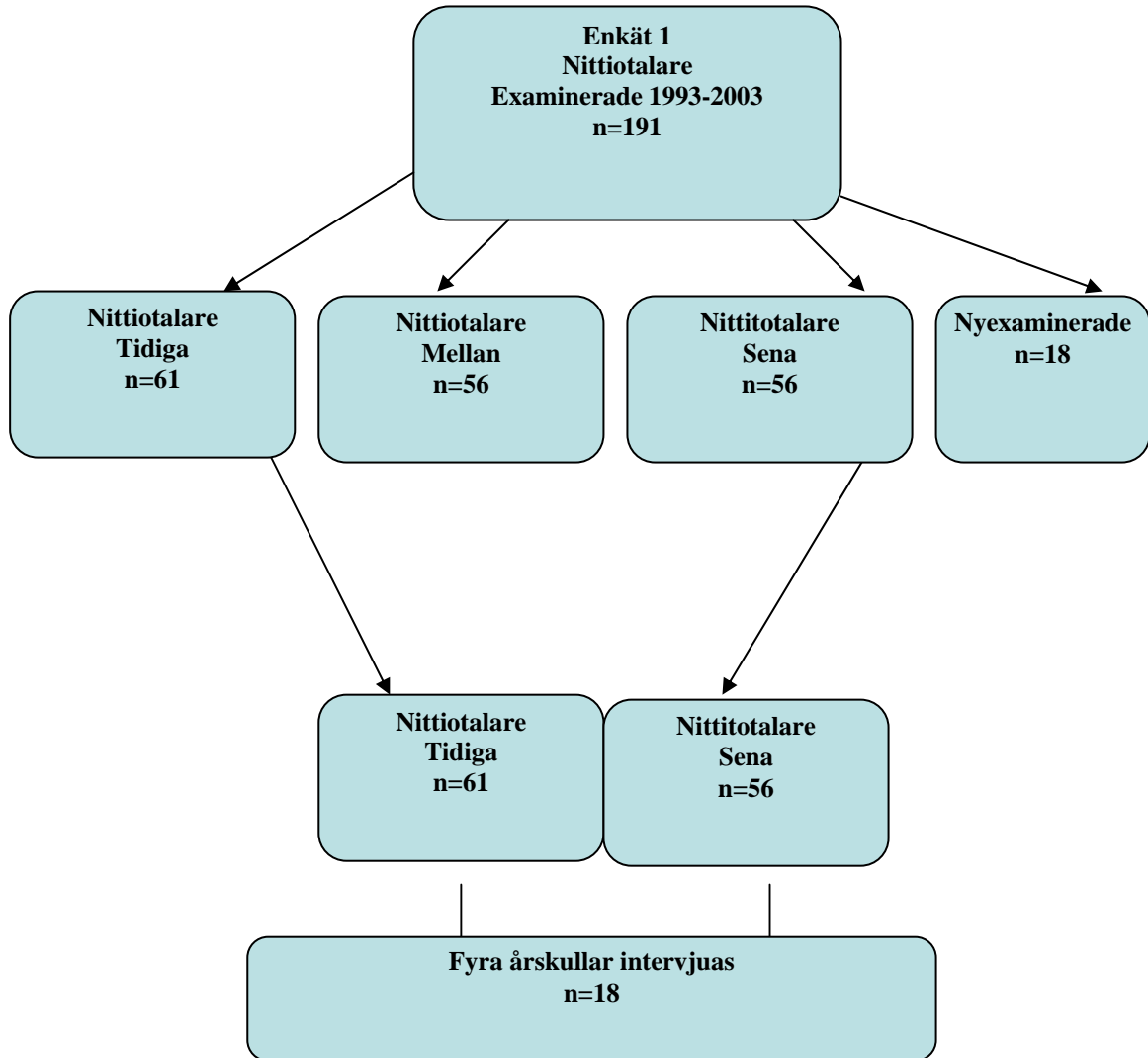
Bilaga 3

URVAL ENKÄTSTUDIEN



Bilaga 4

Urval Intervjustudien



Författarpresentation

Karin Kullberg är filosofie licentiat i socialt arbete och arbetar som universitetsadjunkt vid Socialhögskolan, Lunds universitet.

Hon kan nås genom:

Lunds universitet
Socialhögskolan
Box 23
221 00 Lund

e-post: Karin.Kullberg@soch.lu.se
tel: 046 222 94 90

Rapporter i serien

1. Salonen, Tapio & Rickard Ulmestig 2004:1. *Nedersta trappsteget. En studie om kommunal aktivering.*
2. Harju, Anne 2005:2. *Barn och knapp ekonomi.*
3. Enokson, Uffe 2005:3. *Tid, pengar och sociala nätverk.*
4. Salonen, Tapio (red) 2005:4. *Rena rama Sociorama.*
5. Johnsson, Eva 2006:1 *Trångsvård enligt LVM.*
6. Järkestig Berggren, Ulrika 2006:2 *Personligt ombud.*
7. Enokson, Uffe 2006:3 *Tiden i senmodernt vardagsliv.*
8. Johnsson, Eva & Kerstin Svensson 2006:4 *Omedelbart omhändertagande.*
9. Denvall, Verner & Tabitha Wright Nielsen 2006:5 *Innovationsparadoxen.*

Publikationer i rapportserien i socialt arbete vid IVOSA, Växjö universitet kan beställas genom IVOSA, Växjö universitet, 351 95 Växjö
E-post: rapport.ivosa@vxu.se
Tel: 0470-70 80 00
Eller hämtas som pdf:
www.vxu.se/ivosapublikationer/rapporter_socialt.xml