



# INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

## **DEN MANLIGE SOCIONOMEN EFTER #METOO – PROBLEM ELLER LÖSNING?**

En kvalitativ fokusgruppstudie bland manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet.

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete,  
15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher  
education credits

Kandidatnivå

Termin: VT-2018

Författare: Andreas Beskow & Carl Hoffmeister

Handledare: Helena Johansson

## Abstrakt

Manliga socionomer tillhör en minoritet, såväl på universitetens socionomprogram som i yrkeslivet. Det talas ofta om behovet av fler män inom socialt arbete. Samtidigt visade #Metoo och #Orosanmälan under hösten 2017 att socialt arbete – trots kvinnodominans och många kvinnliga chefer – på intet sätt är fritt från mäns sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor. Vi ville med vår uppsats undersöka denna dubbelhet: manliga socionomer som både lösning och problem. Det övergripande syftet var att utforska hur det är att vara man på socionomprogrammet och yrkesverksam inom socialt arbete, samt hur detta påverkats av #Metoo. Vi använde oss av kvalitativ metod i form av fokusgruppintervjuer. Fördelat på två fokusgrupper har totalt elva manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet deltagit. Resultatet från fokusgrupperna bearbetades och analyserades med hjälp av tematisk analys. På de delar av samtalen som handlade om #Metoo genomförde vi dessutom en begränsad diskursanalys. Studien tog sin teoretiska utgångspunkt i ett socialkonstruktionistiskt perspektiv på kön/genus, samt teorier om den hierarkiska maktordningen där mannen är överordnad kvinnan.

Vår studie visade att de manliga studenterna upplevde stora skillnader mellan att som man vara student och yrkesverksam. Vid universitetet kände de sig antingen anklagade för att vara en del av patriarkala strukturer – eller fria att utforska alternativa maskuliniteter. Arbetslivet beskrevs av alla som en välkomnande miljö, där de kände sig åtråvärda och uppskattade, ibland på diffusa grunder. I samtalen kring #Metoo framträdde fyra tydliga diskurser med den manlige socionomen som både problem och lösning: *“Män har drifter – som måste kontrolleras.”*, *“Socionommän är trots allt lite bättre. Eller?”*, *”En manlig socionom agerar – och rannsakar sig själv.”*, *“Det kommer att bli bättre – och vi är en del av lösningen.”*. Sammanfattningsvis verkar det finnas ett uppdämt behov bland respondenterna att samtala om våra forskningsfrågor. Därför ser vi en möjlighet för Göteborgs universitet att skapa arenor för sådana samtal och ge de manliga studenterna kunskap och verktyg, så att de kan bidra till ett mer jämställt samhälle när de går ut i yrkeslivet.

*Nyckelord: #Metoo, #Orosanmälan, Socialt arbete, Socionom, Socionomstudent, Socionomprogram, Manlig, Man, Män, Maskuliniteter, Kön, Genus.*

## **Förord**

Först och främst vill vi tacka våra respondenter för att ni tog er tid och delade med er av tankar och erfarenheter kring frågor som vi själva funderat mycket på. Tillsammans skapade ni genom er generositet och nyfikenhet ett öppet samtalsklimat i fokusgrupperna, vilket gav oss nya insikter och ett rikt material att ösa ur i vår analys. Tack.

Vi vill också tacka vår handledare Helena Johansson för stöd och givande samtal. Du gav oss fria händer, litade på vårt omdöme och sporrade oss att vrida våra resultat ytterligare ett varv. Tack.

## Manliga förebilder

*vi behöver Män*

*socialtjänsten behöver Män*

*det är viktigt för jämställdheten*

*vi behöver Män*

*barnen behöver Män*

*ungdomarna behöver Män*

*(flickorna behöver också Män)*

*Manliga förebilder*

*det som behövs är Manliga förebilder*

*det behöver ungdomarna*

*(och flickorna)*

*Män som visar hur Män är*

*Män som sätter gränser*

*Män som kan vara de saknade Männen*

*Män behövs, Manliga förebilder*

*barnen saknar Män*

*ungdomarna saknar Män*

*(flickorna också)*

*saknar Män*

*de enda barnen träffar är kvinnor*

*och kvinnor och kvinnor*

*ungdomarna behöver Män*

*Män som sätter gränser*

*Män för de saknade Männen*

*Manliga förebilder*

*det är viktigt för jämställdheten*

*socialtjänsten behöver Män*

*vi behöver Män*

**Jeny Rengman – ur diktsamlingen "Huset" (med benäget tillstånd av författaren)**

<b>1 Inledning</b>	1
1.1 Problemformulering och förförståelse	1
1.2 Forskningens relevans för socialt arbete	2
1.3 Syfte och frågeställningar	3
1.4 Avgränsningar	3
1.5 Arbetsfördelning	4
1.6 Uppsatsens fortsatta disposition	4
<b>2 Tidigare forskning</b>	4
2.1 Feminism och män	5
2.2 Genus och maskuliniteter	5
2.3 Jämställdhet i en svensk kontext	6
2.4 Mäns fördelar i socialt arbete	7
2.5 Män tar plats	7
2.6 Fler män i socialt arbete	8
2.7 Mäns ansvar för jämställdhet i socialt arbete	10
2.8 #Metoo och män i Sverige	11
<b>3 Teoretiskt ramverk</b>	12
3.1 Socialkonstruktionism	12
3.2 Foucault – Makt och språk	13
3.3 Bourdieu – Fält och doxa	13
3.4 Genusteorier	14
3.5 Mansforskning	15
3.6 Connell – Maskuliniteter	16
<b>4 Metod</b>	17
4.1 Metodval	17
4.1.1 Fokusgrupper	17
4.1.2 Metodens begränsningar	18
4.2 Urval av respondenter	19
4.3 Genomförande av fokusgrupper	19
4.3.1 Rekrytering av respondenter	19
4.3.2 Tid och form för fokusgrupperna	20
4.3.3 Genomförande av intervjun	21
4.3.4 Inspelning och transkribering	22
4.4 Bearbetning av materialet	22
4.4.1 Tematisk analys	22
4.4.2 Genomlysning och genomgång	23
4.4.3 Initial kodning, gruppering i teman och analys	23
4.4.4 Begränsad diskursanalys	23
4.4.5 Genomförande av begränsad diskursanalys	24
4.5 Metodens tillförlitlighet	25
4.6 Etiska överväganden	25
<b>5 Resultat – Tematisk analys</b>	26
5.1 Huvudtema 1 – Man på GU:s socionomprogram	27
5.1.1 Undertema 1 – Socionomprogrammet annorlunda	27
5.1.2 Undertema 2 – Att vara man	30
5.1.3 Undertema 3 – Att ta plats	32
5.2 Huvudtema 2 – Man i socionomyrket	34
5.2.1 Undertema 1 – Garanterad karriär	35
5.2.2 Undertema 2 – Män bra för klienten	37

5.2.3 <i>Undertema 3 – Män bra för organisationen</i> .....	39
<b>6 Resultat – Begränsad diskursanalys</b> .....	42
6.1 Diskurs 1: “Män har drifter – som måste kontrolleras.”.....	44
6.2 Diskurs 2: “Socionommän är trots allt lite bättre. Eller?”.....	45
6.3 Diskurs 3: “En manlig socionom reagerar – och rannsakar sig själv.”.....	46
6.4 Diskurs 4: “Det kommer att bli bättre – och vi är en del av lösningen.”.....	48
<b>7 Slutdiskussion</b> .....	50
7.1 Forskningens förtjänster och begränsningar.....	50
7.2 Vidare forskning.....	51
7.3 Slutsatser.....	51
7.4 Rekommendationer.....	54
<b>Referenser</b> .....	55
<b>Bilagor</b> .....	58
Inbjudan till fokusgruppsintervju kring din framtida yrkesroll.....	58
Intervjuguide.....	59
Vittnesmål från #Orosanmälan.....	60
Samtyckesbrev.....	61

# 1 Inledning

## 1.1 Problemformulering och förförståelse

Denna uppsats tar sin utgångspunkt i våra personliga erfarenheter av att vara man i socialt arbete och att tillhöra en minoritet på såväl arbetsplatser som på socionomprogrammet. Idén till uppsatsämne fick vi under hösten 2017 när vi gjorde vår VFU på varsin kvinnodominerad arbetsplats, en inom skolan och en inom vården. Vi fick många gånger höra ”Å, vad bra med en man!”, oftast från kvinnor och oftast utan någon tillhörande förklaring till *varför* det var bra. En del hänvisade till att målgruppen män/killar uppskattade att träffa en man, andra till att en arbetsplats mår bra av en blandning av olika människor. I övrigt var det lite oklart för oss *vad* det var som var så bra.

Hösten 2017 var även den omvälvande #Metoo-hösten, när kvinnor världen över och i Sverige vittnade om mäns sexuella trakasserier och övergrepp. Maktrelationen mellan män och kvinnor stod i fokus i samhället, såväl i den offentliga debatten som i den privata sfären. Det publicerades upprop av yrkesgrupp efter yrkesgrupp, inklusive socialarbetare (#Orosanmälan). Trots en kvinnodominerad bransch med många kvinnliga chefer visade sig trakasserier och övergrepp förekomma även här. För oss blev det problematiskt och förvirrande när kvinnorna sade att det var bra med fler män i socialt arbete, samtidigt som många andra vittnade om övergrepp. Vi manliga socionomer framstod som både lösningen och problemet.

Denna paradox gjorde oss nyfikna och vi ville forska närmare i ämnet. Vi har själva funderat mycket på frågor om jämställdhet i allmänhet och män och manlighet i synnerhet – både före, under och efter #Metoo. Vi vill gärna se oss som moderna män: män som är medvetna om hur ojämnt samhället är och som försöker motverka det på olika sätt i vardagen, bl a genom att välja en karriär som socionom, ett av de mest kvinnodominerade yrkena i Sverige (85% enligt SCB 2013). Trots fyra decennier av aktiv jämställdhetspolitik är endast 6% män i de tio vanligaste ”kvinnoyrkena” (där socionom ingår). Inte heller i de mest mansdominerade yrkena har andelen kvinnor ökat mer än marginellt sedan 1960-talet. ”Sverige, världsberömt för sin statsfeminism och jämställdhetspolitik, har därmed en av Europas mest könssegregerade arbetsmarknader.” (Nordberg 2005: 12).

På Göteborgs universitet är ca 1200 studenter inskrivna på socionomprogrammet, varav 191 (16%) är män (mars 2018). Den generella tendensen är att allt färre män söker till socionomutbildningar i Sverige och om det fortsätter som nu kommer antalet manliga socionomer 2030 vara färre än 12% (SCB 2013). På GU:s socionomprogram är vi män alltså i klar minoritet och vår känsla är att det blir färre ju längre utbildningen fortgår. På ett sätt är det inte särskilt problematiskt för oss, med tanke på att vi lever i ett patriarkaliskt samhälle – Vi kan, till skillnad från kvinnorna, ta (och få) plats trots att vi är i minoritet. Men på ett annat sätt är det komplicerat: Hur ska vi vara och agera som ”bra” män och därigenom motverka patriarkatet? Det finns många olika sätt att vara man på. Vi förväntas vara modernt mjuka och traditionellt hårda på samma gång. Det gäller att bejaka sina kvinnliga sidor men hela tiden på rätt sida om den feminina gränsen, förutsatt att vi identifierar oss som cis-män. Det är också en viktig aspekt i denna uppsats: Vi som skriver den är heterosexuella, vita, etniskt svenska, medelålders män från akademisk medelklassbakgrund. Som forskare är vi tvungna att ifrågasätta våra egna identiteter och utgångspunkter om vi kritiskt ska granska patriarkala förtryck och privilegier (Pease 2011). Vi är själva en del av problemet. Men förhoppningsvis också en del av lösningen.

Vi är medvetna om att valet av ämne och studieobjekt kan tolkas som bekvämlighet och navelskåderi men vi är genuint nyfikna på hur våra manliga studentkollegor tänker i dessa för oss så viktiga frågor. Under utbildningens gång har vi sällan, eller kanske aldrig, pratat med andra män om hur det är att vara man i minoritet. Dessutom har vi inte kunnat hitta någon tidigare forskning i ämnet bland manliga socionomstudenter i Sverige. Därför ämnar vi i denna studie undersöka vilka föreställningar andra manliga studenter på socionomprogrammet vid Göteborgs universitet har i frågor om bl a kön, genus, maskuliniteter, minoritet, privilegier, makt – både som student och yrkesverksam inom socialt arbete – och hur dessa föreställningar påverkats av #Metoo.

## 1.2 Forskningens relevans för socialt arbete

Vår studie genomfördes bara några månader efter det att #Metoo briserat inom en mängd samhällsområden. Konsekvenserna är fortfarande i princip obeforskade, vilket gör vår studie extra angelägen. Den är också relevant för socialt arbete eftersom vi kopplar samman #Metoo med manliga socionomstudenter, ett annat område där det inte heller finns mycket tidigare



forskning, särskilt inte i en svensk kontext och särskilt inte kring deras syn på kön/genus/maskuliniteter.

Att tillhöra en minoritet i en kvinndominerad bransch och samtidigt åtnjuta manliga privilegier är komplext, och ingen fråga som lyfts i socionomutbildningen. Vi upplever därför att vår forskning fyller en kunskapslucka inom forskningen i socialt arbete som är relevant för såväl manliga och kvinnliga socionomstudenter, som ansvariga för socionomutbildningar. Få män söker sig till socialt arbete och trenden är att det blir färre. Vi hoppas att vår forskning kan resultera i fler samtal och mer kunskap, som i förlängningen kan bidra till att vända den negativa utvecklingen. Kanske kan vår studie vara till hjälp för alla socionomstudenter att förbereda sig för det kommande yrkeslivet, inte bara de som identifierar sig som män. Den skulle också kunna fungera som underlag för de universitet i Sverige som erbjuder socionomprogram att lyfta frågor inom området i utbildningen.

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att bland manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet utforska hur det är att som man vara student och yrkesverksam inom socialt arbete, vilka föreställningar de har om sig själva som manliga socionomer, samt hur detta påverkas av #Metoo.

Syftet besvaras med hjälp av följande tre frågeställningar:

1. Hur beskrivs de personliga upplevelserna av att vara man på GU:s socionomprogram och i socialt arbete?
2. Hur konstruerar studenterna tillsammans den manlige socionomen på universitetet och på arbetsplatsen?
3. Vilka diskurser framträder kring #Metoo kopplat till män i socialt arbete?

### 1.4 Avgränsningar

Uppsatsens omfång har tvingat oss att göra vissa avgränsningar. Vi har valt att fokusera enbart på manliga socionomstudenter och vi intervjuar således bara män i våra fokusgrupper. Vi analyserar vår data enbart ur ett kön/genus-perspektiv och har därför valt bort ett intersektionellt perspektiv med analyser av andra kategorier som klass, etnicitet,

funktionsvariation och ålder. Vår uppsats berör visserligen #Metoo men vi tar medvetet inte upp teorier och tidigare forskning om sexuella trakasserier och övergrepp, då det är ett helt eget forskningsfält som hade krävt ett annat upplägg för att kunna ge dessa frågor rättvisa.

### 1.5 Arbetsfördelning

Under hela forskningsprocessen har vi valt att ha en jämn arbetsfördelning. För det mesta har vi suttit tillsammans, även när vi skrivit på olika delar av uppsatsen, för att kunna diskutera och bolla idéer. En viss uppdelning har dock gjorts: Författare 1 har haft övergripande ansvar för kapitel 4 och Författare 2 för kapitlen 2 och 3.

### 1.6 Uppsatsens fortsatta disposition

Uppsatsens vidare disposition ser ut som följer: i kapitel 2 redogör vi för tidigare forskning i ämnet, både i Sverige och internationellt. Därefter tar vi i kapitel 3 upp ett urval av lämpliga teorier som hjälper oss att djupare förstå det empiriska materialet. I kapitel 4 beskrivs de metoder vi använt oss av för datainsamling, bearbetning och analys. Kapitel 5 och 6 består av redogörelser av resultatet: först utifrån en tematisk analys, därefter med hjälp av en begränsad diskursanalys. Slutligen för vi i kapitel 7 en slutdiskussion med tillhörande slutsatser och rekommendationer.

## **2 Tidigare forskning**

För att kunna analysera data från fokusgrupperna och besvara våra frågeställningar har vi gått igenom forskningsfältet inom för oss relevanta områden och valt ut tidigare forskning, främst vetenskapliga artiklar, både svenska och internationella, men också svenska akademiska avhandlingar, samt ett par C-uppsatser med inriktning på #Metoo.

I vår sökning efter tidigare forskning tog vi hjälp av följande databaser: Gender studies, Libris, Social Sciences, Social Services Abstract samt Swepub. I sökningarna använde vi oss av dessa sökord: ”föreställningar”, ”genus”, ”könsroller”, ”maskulinitet”, ”#Metoo”, ”män”, ”män i socialt arbete”, ”performativitet”, ”profession”, ”socialt arbete”, ”yrkesliv”, samt på engelska: ”conception”, ”construction”, ”doing gender”, ”gender”, ”gender roles”, ”masculinity”, ”social work”, ”social worker”.

Vi gör inga anspråk på att ha hittat allt som är relevant – tid och omfång medgav inte det – utan den forskning vi redogör för i detta kapitel blir istället vårt urval, som förhoppningsvis är tillräckligt relevant för att göra en korrekt analys och dra meningsfulla slutsatser. För ökad läsbarhet har vi grupperat forskningen efter olika ämnen och valt rubriker som illustrerar respektive ämne.

## 2.1 Feminism och män

En del forskare (t ex Lazzari, Colarossi & Collins 2009) anser att feminismen är naturligt inbyggd i socialt arbete eftersom feministiska principer är så nära relaterade till dess etik och värderingar. Feminismen har format den samtida utvecklingen av teori och praktik i det sociala arbetet, åtminstone i den engelskspråkiga delen av världen. På vissa håll, t ex i Australien, verkar dock inte nästa generations socialarbetare omfamna feministiska idéer på samma sätt. I forskningsöversikten “Men in social work: challenging or reproducing an unequal gender regime” (Pease 2011) beskrivs hur många studenter anser att andra vågens feministiska synsätt, som oftast är det som lärs ut vid universiteten, är föråldrat. De omfamnar istället den tredje vågen av feminism, med fokus på individuell (val-) frihet, genusrörlighet och personlig “empowerment”. Genom att lyfta fram det individuella perspektivet finns risk för en återgång till att förklara centrala sociala problem, som fattigdom eller våld i nära relationer, med hjälp av individens patologi. På så sätt förloras förmågan till sociala förändringar på strukturell nivå (Phillips 2007, i Pease 2011).

Manliga socionomstudenter kommer under sin utbildning i kontakt med feministiska synsätt på socialt arbete. De förväntas ha, om inte feministiska, så åtminstone antisexistiska värderingar och beteenden. Enligt Hyde och Deals studie (2003) känner sig de manliga socionomstudenterna ibland orättvist utpekade som symboler för förtryck, istället för att bemötas som individer. Utpekandet upplevs som extra obefogat då dessa män faktiskt valt att satsa på en karriär inom socialt arbete. De hålls trots detta ansvariga för den diskriminering som kvinnor fått utstå och upplever sig orättvist ihopkopplade med mer traditionella män.

## 2.2 Genus och maskuliniteter

I Nordbergs (2005) intervjuer och observationer av män på kvinnodominerade arbetsplatser framkommer att heteronormer ständigt upprepas, i allt från arbetsdelning till fikasamtal, och

ständig är underförstådda och närvarande som normalitet. “Samtidigt som de (manlig förskolepersonal) utför en mängd uppgifter som historiskt hänförs till de individer som kallas kvinnor och därmed dagligen utmanar könsgränser, förväntas de att se ut och uppföra sig som ‘riktiga män’, bidra med ‘ett manligt perspektiv’ och vara kunniga i manligt kodade områden.” (Nordberg 2005: 11).

Män som arbetar i “kvinnoyrken” framställs ofta som att de utmanar traditionella könsstrukturer i arbetslivet. Denna syn förklarar delvis varför så få män söker sig till dessa yrken. En del av dem upplever utmaningar med både sin könsidentitet och sin heterosexualitet (Pease 2011). Hogan (1998) hävdar att det är svårt att vara man i socialt arbete p g a den sociala konstruktionen av maskuliniteter. Williams (1995) däremot, argumenterar mot att män i socialt arbete skulle ha nackdelar och vara diskriminerade. Män tar med sig sin könsmakt och sina könsprivilegier in i yrket. Dessutom är ofta kvinnliga kollegor välkomnande och stöttande gentemot män i socialt arbete. Christie (1998, i Dahlkild-Öhman & Eriksson 2013) betonar att mäns positioner som socialarbetare är produkter av genusrelationer där både män och kvinnor deltar. Kvinnor både stödjer och utmanar mäns organisatoriska positioner inom socialt arbete, och kvinnor är både aktiva och passiva i att konstruera könade och professionella identiteter hos manliga socialarbetare.

Johansson (2006) finner i sin avhandling om män i socialt arbete med pojkar, att maskuliniteter konstrueras på flera sätt. Den dominerande diskursen är *kroppens man* som betonar fysisk aktivitet samt olikhet och komplementaritet i förhållande till kvinnor. En alternativ diskurs är *huvudets man* där likhet med kvinnor poängteras: En modern, verbal man som är mer intresserad av inre processer än fysisk aktivitet. Hon skriver också om manlig homosocialitet som “olika grupper, tillfällen eller sammanslutningar enbart för män och att de fyller en viktig funktion i understödandet av maskulinitet” (2006: 220). En dominerande maskulinitetsdiskurs kan odlas och förstärkas i sådana sammanhang, samtidigt som det är fullt möjligt att inta andra positioner och diskurser vid andra tillfällen.

### 2.3 Jämställdhet i en svensk kontext

Kullberg (2013) undersöker hur yrkesverksamma manliga socialarbetare som tagit socionomexamen vid Lunds universitets socionomprogram resonerar kring yrke och karriär. Männerna uttrycker att de har goda möjligheter att bli chefer och att de känner av förväntningar från omgivningen att göra vertikal karriär. Respondenterna framhåller också att de är

eftertraktade på arbetsmarknaden, dels p g a att det är så få män inom socialt arbete, dels för att det efterfrågas manliga förebilder/företrädare av manliga perspektiv.

#### 2.4 Mäns fördelar i socialt arbete

Både feministisk forskning och statistik visar att män inom kvinnoyrken, till skillnad från kvinnor i mansyrken, har vissa fördelar: De har högre lön, gör snabbare karriär och återfinns oftare i chefsbefattningar än sina kvinnliga kollegor (Nordberg 2005).

Fahlgren (2013) intervjuade i en studie fem män och fem kvinnor som arbetade på ett familjehem för utredning av familjer med svåra sociala problem och eventuell bristande omsorgsförmåga. De manliga anställda uttryckte att deras könstillhörighet var att se som en fördel, i synnerhet i kontakten med manliga klienter i och med att de antogs ha samma intressen, egenskaper och/eller erfarenheter. Fahlgren (2013) visar hur yrkesverksamma män med såväl typiskt maskulina som feminina sidor uppskattas inom socialt arbete, medan kvinnor med typiskt manliga egenskaper inte beskrivs i lika positiva ordalag. De yrkesverksamma männen sågs enligt Fahlgren (2013) som universella, med både typiskt kvinnliga och manliga värden, medan kollegor av kvinnligt kön endast bedömdes ha typiskt kvinnliga och därmed underordnade värden.

#### 2.5 Män tar plats

Hyde och Deal (2003) intervjuade manliga och kvinnliga socionomstudenter i nordöstra USA i fokusgrupper om delaktighet och självansur i undervisningen. Klassrummet blir till en arena för reproduktion av sociala normer, attityder och beteenden. Männen uttryckte hur svårt det är att vara manlig socionomstudent. De känner sig utsatta och marginaliserade och upplever inte själva att de dominerar klassrummen, snarare att de ”håller tillbaka” genom självansur för att inte riskera att framstå som sexister. Även kvinnorna utgick från att det måste vara tufft att vara man i minoritet på skolan och bli ansatt, men att det är på tiden att män får känna på att vara tysta. Fastän männen kanske känner sig utsatta är det fortfarande de som dominerar diskussionerna, enligt de intervjuade kvinnorna (Hyde & Deal 2003).

Trots reaktionerna kopplar varken kvinnorna eller männen ihop de egna upplevelsena med strukturella reproduktioner av genus och könsroller, eller en övergripande diskriminering av kvinnor. Hyde och Deal (2003) argumenterar för att denna omedvetenhet och brist på kunskap

erbjuder socionomutbildningar en möjlighet till lärande. Förutom relevanta teorier och modeller ska eleverna ges möjligheter att kritiskt analysera effekterna av könsdiskriminering och könsstereotyper, både på sig själva och klienter, t ex med hjälp av fallstudier.

Manliga socionomstudenter i USA intervjuades också i en studie av Mark Giesler (2013) om sina upplevelser av själva utbildningen, studiemiljön och arbetslivserfarenhet från socialt arbete. Även kvinnliga socionomstudenter och universitetslärare i socialt arbete tillfrågades om sin syn på de manliga studenterna. I fokusgrupper och djupintervjuer framkom att många av de manliga respondenterna hade både begränsad kontakt med, och intresse av, de andra manliga socionomstudenterna. Istället uppgav de att de hade flera nära vänner bland de kvinnliga medstudenterna. Dessutom framhävde de sina feminina egenskaper, som att de var empatiska och omtänksamma. I klassrummen upplevde de att de var tvungna att representera manlighet och manliga ståndpunkter, och denna press gjorde att de pratade mindre överhuvudtaget i undervisningen. De kände att de blev dömda av kvinnorna (Giesler 2013).

Vidare uttrycker de manliga socionomstudenterna i Gieslers (2013) studie att de saknar könsrelaterat innehåll i studierna, utöver vad de kallar "kvinnofrågor". De saknar diskussioner under utbildningen om mäns utmaningar, svårigheter och potentiella isolering som minoritet i ett kvinnodominerat yrke. De upplevde bl a att de både var privilegierade p g a att de var män, samtidigt som de kände högre förväntningar på sig som män att prestera, t ex på jobbet, jämfört med kvinnor. Ingen av respondenterna kunde påminna sig en enda sådan diskussion under utbildningen och framhöll hur befriande det kändes att få uttrycka sina ärliga åsikter i djupintervjuerna/fokusgrupperna. Giesler (2013) konstaterar att utbildningen tar upp mäns makt, privilegier och förtryck av kvinnor men inte mycket annat relaterat till män. Dels upprätthåller detta den hegemoniska maskuliniteten, dels bagatelliserar det faktumet att män p g a dessa privilegier kan känna sig isolerade eller pressade under utbildningen/på arbetsplatsen. För att motverka detta argumenterar Giesler (2013) för att socionomprogram böra skapa någon form av supportstruktur för manliga studenter, inklusive mentorskap. "Mansfrågor" bör inkluderas i undervisningen i samma omfattning som "kvinnofrågor" för att hjälpa männen, och kvinnorna, att diskutera t ex könsbaserade privilegier och förtryck.

## 2.6 Fler män i socialt arbete

Ett argument för fler män i socialt arbete är deras roll som manlig förebild (Pease 2011). Män tros ha speciella kvaliteter som de tar med sig in i yrkesrollen. Det finns en förväntan att de

ska fylla hålet efter frånvarande fäder och motverka negativa influenser från andra män, vilket stämmer väl överens med Johanssons (2006) slutsatser. Förebildsargumentet är en vanlig förklaringsmodell inom socialt arbete som bygger på en dominerande diskurs: *Barndomen är en kvinnlig värld*, som i sig är problematisk och därför i sin tur leder till ett krav: *Det behövs fler män som arbetar inom barnomsorg, skola och socialtjänst*. Dessa män har förväntningar på sig att vara manliga förebilder eller rollmodeller, och de kan anta två olika förhållningssätt: antingen som symbol för en traditionell och stereotyp maskulinitet (*kön som olika*) eller som könsöverskridande verbal, relationsorienterad och känslomässig (*kön som lika*). Båda förhållningssätten positionerar sig i relation till en traditionell manlighet (Johansson 2006).

Ett stort antal forskare har kritiserat förebildstänkandet för dess tilltro till en essentialistisk syn på maskulinitet som förs över från män till pojkar, och för dess oförmåga att adressera frågor om makt och olikheter i mäns liv (Cameron 2001; Connell 1995; Pease 2007. I Pease 2011). Om inte de manliga socialarbetarna engagerar sig i diskussioner om jämställdhet kommer de sannolikt att reproducera traditionella former av maskulinitet i mötet med manliga klienter och troligen inte heller utmana könshierarkin inom yrket (Williams 1995). Ytterligare ett argument för fler män i socialt arbete är rättvisa: att en större balans mellan könen säkerställer att manliga och kvinnliga kollegors, respektive klienters, intressen tillvaratas (Pease 2011). Williams (1995) varnar dock för risken att det i socialt arbete kommer in fler män som bibehåller traditionella maskuliniteter, manlig makt och privilegier. Om detta sker kommer inte de traditionella könsrollerna brytas ner, utan snarare konserveras. Eftersom socialt arbete är ett yrke med kvinnlig majoritet är det betydligt mer komplext att utmana könssegregering än vad det är i yrken med manlig majoritet.

Fler män i socialt arbete ses som en väg för att öka yrkets professionella status, höja löner och förbättra arbetsvillkor. Det är ett troligt scenario, då verkligheten i ett patriarkalt samhälle är att kvinnodominerade yrken har lägre status och lägre löner. Pease (2011) ser det samtidigt som problematiskt att locka fler män till yrket för att vinna trovärdighet i ett patriarkalt samhälle. Även om en del män motiveras att bli socialarbetare för att åstadkomma social rättvisa, ser andra det som ett yrke med snabba karriärmöjligheter (Christie 2006, i Pease 2011).

## 2.7 Mäns ansvar för jämställdhet i socialt arbete

Under socionomutbildningen har studenterna ett ypperligt tillfälle att kritiskt ifrågasätta privilegier och fördelar de har utifrån t ex kön, klass och etnicitet. Men utbildningen är inte alltid så effektiv i att hjälpa de manliga studenterna att erkänna sina strukturella könsprivilegier och hur de reproducerar förtryck av kvinnor. Männerna riskerar att hamna i defensiva strategier och reproducera ojämställdet. De behöver enligt Pease (2011) överge dominant former av maskulinitet och identifikationen som överordnade kvinnor, och istället utforska alternativa maskuliniteter och omvårdande identifikationer. De flesta studier av män i kvinnodominerade yrken visar dock att männen är mer benägna att bibehålla sin traditionella maskulinitet än att engagera sig i att förändra sin maskulinitet för att anpassa sig till de mindre traditionellt "manliga" aspekterna i yrket (t ex Cameron 2001; Cross & Bagihole 2002; Simpson 2004; Williams 1995).

Enligt Lazzari, Colarossi och Collins (2009) kan män främja feministiska värden genom att utmana sina egna manliga privilegier. Författarna poängterar dock, trots de patriarkala strukturerna inom socialt arbete, att det viktigaste inte är om socialarbetaren är en man eller kvinna, utan huruvida han eller hon är villig att utmana maktbalansen inom yrket. Om inte männen aktivt utmanar patriarkala strukturer i sitt yrke och sin roll som socialarbetare, blir de en del av reproduktionen av de patriarkala strukturerna.

Mc Master (2002) menar att män i socialt arbete har ett ansvar för att utmana dominerande konstruktioner av maskulinitet och att ansvaret att motverka sexism och förtryck inte bara ligger hos kvinnorna. Hall (2007) drar det så långt som att män som inte aktivt motarbetar sexism betar sig oetiskt i förhållande till riktlinjer för socialt arbete. Deras brist på handling betyder att de stöttar det patriarkala systemet med tillhörande privilegier. Männerna har ett etiskt och moraliskt ansvar att arbeta för jämställdhet för deras kvinnliga kollegor och klienter. Om män ska kunna spela en roll i jämställdhet inom socialt arbete krävs att de agerar pro-feministiskt. Pro-feminism hos män inkluderar att erkänna att män drar nytta av kvinnoförtryck och får oförtjänta privilegier, att ta ansvar för den egna och andra mäns sexism, samt att arbeta tillsammans med kvinnor för att få stopp på mäns våld mot kvinnor (Hall 2007).



## 2.8 #Metoo och män i Sverige

Eftersom vi undersöker ett så färskt fenomen som #Metoo har vi haft svårt att hitta relevant forskning på avancerad nivå. Dock fann vi under sommaren två svenska C-uppsatser om #Metoo som blev klara i juni 2018. Trots att de inte når samma akademiska höjd som den övriga forskningen vi redogör för i detta kapitel, väljer vi ändå att ha dem med p g a deras unika bidrag att i dagsläget sprida ljus över #Metoo.

Den första C-uppsatsen av Nessö och Tekbas (2018) är en kvalitativ studie om hur medvetenheten kring sexuella trakasserier har påverkats av #Metoo. Fyra män och fyra kvinnor i åldern 22-25 år djupintervjuades om sin syn på #Metoo. De manliga respondenterna uppgav att #Metoo hade fått dem att rannsaka sig själva: De gav exempel på hur de historiskt har betett sig olämpligt och vid flera tillfällen kan ha passerat kvinnors gränser utan att tänka på hur det kan ha uppfattats av kvinnorna. #Metoo har bidragit till att göra dem ännu mer medvetna om sitt beteende. De anser ändå inte att problemet med #Metoo ligger hos dem som unga, utan hos äldre män som har kvar sina traditionella värderingar av kvinnor. De sätter sitt hopp till kommande generationer. Männerna i uppsatsen lyfter fram makt och härskartekniker som centrala i #Metoo, något som praktiseras främst, men inte enbart, av män i maktposition. De resonerar om hur mediadrevet drabbat de utpekade och de uttrycker en ambivalens till hur förövarna ska straffas (Nessö & Tekbas 2018).

I Olsson och Strömbäcks (2018) kvantitativa C-uppsats besvarade 166 respondenter, mestadels studenter vid Örebro universitet, en webbenkät om sina åsikter kring #Metoo och sexuella trakasserier. Författarna ville undersöka om det fanns könsskillnader i attityder till #Metoo-debatten och vad som kan kategoriseras som sexuella trakasserier. Kvinnorna i studien hade en signifikant mer positiv inställning till #Metoo jämfört med männen. De uppfattade också signifikant fler handlingar som sexuella trakasserier än vad de manliga respondenterna gjorde. Författarna poängterar dock att resultatet inte behöver innebära att männen har en negativ attityd till #Metoo eller att de uppfattar få handlingar som sexuella trakasserier, bara att kvinnorna är betydligt mer positiva till #Metoo och definierar många fler handlingar som sexuella trakasserier (Olsson & Strömbäck 2018). Det som av kvinnor ses som problem och kränkande kan av män ses som något accepterat och normalt. Författarna menar att resultatet kan användas i undervisning och jämställdhetsarbete i skolor och på arbetsplatser för att överbrygga dessa könsskillnader, som i sin tur i förlängningen kan leda till en samhällsförändring (Olsson & Strömbäck 2018).

Förutom ovan urval av tidigare forskning som är relevant för vår studie, presenterar vi nedan i kapitel 3 teorier kopplade sociala konstruktioner, makt, kön/genus och maskuliniteter som ytterligare hjälper oss att förstå vårt datamaterial.

### **3 Teoretiskt ramverk**

Vi har valt teorierna i detta kapitel både på grund av uppsatsens ämne men också för att vi under socionomprogrammet fått upp ögonen för dem då de är centrala i utbildningen. De hjälper oss att reflektera och förstå vad våra respondenter säger i fokusgrupperna. Vi sympatiserar med teorierna och håller med i stort: världen som vi ser den är i mångt och mycket socialt konstruerad, så också kön/genus – även om vi kanske inte följer med hela vägen till att instämma med Judith Butler (1990) om att ”Det finns inget kön, bara genus.”. Däremot är vi helt eniga med teoretiker som Butler, Connell och Hirdman om analysen av den hierarkiska ordningen mellan könen och mannens överordning gentemot kvinnan. Makt som begrepp blir helt centralt, inte minst i #Metoo. Därför har också Foucault en given plats i vår teoriöversikt.

#### 3.1 Socialkonstruktionism

Den övergripande teoretiska ansatsen för vår uppsats är socialkonstruktionismen. Vårt syfte är att undersöka föreställningar, vilket är konstruktioner av något. Berger och Luckmann myntade begreppet social konstruktion 1966 i sitt verk ”The Social Construction of Reality” (i Payne 2008) och menade att den sociala verkligheten, till skillnad från den naturliga, är konstruerad av ”social kunskap” och att vi alla har olika uppfattningar om denna verklighet. Genom samspel med andra delar vi med oss av denna konstruerade ”vardagskunskap” och skapar därigenom gemensamma bilder av verkligheten och gör den objektiv. Dessa uppfattningar tillskrivs sedan mening och integreras i ett organiserat och trovärdigt system för att beskriva verkligheten. Social förståelse blir på detta sätt produkten av enskilda människors förståelse, då den delas av tillräckligt många. Samtidigt växer vi upp med och formas av denna sociala förståelse. Likt en spiral både påverkar och påverkas vi av denna växelverkan (Payne 2008).

### 3.2 Foucault – Makt och språk

Vi är intresserade av diskurser och språkliga konstruktioner i vår uppsats, som t ex män och maskuliniteter. Språket är enligt Foucault (i Eriksson 2002) samhällets meningsbärande enhet och den sfär där makt är konstituerad och löpande konstitueras. Språket struktureras i binära och asymmetriska oppositioner där den ena ges företräde framför den andra, t ex att begreppet ”man” är överordnat begreppet ”kvinna”. Dessa oppositioner skapar subjekt och objekt, och upprätthåller sociala hierarkier. Enligt Foucault (i Eriksson 2002) är kön en historisk konstruktion. Han föreslår att vi måste överge föreställningen om att kunskap direkt överensstämmer med verkligheten och istället betrakta kunskap som idéer eller diskurser om verkligheten som tillåts cirkulera fritt beroende på krafter som behärskat dem historiskt och de som försöker behärska dem idag. Detta resonemang gäller även forskning: vetenskapligt arbete framställer inte kopior av en verklighet, utan konstruerar en begreppslig idé om verkligheten genom språket.

### 3.3 Bourdieu – Fält och doxa

Uppsatsen handlar om två olika miljöer som respondenterna rör sig i: universitetet och arbetsplatsen. De kan liknas vid de sociala rum som Bourdieu beskriver (1977, i Carlhed 2011). Ur de sociala rummen kan det, givet specifika förutsättningar, utvecklas något Bourdieu benämner *sociala fält*, ett slags trossystem med egna trosföreställningar (*doxor*). Doxa är den förhärskande ordning som sällan uttalas men är den som framstår som självklar och naturlig för alla på fältet. Doxan skapar egna strukturer av värderingssystem och dominansförhållanden som både vägleder och begränsar sociala handlingar, t ex i vad som passar sig eller inte. Inom ett fält skapar dessa strukturer i sin tur ett system av dispositioner för hur individer varseblir, tänker och handlar. Systemet sätter sig i kroppen, likt en internaliserad historia, och ger vägledning i och mening åt kommande handlingar. Detta system av dispositioner kallar Bourdieu för *habitus* (1990, i Carlhed 2011). Utbildningssystemet fungerar enligt Bourdieu som ett slags verktyg för social reproduktion (Bourdieu & Passeron 2008, i Carlhed 2011). Studenterna skolas in i fältets logik och doxa, och de ges motiv till varför man gör som man gör samt varför man själv är viktig.

### 3.4 Genusteorier

På 1960-talet introducerades begreppet genus, initialt som en medicinsk term på att tillhöra "fel" kön (Mattsson 2002). Sättet att skilja på kön och genus inspirerade den feministiska debatten kring den sociala konstruktionsprocessen av kön. Genus blev liktydigt med "det sociala könet" och denna teoretiska förskjutning möjliggjorde att tänkandet om kön kunde lösgras från biologin (Eriksson 2002). Särskiljningen fick dock effekten att den fysiska kroppen sågs som oproblematiserad och oföränderlig, och konserverade traditionella uppfattningar om att det finns en tydlig gräns mellan (föränderlig) kultur och (oföränderlig) natur (Eriksson 2002). I ett historiskt perspektiv symboliserar kvinnan kropp och mannen själ (Hirdman 2001). Följaktligen är att vara man att inte vara kropp. Kroppen hanteras, formas och fostras för att bli en tillgång. Samtidigt symboliserar kroppen också för mannen svagheten, "kvinnligheten" – med sina krav, behov och sin lust. Därför måste kroppen tyglas av det rationella förståndet.

På tröskeln till 1990-talet presenterade Judith Butler (1990) sin teori om hur genus konstrueras som innebar en vändning i kön-genus-diskussionen. Med sitt nyckelcitat att "Det finns inget kön, bara genus." väver hon ihop sociala och biologiska aspekter av genus och hävdar att genus ska betraktas som kulturell konstruktion och en process, något man gör, inte något man är eller har. Med Foucaults resonemang hävdar hon att det är den förhärskande genusedkursen som installerar tanken att det finns ett naturligt kön. Det är de kulturellt givna genuskoderna som könar kroppen och det är diskurser som begripliggör kroppar och deras innebörder. Genus är kulturellt producerat och det finns inte något original bakom denna kulturella produktion. Alla identiteter och iscensättningar av kön betraktas som kopior som konstrueras genom en serie av imitationer (Butler 1990).

Genom att dela in människor i två motsatta sorter skapas specifika subjekt och beteenden där kön, femininitet och maskulinitet ses som en effekt av detta. De blir till genom att normer praktiseras och förkroppsligas genom dagliga praktiker. De två motsatta könen sedimenteras i våra kroppar och könsidentiteten framstår som något av naturen givet som inte kan förändras. Praktikerna är ett slags iscensatta föreställningar (performances) som skapar en upplevelse av att vara kvinna eller man. Det Butler kallar performativitet är den process där subjektet och upplevelsen av att vara subjekt (man respektive kvinna) uppstår. Enligt henne är det ingen fri föreställning med utrymme för dramatiserad självpresentation, utan istället på förhand regisserad och både möjliggjord och begränsad av våra språkliga beteckningar. De språkliga kategorierna "man" och "kvinna" materialiseras i våra kroppar (Butler 1990).

I Sverige har genusbegreppet präglats och utvecklats av historikern Yvonne Hirdman (Mattsson 2002). Hirdmans (1988) genussystem ordnar män och kvinnor ur ett maktperspektiv, där kvinnan är underordnad mannen. Genus kopplas till makt och systemet skapar och återskapar hierarkier mellan könen. Systemet har två bärande logiker: dels dikotomin att manligt och kvinnligt bör hållas isär och inte blandas, dels att mannen är norm. Det är män som är människor. Detta särhållande tar sig bl a fundamentala uttryck i föreställningar om det manliga och det kvinnliga (Hirdman 1988). Vidare beskriver Hirdman (2001) en logik som opererar i världen där det mänskliga förhåller sig till det kvinnliga. Logiken skapar och upprätthåller makt – i betydelsen rörelsefrihet, utrymme och resurstilldelning. Män tar plats på kvinnors bekostnad, bara genom att vara män.

I Hirdmans (1988) genussystem finns också något hon kallar genuskontrakt: konkreta föreställningar på olika nivåer om hur kvinnor och män ska vara mot varandra. Anledningen till att genussystemet fortfarande håller i sig är att vi alla är med och omskapar kontraktet generation efter generation, utan att själva vara medvetna om det.

### 3.5 Mansforskning

Mansforskningen har en stark koppling till feminismen med ett tydligt maktperspektiv och en central uppgift att kritisera ”manssamhället” och dess orättvisor i fördelning av makt, m m (Johansson 2000). Mansforskarna har ofta fokuserat på dolda sidor av manligheten som inte så ofta lyfts fram i ljuset, t ex femininitet och andra ”svagheter” som inte ryms inom den dominerande manligheten och dess diskurs (Johansson 2000).

Mansforskningen lever i en sorts symbios med den feministiska forskningen och utvecklingen av teorier löper parallellt. Inom feminismen, liksom i mansforskningens tidiga era i början av 1980-talet, riktades stark kritik mot rollteorin och att det skulle finnas väl avgränsade könsroller. Judith Butler (1990) menar att den moderna västerländska polära könsordningen utgår från heterosexualitet som normalitet och något som underförstått tas för givet.

Ordningen upprättar könen som komplementära och givet attraherade av varandra.

Femininitet och maskulinitet ses då som en effekt av en normaliserad heterosexualitet (Nordberg 2005). En annan centralfigur i denna kritik var Joseph Pleck som i sin ”The Myth of Masculinity” (1981, i Johansson 2000) menade att det inte finns någon fast mansroll, utan att den är full av motstridigheter och interna motsägelser. Myten om mansrollen är ett hinder för att förstå kön och manlighet. Enligt Pleck var det rollteorin och diskursen om mansrollen

som var problemet men han överlät åt andra att formulera teorier om hur manlighet konstrueras.

### 3.6 Connell – Maskuliniteter

Den australiensiska forskaren Raewyn Connell var med och formulerade fältet mansforskning och dess innehåll, fokus och avgränsningar (Johansson 2000). Enligt Connell (1995) hänvisar patriarkatets försvarare hela tiden till en maskulin/feminin motsättning och att det är skillnad på män och kvinnor. Dessa skillnader blir till hierarkisk dominans i en patriarkalisk genusordning. Alla män har inte samma tillgång till makt – Det finns en manlig hierarki i den västerländska genusordningen där män intar olika positioner baserade på deras maskulinitet och inbördes relationer. Connell (1995) talar om maskulinitet som genusidentiteter som existerar i pluralis: hegemonisk, underordnad, delaktig och marginaliserad. Hegemonisk-dominant maskulinitet är inspirerad av Gramscis analys av klassrelationer och beskriver den genuspraktik som för tillfället legitimerar patriarkatet och är allmänt accepterad. Denna idealbild sprids via massmedia och alla män förhåller sig till den och drar fördel av den, men i praktiken är det få som lever upp till den. Den underordnade maskuliniteten handlar i första hand om homosexuella mäns underordning i förhållande till heterosexuella, medan den marginaliserade beskriver samspelet mellan genus och andra strukturer som klass och etnicitet. Den delaktiga maskuliniteten är komplex och innebär en position där män kan dra fördelar av det hegemoniska projektet, utan att för den skull befinna sig i frontlinjen. Samtidigt innebär vardagslivet långtgående kompromisser med kvinnor, snarare än dominans och auktoritet. Många män som drar nytta av patriarkatet respekterar sina fruar/mödrar, gör sin del av hemarbetet och brukar aldrig våld mot kvinnor (Connell 1995). Johansson (2000) utvidgar Connells modell och skiljer på delaktighet och förhandling. I vardagen måste män ständigt förhandla med kvinnor och andra män, vilket leder till en gradvis förändring av relationen mellan män och kvinnor och en successiv urholkning av den manliga hegemonin.

I en sådan förändring riskerar en del män att uppleva det Eriksson (2002) benämner ”genusyrsel”, ett slags känsla av osäkerhet i omgivningens uppfattning av dem. Det drabbar t ex män som prioriterar ”mjuka” förtecken och som söker sig till relationellt inriktade verksamheter med kvinnliga förtecken. De upplever att de ses som udda och annorlunda och ständigt ifrågasätts, medvetet eller omedvetet, av sin omgivning. Det udda blir till en kontrasterande motbild som en hegemonisk maskulinitet kan ta spjörn emot.

Efter att i kapitel 2 och 3 ha gett en bild av forskningsläget inom relevanta områden och lagt grunden för en meningsfull teoretisk tolkningsram, fortsätter vi i nästa kapitel att beskriva hur vi gått tillväga med datainsamling, bearbetning och analys.

## **4 Metod**

Vår studie bygger på kvalitativa intervjuer med elva manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet, fördelat på två fokusgrupper med fyra respondenter i den ena (Fokusgrupp Grön) respektive sju respondenter i den andra (Fokusgrupp Gul). Materialet från fokusgrupperna har vi analyserat med hjälp av tematisk analys, samt begränsad diskursanalys. Nedan följer en mer detaljerad redogörelse för vilka metodval vi gjort och hur vi gått tillväga i vår forskningsprocess.

### 4.1 Metodval

#### *4.1.1 Fokusgrupper*

Syftet med uppsatsen är att bland manliga socionomstudenter utforska hur det är att som man vara student och yrkesverksam inom socialt arbete. Vi har valt en kvalitativ forskningsdesign med fokusgruppsintervjuer för att kunna studera hur män i grupp – i vårt fall manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet – tillsammans konstruerar begrepp som kön, genus, maskuliniteter, men också sig själva och andra. Den kvalitativa forskningen fokuserar på att tolka och förstå den sociala verkligheten utifrån hur individer i en specifik miljö förstår denna verklighet (Bryman 2004). Då vi är mer intresserade av själva konstruktionerna och talet (diskurserna) som sker i en grupp än vem som faktiskt säger vad, har valet fallit på fokusgrupper istället för individuella djupintervjuer.

Fokusgrupper är ett vanligt tillvägagångssätt för forskare som vill veta hur människor i grupp uppfattar och resonerar kring frågeställningar som forskarna är intresserade av. Gruppens medlemmar får möjlighet att utforska varandras, och sina egna, skäl till att de har en viss åsikt eller bild av något. Många olika åsikter och nya tankar presenteras, dessa kan kompletteras eller ifrågasättas och i bästa fall kan medlemmarna tillsammans komma längre i sitt tänkande och sina formuleringar än vad som hade varit fallet vid en individuell intervju. Detta gäller

särskilt ämnen som respondenterna inte tänkt eller talat så mycket om tidigare (Morgan 1997; Wibeck 2000). Vi upplever själva att ämnet för vår uppsats varken lyfts upp under utbildningen eller i samtal mellan studenter, samtidigt som vi misstänker att var och en kanske har funderat för sig själv. Därför bedömer vi att fokusgrupper är en lämplig metod för att få fram så många olika tankar och upplevelser som möjligt kring våra forskningsfrågor. Meningsskapande sker i samspel och interaktion med andra. Fokusgruppsintervjuer ger en bild av hur mening skapas i vardagen och kan därför betraktas som en mer naturalistisk metod än individuella intervjuer.

Ytterligare ett skäl till valet av fokusgrupper framför individuella intervjuer är att minska eventuella maktrelationer och vår styrande roll som forskare. Fokusgrupper är lämpliga för att minska intervjuarens styrande roll (Wibeck 2000). Vi är båda medelålders män som går sjätte terminen på socionomprogrammet och detta kan påverka relationen till respondenten i en individuell intervju i lägen där han är yngre än vi, inte har kommit lika långt i utbildningen, eller befinner sig i underläge ur andra maktperspektiv. Maktrelationen är inte lika uttalad i fokusgrupper som vid individuella intervjuer (Bryman 2004).

#### *4.1.2 Metodens begränsningar*

Möjligen kan det vara svårt att släppa fram kontroversiella och känsliga tankar av privat karaktär i en fokusgrupp, tillsammans med en grupp människor som aldrig har träffats förut. Respondenterna anpassar och positionerar sig utifrån dynamiken med de andra deltagarna i gruppen. Om vi använt oss av djupintervjuer som insamlingsmetod hade vi säkerligen fått in andra data.

En annan begränsning i metoden kan vara att vi känner några av respondenterna sen tidigare, vilket kan påverka både hur de talar och vad de väljer att tala om, och hur vi tolkar det som sägs. Vi lägger till vår förförståelse och drar kanske förhastade slutsatser eller missar intressanta kopplingar och teman. Att vi själva är studenter kan också bidra till denna närsynthet. Det faktum att vi är betydligt äldre än de flesta av respondenterna kan tänkas påverka hur de väljer att framställa sig själva under intervjun.

Det låga antalet grupper – två – kan också ses som en begränsning i studien. Vi upplevde inte att informationen vi utvann hann bli "mättad". Vår ursprungliga tanke var att genomföra 3-4 grupper. Dock visade det sig svårare än vi trott att få ihop tillräckligt många deltagare. Med tanke på C-uppsatsens begränsade omfattning och svårigheter att hitta respondenter, beslöt vi



oss för att nöja oss med två fokusgrupper, med fyra respektive sju deltagare. Morgan (1997) menar att målet ska vara att bara genomföra så många grupper som behövs för att få trovärdiga svar på sina forskningsfrågor, givet vad det kostar att genomföra fler grupper. Han skriver även att två grupper skapar mycket större säkerhet än bara en och kan vara tillräckligt, åtminstone i de fall där den insamlade datan pekar åt samma håll. Det visade den sig dock inte helt och hållet göra i vårt fall. Enligt Morgan (1997) producerar två fokusgrupper med åtta personer lika många idéer som tio individuella intervjuer. Wibeck (2000) menar dock att tre grupper är minimum och att antalet övriga grupper beror på komplexiteten av ämnet som undersöks.

#### 4.2 Urval av respondenter

Baserat på vårt syfte begränsade vi urvalet av respondenter till manliga studenter på socionomprogrammet vid Göteborgs universitet. Bakom urvalet ligger också en personlig nyfikenhet eftersom vi själva är manliga socionomstudenter och har funderat på dessa frågor men egentligen inte pratat om det med andra män på utbildningen. Initialt hade vi tanken att enbart intervjua studenter från programmets sista termin, eftersom deras erfarenhet är större både av skolan och socialt arbete, men vi insåg snart att urvalet av studenter som ville delta var för litet för detta upplägg. Därför bjöd vi in studenter från samtliga terminer. Vårt urval kan ses som ett exempel på selektivt urval som bygger på forskarens uppfattning om vem som är den lämpligaste undersökningsspersonen (David & Sutton 2016).

#### 4.3 Genomförande av fokusgrupper

##### *4.3.1 Rekrytering av respondenter*

Vi kom i kontakt med manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet genom att skicka brev (se Bilagor) till deras studentmailadress. En lista med 191 mailadresser tillhandahölls av universitetets administration utifrån avgränsningarna att studenten skulle vara inskriven vid socionomprogrammet samt ha en udda siffra som den tredje i personnumrets avslutande fyra siffror. Brevet skickades inledningsvis till en liten grupp studenter för feedback och därefter till alla på listan.

Trots några omgående anmälningar var svarsfrekvensen låg och efter två påminnelser hade vi inte tillräckligt med respondenter för att ens fylla två fokusgrupper, som vi hade satt som minimum. De resterande hittade vi genom att söka upp schemalagda föreläsningar, kontakta lärare och gå dit och berätta om studien personligen. Tre deltagare tillkom på så sätt då de blev intresserade av ämnet och även ville vara solidariska och hjälpa forskande medstudenter. Sammantaget ledde våra olika steg i rekryteringsprocessen till att vi fick ihop två fokusgrupper: en med fyra deltagare och en med sju. Med Morgans (1997) yttrande i ryggen, att det kan räcka med två grupper, valde vi att nöja oss med detta.

#### *4.3.2 Tid och form för fokusgrupperna*

Vi tvekade i valet mellan att bjuda in till fasta tider eller att istället försöka hitta gemensamma tider efter att ha fått intresserade respondenter. Trots risken att tappa personer som ville delta men inte kunde just de tider vi bestämt, valde vi ändå det. Vi bedömde att det skulle bli ännu svårare, och mer tidskrävande, att först hitta intressenter och sedan hitta en tid som passade alla i en fokusgrupp.

Vi gjorde bedömningen att lunchtid kl. 12:15-14:00, i kombination med att vi bjöd på något att äta, var det bästa sättet att locka folk och minska tröskeln till att delta. Vi kände att en hemmagjord vegetarisk lunchmacka och kaffe var en lagom nivå. Under fokusgrupperna bjöd vi även på frukt och godis för att skapa trivsel och hålla blodsockernivån uppe.

Innan vi bokade grupprum gick vi runt och inspekterade olika alternativ, både i Annedal och på Campus Haga. Wibeck (2000) beskriver forskning som visar att en grupps interaktion kring att lösa en uppgift blir mer intensiv i ett litet rum än i ett stort. Det var ett av skälen till att vi fastnade för grupprummen på andra våningen i D-huset på Campus Haga. Där har studenterna ofta seminarium, vilket gör det enkelt att hitta dit. Samma rum valdes för båda fokusgrupperna för att minska distraktioner för oss. Vi ville dessutom skapa en tydlig, stabil ram kring samtalen som kunde ta bort fokus från yttre omständigheter och olikheter när vi senare skulle analysera materialet.

Eftersom vi befann oss i ett av universitetets seminarierum var det viktigt för oss att skapa en "hemtrevlig" och intim miljö. Vi möblerade om och lade extra omsorg på maten, muggar, skålar och servetter. Respondenterna skulle förhoppningsvis känna sig som våra gäster och vi hoppades att det ytterligare skulle ge förutsättningar för ett avslappnat samtal.

### 4.3.3 Genomförande av intervjun

Vi var på plats i god tid innan fokusgruppen, ställde iordning lokalen och bestämde vår placering i rummet under intervjun. Vi valde att ha samma roller under båda grupperna för att öka reliabiliteten (Wibeck 2000). Författare 1 var moderator och Författare 2 satt vid sidan om och agerade assistent med ansvar för att hålla tiden, ta hand om eventuella senkommare, samt anteckna vad som hände i rummet för att underlätta transkribering och analys. Moderatoren placerade sig i ett av hörnen av det kvadratiska bordet, inte för centralt men inte heller för långt bort från gruppen. Det kvadratiska bordet tillsammans med ett ganska litet rum gjorde att alla respondenter hamnade lika nära centrum av rummet. I linje med Wibecks (2000) beskrivning av en lämplig lokal, avsåg vi med detta att skapa förutsättningar för samtliga respondenter att känna sig delaktiga och viktiga i sammanhanget.

Efter inledande småprat och ätande hälsade vi respondenterna välkomna, berättade kort om syftet med studien och presenterade samtyckesblanketten, som alla fick skriva på. Sedan inleddes själva gruppdiskussionen. Moderatoren beskrev formen för samtalet – Att han skulle ha en relativt tillbakadragen roll och att gruppen själv förväntades ta ansvar för samtalet, ställa motfrågor, argumentera och bidra med olika aspekter på våra frågor. Han poängterade att vi gärna ville höra många olika tankar och reflektioner, att det inte fanns några rätta eller felaktiga åsikter. Respondenterna var våra experter. Ibland skulle moderatoren komma in med en följdfråga, ett nytt ämne eller en vinjett som skulle inspirera till vidare samtal (Morgan 1997).

Vi upplevde att samtalen flöt på väldigt bra under båda fokusgrupperna. Moderatoren undvek medvetet att interagera de första 15 minuterna av samtalet, för att lägga över bollen till respondenterna. Det var tydligt att de som studenter var vana vid att diskutera och samtala i grupp men också att det fanns en vilja, kanske ett uppdämt behov, att prata om de specifika ämnen som vår studie berör. Vissa var mer aktiva än andra men alla deltog i samtalet och delade med sig av egna erfarenheter och tankar. Vid några få tillfällen fångade moderatoren upp något ämne som togs upp och bad de andra utveckla vad de tänkte i frågan, men han höll sig på det stora hela i bakgrunden (Morgan 1997).

Efter ca 45 minuter tog vi en fem minuters bensträckare, då vi två passade på att stämma av läget och diskutera eventuella tillägg/förändringar inför andra halvan. Efter pausen låg fokus på respondenternas tankar kring #Metoo och kopplingen till socialt arbete. Vi lät dem läsa upp varsitt kort vittnesmål från #Orosanmälan, där kvinnliga socialarbetare beskriver övergrepp/kränkningar de blivit utsatta för av manliga kollegor (se Bilagor). Reaktioner och

reflektioner kring vittnesmålen tjänade som utgångspunkt för de följande samtalen. Wibeck (2000) menar att stimulusmaterial ska väcka frågor och diskussion, snarare än att presentera fakta eller komma med svar, och vi tyckte att detta stämde utmärkt med vittnesmålen.

När tio minuter återstod signalerade assistenten och moderatorn avrundade det pågående ämnet samt frågade om det fanns något vi glömt fråga om, eller något att tillägga angående de tidigare samtalen. Morgan (1997) beskriver hur många intressanta tankar kan dyka upp under denna sista del av samtalet. Vi tackade studenterna för deras deltagande och flera av dem uttryckte att de gärna ville ta del av den färdiga uppsatsen. Direkt efter varje fokusgrupp hade vi ett utvärderings-/reflektionssamtal, som vi också spelade in för att kunna behålla de färskas intrycken. Wibeck (2000) talar om vikten av debriefing och att dessa samtal kan användas som komplement i analysen.

#### *4.3.4 Inspelning och transkribering*

Med respondenternas medgivande spelade vi in båda fokusgrupperna med hjälp av våra mobiltelefoner. I nära anslutning till fokusgrupperna transkriberade vi texten med hjälp av programmet o'Transcribe. Vi började med varsin grupp och efter första halvan bytte vi. I samband med detta stämde vi av nivån på transkriberingen: talspråk, pauser, småord som ”oh”, ”äh”, etc. Under transkriberingen gjorde vi även anteckningar vid sidan av, med reflektioner och tankar till den vidare analysen.

### 4.4 Bearbetning av materialet

För att möjliggöra en fördjupad förståelse av vår data har vi valt att kombinera två kvalitativa analysmetoder: tematisk analys och begränsad diskursanalys. Vi är intresserade både av *vad* våra respondenter pratar om och *hur* de pratar. I praktiken har vi genomfört analyserna parallellt och de har varit delar av samma process, men av pedagogiska skäl redogör vi nedan för respektive metod separat.

#### *4.4.1 Tematisk analys*

I analysen av våra två första huvudteman (5.1 och 5.2) har vi använt oss av *tematisk analys*, en av de vanligaste analysformerna vid kvalitativ samhällsvetenskaplig forskning (Widerberg 2002). Efter upprepade genomgångar av materialet utläser forskaren mönster och samlar de

huvudsakliga ämnena under övergripande teman. Tanken är att låta teman framgå ur data snarare än att tvinga på data teman som härstammar från forskarens egna föreställningar (David & Sutton 2016).

#### *4.4.2 Genomlyssning och genomgång*

Efter transkriberingen var nästa steg att individuellt lyssna och läsa igenom båda fokusgrupperna. Vi antecknade nyckelord för den tematiska analysen i högermarginalen och interaktioner mellan respondenterna i vänstermarginalen för det diskursiva perspektivet som vi behandlar i avsnitt 4.4.4 (Begränsad diskursanalys). Därpå följde en gemensam genomgång av respektive fokusgrupp, sida för sida, där vi jämförde och diskuterade våra reflektioner. Detta var en tidskrävande men givande process.

#### *4.4.3 Initial kodning, gruppering i teman och analys*

Utifrån dessa samtal började vi koda texten genom att än en gång gå igenom allt material och skriva post-it-lappar med sådant vi bedömde vara intressant utifrån våra frågeställningar. Detta resulterade i ca 200 lappar som grupperades på stora ark efter teman. Efter reducering och sammanslagning återstod sju teman.

Själva skrivandet av analysdelen inleddes med att vi valde ut lämpliga citat kopplade till varje tema och grupperade dessa i underteman. Även i denna process använde vi oss av lappar, nu med citaten på. Citaten blev inte längre personliga, utan endast vilken fokusgrupp citatet kom ifrån – Grön eller Gul – framkom på lappen. Vi provade olika grupperingar, flyttade runt och diskuterade hur vi skulle använda citaten för att ge svar på våra forskningsfrågor. Under processen slogs några teman ihop och några ströks, då vi inte fann dem intressanta utifrån våra frågeställningar. När vi fått ett urval av de lämpligaste citaten började vi koppla dem till tidigare forskning och teorier. Stämmer det med X-forskningen? Skiljer det från Y-teorin? Vi sökte likheter, olikheter och samband.

#### *4.4.4. Begränsad diskursanalys*

Eftersom vi är intresserade att utforska inte bara *vad* respondenterna talar om i form av olika teman utan också *hur* de talar, gör vi utöver en tematisk analys även en begränsad diskursanalys på delar av materialet. Vi vill försöka ta analysen ett steg längre och

förhoppningsvis nå ett större djup bortom det beskrivande. När någon talar om något gör denne alltid det utifrån olika diskurser, som är ett slags metasamtal av strukturerade rationaliteter, övertygelser och logiker (Widerberg 2002). Diskurserna kan både understödja och stå i motsats till varandra. Genom diskurser positionerar och ger individen en bild av sig själv i förhållande till något eller någon.

Diskursanalys ligger i linje med den postmoderna föreställningen om att människans värld är socialt och språkligt konstruerad (Kvale & Brinkmann 2014). Fokus ligger på handlingar, s k praktiker, som utförs här och nu. Diskursanalys är snarare ett perspektiv än en enhetlig metod, och utformas olika beroende på forskningsdisciplin (Widerberg 2002). Forskaren utvecklar den metod som passar forskningssyftet bäst. Gemensamt är dock att texten som text – talet om något – står i centrum. En diskursanalys säger något om vilka diskurser den som talar försöker leva efter och således också något om de dominerande diskurserna i samhället. Senare former av metoden är ofta inspirerade av Foucaults analyser av diskursers maktpositioner (Kvale & Brinkmann 2014).

Diskursanalyser tenderar att ta tid men om tonvikten i forskningen ligger på en tematisk analys kan dock en begränsad diskursanalys utföras (Widerberg 2002). Med tanke på att vi ”bara” skriver en C-uppsats kunde det ha räckt med en tematisk analys av vårt material. Det framkom dock så mycket intressant data kring #Metoo att vi ger oss på en begränsad diskursanalys kring detta tema. Respondenterna reproducerade inte bara redan befintliga diskurser utan använde även sin agens för att gemensamt framställa nya.

#### *4.4.5 Genomförande av begränsad diskursanalys*

Vi genomför diskursanalysen genom att ställa ett antal frågor till vårt textmaterial: Hur begripliggör studenterna #Metoo med hjälp av språket, för sig själva och för varandra? Hur konstruerar de förövarna, manliga socionomer och sig själva? Vilka ord och uttryck används? Vilka alternativa och konkurrerande diskurser förekommer i samtalen? Hur ser maktförhållandena ut mellan dessa? Skapas diskurser i samspel i rummet eller rekonstruerar de redan befintliga?

#### 4.5 Metodens tillförlitlighet

Lincoln och Gubas (1985, i Bryman 2004) definierar fyra kriterier för kvalitativ forsknings tillförlitlighet: *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *möjligheten att konfirmera*.

För att forskningen skall vara trovärdig krävs att det kan visas att den utförts efter de regler som finns. Vidare skall resultatet återkopplas till dem som studerats för att säkerställa att de uppfattats på rätt sätt. För att skapa *trovärdighet* i våra resultat har vi valt att i vår metoddel ge en grundlig beskrivning av våra tillvägagångssätt och olika överväganden. På C-uppsatsens pressade tidsschema hade vi inte möjlighet att återkoppla till våra respondenter. Det kan därför finnas en risk att vi drar alltför långtgående tolkningar och slutsatser av deras utsagor, särskilt i diskursanalysen.

*Överförbarheten* – hur mycket vår forskning går att appliceras på ett annat sammanhang – bestäms av den som eventuellt vill använda resultaten. Denne måste då undersöka våra metoder, våra respondenters sammansättning och övrig kontext i studien, och därefter göra en bedömning av huruvida vår forskning är användbar.

För att skapa *pålitlighet* i en studie krävs att den granskas av kollegor eller utomstående. Under vår process har vår handledare varit delaktig i att diskutera och väga för- och nackdelar med olika metoder, teman och frågeställningar. Uppsatsen kommer vidare att behandlas och diskuteras på ett seminarium tillsammans med opponerande studiekamrater innan den slutgiltiga versionen lämnas in.

*Möjlighet att konfirmera* innebär att läsaren skall kunna se att forskarnas personliga värderingar eller teoretisk inriktning inte har påverkat resultatet i undersökningen. Vi hoppas att genom grundlig redogörelse av metoden och transparens kring våra olika val, kunna uppnå detta i studien.

#### 4.6 Etiska överväganden

Här följer en genomgång av olika etiska ställningstaganden vi gjort utifrån Vetenskapsrådets (2017) fyra forskningsetiska principer: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*, och hur vi har agerat utifrån dessa.

*Informationskravet* – Innan och under fokusgrupperna informerade vi deltagarna om deras roll i undersökningen och att de när som helst under processen kunde avbryta sin medverkan.

*Samtyckeskravet* – För att låta deltagarna själva bestämma över sin medverkan lät vi dem underteckna samtyckesblanketter som vi hade förberett innan deltagandet i fokusgruppen (se Bilagor).

*Konfidentialitetskravet* – Respondenterna går själva på GU där uppsatsen kommer att läsas. Detta medför en risk för att de kan identifieras, särskilt med tanke på att de manliga studenterna på socionomprogrammet är relativt få. Vi har vidtagit följande åtgärder för att stärka anonymiteten: Ingen information om vilka som deltagit i fokusgrupperna har lämnats till någon utomstående. Vissa konkreta fakta i citaten har utelämnats eller ändrats för att försvåra identifikation. De medverkande själva kan enkelt identifiera vem som citeras i uppsatsen. Det är dock viss skillnad mellan djupintervjuer och fokusgrupper. I den förra kan respondenterna "luras" att lämna ut privata berättelser i förtroende till en intervjuare, medan de i den senare redan är "på scenen" med ett antal åskådare och deltagare, och därför på ett mer medvetet sätt väljer hur de framställer sig själva (Wibeck 2000).

*Nyttjandekravet* – De data vi samlat in under fokusgrupperna har bara använts till denna uppsats, ingenting annat, och efter godkänd uppsats kommer materialet att förstöras. Detta har kommunicerats till respondenterna.

Andra frågor som väcktes handlade om forskningsetik utifrån ett kvalitetsperspektiv: Påverkade det faktum att vi kände några av respondenterna sedan tidigare resultatet? Vi är själva en del av studieobjektet, manliga socionomstudenter vid Göteborgs universitet: Gör detta oss närsynta och försämrar därmed kvaliteten på forskningen?

Efter denna genomgång av uppsatsens metod och alla dess delar, följer nedan resultat och analys av data från fokusgrupperna: först en tematisk analys i kapitel 5, därefter en begränsad diskursanalys i kapitel 6.

## **5 Resultat – Tematisk analys**

I de följande två kapitlen presenterar vi resultat från och analyser av de båda fokusgrupperna. För att göra det tydligt och lättöverskådligt för dig som läsare har vi slagit ihop resultat och analys, istället för att redovisa dem separat. Eftersom vi är intresserade både av vad som sägs och hur detta sägs har vi valt att analysera resultatet från två olika håll, med hjälp av två olika analysmetoder: en tematisk analys, som presenteras i detta kapitel, och en begränsad diskursanalys, som beskrivs i kapitel 6.



I detta kapitel har vi delat in respondenternas svar utefter olika teman. Varje tema inkluderar en analys som vi genomfört med stöd av tidigare forskning och relevanta teorier.

Som framkommer i kapitel 1 befinner sig respondenterna parallellt på universitetet och i yrkeslivet, de är både studenter och yrkesverksamma. I genomläsningen av all data från fokusgrupperna kan vi tydligt identifiera två huvudteman: "Man på GU:s socionomprogram" och "Man i socionomyrket". Stora skillnader framträder mellan dessa båda roller och världar.

### 5.1 Huvudtema 1 – Man på GU:s socionomprogram

När respondenterna beskriver sina upplevelser av att vara manlig student på GU:s socionomprogram framträder tre underteman som vi utifrån vårt syfte finner särskilt intressanta: "*Socionomprogrammet annorlunda*", "*Att vara man*" samt "*Att ta plats*".

#### *5.1.1 Undertema 1 – Socionomprogrammet annorlunda*

I svaren på vår inledande fråga: "Hur är det att vara man på socionomprogrammet vid Göteborgs universitet?" ger samtliga respondenter bilden av en feminint laddad kultur. Tidigare forskning i den engelskspråkiga världen (Pease 2011) visar att feministiska värderingar och etik format utvecklingen av teori och praktik inom socialt arbete, något som verkar bekräftas av våra respondenter i en svensk kontext.

*"... då känner jag att det är väldigt stor skillnad att jobba i fabrik och att vara socionom... men kanske inte på grund av att det är män eller kvinnor som är i majoritet, utan vilken sorts värdering – vilken kultur finns liksom här? Och där har vi ju en väldigt feminint laddad liksom kultur på socionomprogrammet." (Fokusgrupp Grön, R3)*

Flera respondenter ger bilden av ett tillåtande klimat där de kan vara som de vill. Det finns utrymme för alternativa maskuliniteter. Programmet ses som en frizon där de *hegemoniska* och *delaktiga* maskuliniteterna (Connell 1995) inte tillåts dominera, utan en med Connells (1995) terminologi *underordnad* maskulinitet kan tänkas växa och utvecklas.

*"Men alltså, sen tänker jag också att socionomprogrammet är väldigt speciellt på det viset att alla... alltså, det är väldigt tillåtande... i hur man får vara..." (Fokusgrupp Gul, R6)*

Miljön på socionomprogrammet beskrivs som annorlunda jämfört med andra studiemiljöer – annorlunda utifrån ett positivt perspektiv. “Vi” är lite bättre än “de”:

*“... mansrollen i vårt samhälle är ju ganska begränsad... och man kan inte prata om sina känslor, och man kan inte vara så mjuk och feminin, alltså i det stora samhället. Här kan vi kanske... men i det stora samhället... Om man kommer till Chalmers liksom, så är det ju inte så att killarna sitter och snackar om några djupa grejer, liksom.” (Fokusgrupp Gul, R6)*

Förutom kopplingen till Connells (1995) olika maskuliniteter går det att tolka jämförelsen med hjälp av Johanssons (2006) båda diskurser om Kroppens respektive Huvudets man. Chalmeristerna får symbolisera den dominerande Kroppens man-diskursen, medan de själva som verbala och känslosamma framstår som Huvudets män. De beskriver sig själva med mer feminina attribut, precis som de manliga socionomstudenterna i Gieslers studie (2013).

Bourdieu (2008, i Carlhed 2011) beskriver utbildningssystemet som ett verktyg för social reproduktion. GU:s socionomprogram kan liknas vid ett socialt rum där det utvecklats ett socialt fält med en tydlig socialkonstruktionistisk och feministisk doxa. Citaten ovan är exempel på hur studenterna skolas in i det sociala fältets logik och doxa: De ges motiv till förväntade beteenden, samt får till sig vilka värderingar och roller som hör ihop med socionomyrket. Det blir tydligt för dem vad som passar sig och inte.

En del av respondenterna verkar omfamna denna doxa, medan andra ger en mer problematisk bild av den. Kulturen på socionomprogrammet upplevs av dem som stängd, intolerant och dogmatisk, där vissa värderingar godkänns medan andra fördöms i hårda ordalag. Att som man navigera i denna kultur uppfattas av dessa respondenter som problematiskt.

*“... du var inne på den här feministiska, väldigt tydliga perspektivet, och att det nästan kan vara... åt det militanta hållet, har jag upplevt det, som att det inte varit så nyanserat... och att det perspektivet gör nåt med... både män och kvinnor, framtida socialarbetare.” (Fokusgrupp Grön, R4)*

*“... jag kommer från väldigt... feministiskt medvetet bakgrund liksom... och det vet jag inte hur mycket det har med utbildningen att göra – men jag... tycker ju att jag mer och mer börjar ifrågasätta feminismen, och börjar mer och mer... också den akademiska alltså... vad ska man säga? Det akademiska förhållningssättet. Som är väldigt feministiskt, och det är väldigt... det är väldigt mycket så här... alltså det blir väldigt o-ifrågasättbart!” (Fokusgrupp Grön, R2)*

*“Det är ju nånting som... att läsa in kulturella aspekter i allting man gör. /.../ I till exempel makt-kursen så upplever jag att... prata om biologi är... liksom det gör man inte. Man tar inte med det över huvud taget liksom, ens som en aspekt... utan det finns nån slags outtalat... antagande att, att vi bara formas av vår kultur liksom, att det är dom normerna som råder...” (Fokusgrupp Grön, R1)*

Den här “åsiktskorridoren” uppfattas som någonting problematiskt och delas inte av flera av våra respondenter. Särskilt i den gröna fokusgruppen framträder en alternativ diskurs om skillnader mellan män och kvinnor, vad som är typiskt manligt och typiskt kvinnligt. Den är långt ifrån de teorier om socialkonstruktionism och genuskonstruktioner som lärs ut på socionomprogrammet, och går istället att koppla till Hirdmans (1988) genussystem om att könen är komplementära och bör hållas isär, liksom Bulters (1990) tolkning av den rådande genuskursen om att det finns ett naturligt kön. Respondenterna är väl medvetna om detta – att det är lite som att ”svära i kyrkan”. Ändå kan de inte låta bli. Dock börjar de lite försiktigt, trevande och stämmer hela tiden av med de andra att det är OK.

*R1: “Jag tänker att det är ett minfält du är ute på.”*

*R2: (skratt) “Ja... men ska vi inte gå ut på det minfältet då i såna fall?”*

*R1: “Jo absolut, men...”*

*R2: “Ja, jag drar mig ju lite för... alltså... ni märker det, men det är ju också för att jag tänker lite så ‘Jaja, men det varierar...’ Det är klart det finns individuella skillnader och allt det här hela den debatten alltså men okej, om jag tänker på en, en egenskap som jag tänker är manlig, så tänker jag lite att kunna distansera sig från sina känslor. Det är nånting som är generellt manligt. Håller ni med mig?”*

*R4: “Jag håller... hehe... med... det här är läskigt!” (Skratt) (Fokusgrupp Grön)*

*“... den här empatiska förmågan är lite mer åt... som jag betraktar det då, det kvinnliga. Gränssättande är kanske lite mer åt det manliga.” (Fokusgrupp Grön, R2)*

*“Sen hur mycket som är kulturellt betingat, och hur mycket som är biologiskt betingat som möjligt, det är en helt annan diskussion, men skillnaderna vi ser, behöver vi inte hymla om, liksom...” (Fokusgrupp Grön, R1)*

Vi kommer att behandla detta ämne vidare i kapitel 6 och koppla det till diskurser om #Metoo.

### 5.1.2 Undertema 2 – Att vara man

Att vara manlig student på GU:s socionomprogram är att tillhöra en minoritet – av ca 1200 inskrivna är 191 män (mars 2018). Respondenterna beskriver olika upplevelser av detta och de känner sig mer eller mindre bekväma med att vara i minoritet.

*“Jag tycker... en rätt... spännande... grej första dan på... på utbildningen... var ju att, alltså, att det blir ju... likt, likt ett dagis, första dan man går in på dagis kanske – att flickorna går åt ett håll och pojkarna åt ett... Det blev... Jag satt liksom längst bak i Linnésalen och la märke till att, jamen där sitter liksom en... klunga med killar och där sitter en klunga med killar och där en klunga...” (Fokusgrupp Gul, R4)*

*“Jag tror att man kan vara mer eller mindre bekväm, som vi pratade om innan, i början mer eller mindre bekväm, men inte särskilt reflekterande alls över att vara i minoritet... men om jag ska tala för mig själv, så det funkar. Det är cool liksom, men jag kan inte säga att det inte gör nånting med mig heller...” (Fokusgrupp Grön, R4)*

Flera respondenter uttrycker att de förändras som människor och män av att gå på socionomprogrammet.

*“Jag har omvärderat bilden av hur jag själv är, som man... sen jag började här - och då har jag bara gått ett år!” (Fokusgrupp Gul, R1)*

*“Men tror ni att... vi... (trevande) som män blir lite mer bekväma... i oss själva kanske, genom socionomprogrammet? Att man inte måste vara så himla... distinkt manlig och allt det där, och att det är så mycket kvinnor och att det är ganska tillåtande med hur man uttrycker sig själv.” (Fokusgrupp Gul, R6)*

Precis som under 5.1.1 beskrivs socionomprogrammet som en frizon där de som män är friare att förhålla sig till Connells (1995) olika maskuliniteter. De verkar inte uppleva samma förväntningar från de kvinnliga studenterna som i andra miljöer/sammanhang. Med Butlers (1990) terminologi gör *de kön* genom dagliga praktiker i en performativ process, vilket skapar en annat manligt subjekt än det gängse utanför universitetets väggar. Som Pease (2011)

konstaterar har de under sin utbildning en möjlighet att överge dominanta former av maskulinitet och istället utforska alternativa maskuliniteter.

Att utnyttja möjligheten att utforska sin maskulinitet verkar bara locka vissa av respondenterna. Andra upplever att de som män på socionomprogrammet blir objektifierade, kategoriserade och problematiserade, något som känns både ovanligt, obehagligt och orättvist. Samma reaktioner visar de manliga socionomstudenterna i Hyde och Deals studie (2003). De kände sig utsatta och marginaliserade. Kvinnorna i undersökningen delade den bilden men många ansåg också att det var på tiden att män fick känna på den roll som kvinnor under lång tid haft. Männerna i studien upplevde likt våra respondenter att de blev ihopbuntade med mer traditionella män och fick stå till svars för manligt förtryck och diskriminering av kvinnor, trots att de som individer valt att satsa på ett kvinnoyrke (Hyde & Deal 2003).

*“... jag blev väldigt mycket mer utsatt av henne än de andra som sa emot... jag tror det var mycket svårare att gå på dom... men det berodde mer på att man skulle ha en sammanhållning, och att under den terminen var jag enda killen i klassen där... så det var ju inte så mycket då som man kunde säga ifrån...” (Fokusgrupp Gul, R2)*

*“... om vi tar makt-kursen, och vi talar om makt... så har jag upplevt att, och det är kanske min känsla... men... att då har man nog suttit lite grann på de anklagades bänk... och i tongångar som ibland varit lite... känts... konstiga eller anklagande... just nu pratar vi om det här minoritetsperspektivet då...” (Fokusgrupp Grön, R1)*

*“Jag tycker att jag blivit medvetandegjord utifrån där jag kommer ifrån /.../ hur det generellt sett manliga... alltså hur mitt beteende kan uppfattas... /.../ de olika maktstrukturerna, att det också är nånting man behöver tala om... och... vara medveten om i relationen till alla egentligen men framför allt manligt/kvinnligt kanske också, när det är så... alltså just på utbildningen så är det en ganska... het fråga.” (Fokusgrupp Grön, R1)*

Kön/genus och manligt/kvinnligt uppfattas av respondenterna ovan som en het fråga på utbildningen, men är samtidigt inget som universitetet arbetar aktivt med att lyfta i undervisningen. De intervjuade manliga socionomstudenterna i Gieslers studie (2013) saknade undervisningsinnehåll relaterat till genus, utöver sådant som de kallade “kvinnofrågor”, och de kunde inte påminna sig en enda diskussion om de eventuella svårigheter män inom socialt arbete kan uppleva på sin minoritetsposition. Intrycket vi får är att även våra respondenter saknar stöd och verktyg för att hantera dessa frågor. Hyde och

Deal (2003) argumenterar för vikten av att använda socionomutbildningen som en plattform för medvetandegörande och lärande i dessa frågor. Pease (2011) menar att utbildningarna inom socialt arbete behöver bli bättre på att hjälpa de manliga studenterna att erkänna sina könsprivilegier och sin överordnade maktposition. Det skulle kunna vara ett tillfälle för männen att utmana manliga privilegier (Lazzari, Colarossi & Collins 2009) och dominerande konstruktioner av maskulinitet (McMaster 2002). Liksom att ta det ansvar Hall (2007) anser att män inom socialt arbete har för att aktivt motarbeta sexism. Våra respondenter efterfrågar visserligen en sådan diskussion men de utvecklar aldrig varför det skulle vara bra eller vad det skulle leda till.

### 5.1.3 Undertema 3 – Att ta plats

I citaten ovan märks att respondenterna ofta upplever det svårt att som man navigera utifrån den minoritetsposition de befinner sig i på socionomprogrammet. En del av dem talar om hur de upplever att även de kvinnliga medstudenterna bär på förväntningar kring hur de som män ska agera, förväntningar som cementerar mansroller som hör hemma utanför institutionens i deras tycke radikala väggar.

*“Det är väl också lite, den här hegemoniska grejen, att... även kvinnor bidrar till att lyfta fram män... Nånting jag har lagt märke till när jag har varit i seminariegrupper där jag har varit ensam man... då har det ofta varit såhär att... Jamen du blir moderator, eller du blir... du får liksom sitta och lyfta frågorna och... vi pratar och du skissar upp nånting på tavlan... Då blir man liksom... utsedd till nån slags... ledare, typ...” (Fokusgrupp Gul, R4)*

*“Till och med om en kvinna faktiskt pratar eller en tjej, beroende på ålder då, faktiskt står och pratar och män, en man börjar prata... Då blir kvinnan tyst... och mannen får ta över. Och samma liksom, om man har en diskussion där män pratar liksom... då kan inte kvinnorna ta över, det är väl nånting socialt som... som är i oss liksom, som vi har... fått lära oss... som är... asså helt omedvetet. Och det är väldigt lätt att göra så som man... för att det går så lätt... och så tänker man inte på det... för jag vill ju bara säga nånting!” (Fokusgrupp Gul, R6)*

Christie (1998) beskriver kvinnornas roll i att “göra kön” i socialt arbete. Den manliga socialarbetaren är en produkt av en genusrelation där både män och kvinnor deltar. De båda

citaten är uttryck för Hirdmans (1988) genussystem där mannen är överordnad kvinnan och det gemensamma genuskontraktet som gör mannen till ledare.

Samtidigt som många av respondenterna känner förväntningar på sig att vara aktiva, upplevs det svårt att agera utifrån sin impuls att ta sitt ansvar för lärsituationen – ställa frågor och driva samtal i klassrummet vidare – med hänvisning till risken att de blir lästa som män som bara vill ta plats. En kluven situation.

*“Nä, men jag håller med det du säger där, för att... ibland så... har jag fått det intrycket när man sitter på ett seminarium... så är det kanske så att man känner att... det går så himla segt /.../ ingen direkt säger nånting... Alltså, då känns det nästan som att man måste... Ja, men vi måste få igång detta liksom, vi måste ju prata om nånting. Det känns som att... vid såna tillfällen så har man nästan varit tvungen att liksom...” (Fokusgrupp Gul, R7)*

Det finns en konflikt mellan att å ena sidan bli kategoriserad som att tillhöra gruppen män, och å den andra att få utlopp för ett personligt engagemang för frågor som de brinner för.

*“När jag sitter på lektionerna så drar jag mig inte för att ta plats, för det är ju någonting inom mig, men jag vill ta plats nu! Det har inte jag gjort så mycket förut, och sen är det så att när jag brinner för nåt är det lite svårt att hindra mig också, men däremot så tänker jag att det är ju liksom på vilket sätt man tar plats... man vill ju gå på sin passion liksom och... berätta det man känner och så där och då är det ju också lite upp till lärarna tänker jag.” (Fokusgrupp Grön, R2)*

Istället för strukturella förklaringsmodeller kopplade till mäns överordning motiverar respondenterna i de båda citaten ovan att de tar plats med individuella anledningar. Det går att koppla till den tredje vågens feminism som Pease (2011) hänvisar till. Alla har samma möjlighet och det är upp till var och en att ta plats.

R4: *”Men är det en skillnad mellan könen då, menar du?”*

R5: *”Nä, jag menar mer att det är personlighet. Att... Det har också att göra med... huruvida personen väljer att... vilja vara medverkande i detta seminarium eller...” (Fokusgrupp Gul)*

En del av respondenterna väljer att vara tysta istället för att ta plats.

*”Jag tycker att i våran... i våran årskull är det... väldigt... få män... som... som... frågor grejer under föreläsningar.” (Fokusgrupp Gul, R7)*

*”Man... Man har i alla fall inte tagit initiativ. Och då det känns som att ’ska jag ta initiativ varje gång eller?’ Då har jag hellre hållit mig tillbaka.” (Fokusgrupp Grön, R1)*

*”Alltså, jag kan känna igen mig i dom här tankegångarna... Även om jag har känt att det här... den här frågan brinner jag för... Så har jag tänkt på det och varit väldigt medveten om att inte vara för aktiv och inte... sätta mig på nån.” (Fokusgrupp Grön, R2)*

Det framgår i citaten ovan att respondenterna håller igen av hänsyn till de kvinnliga studenterna. De vill inte riskera att bli kategoriserade som patriarkala män, vilket stämmer överens med resultatet i Hyde och Deals studie (2003) där männen håller tillbaka genom självzensur. I Gieslers studie (2013) framkommer också en bild av att de manliga socionomerna tystnar i klassrummet men av andra anledningar. Dels känner de en press från lärarna och de kvinnliga studenterna att vara språkrör för män i största allmänhet. Dels ser de en risk att det de säger blir ifrågasatt eller utmanat av kvinnorna och då väljer de att vara tysta istället.

Sammanfattningsvis ser vi att vart och ett av de ovanstående tre undertemana delar upp våra respondenter i två ”läger”: En del tycker om att socionomprogrammet är annorlunda, att det finns utrymme att vara man på olika sätt och att det är bra att män inte tillåts ta stor plats. Andra upplever det som svårt och problematiskt att vara manlig student på socionomprogrammet. En möjlig tolkning är att de båda ”lägren” representerar två olika maskuliniteter: en mer alternativ och en mer traditionell.

## 5.2 Huvudtema 2 – Man i socionomyrket

Vårt andra huvudtema handlar om yrkeslivet – hur det är att vara man i socialt arbete. Alla respondenter har erfarenhet av socialt arbete, antingen innan de påbörjade socionomprogrammet och/eller via extrajobb under studierna, samt VFU. Jämfört med universitetet framträder en annorlunda bild av hur det är att vara man och i materialet finner vi tre tydliga underteman: *“Garanterad karriär”, “Män bra för klienten”* samt *“Män bra för organisationen”*.



### 5.2.1 Undertema 1 – Garanterad karriär

Precis som respondenterna i Kullbergs studie (2013) pratar våra respondenter om hur bra arbetsmarknaden är för dem som blivande manliga socionomer.

*“Jag kände igen mig i det du sa initialt, att... ‘Jamen herregud vad bra! Då kommer du ju garanterat ha jobb sen’... och att du som man kommer ha möjlighet att göra karriär på ett helt annat sätt än vad kvinnor kommer ha, och till och med yrkesverksamma socio... kvinnliga socionomer.” (Fokusgrupp Grön, R3)*

Vidare säger våra respondenter att de är eftertraktade på arbetsmarknaden och att det finns alla möjligheter att göra karriär. De upplever att det nästan finns en förväntan på dem att bli chefer bara för att de är män, vilket även detta stämmer väl överens med Kullbergs forskning (2013).

*“En vanlig fråga som jag har fått när jag har gått ut i arbetslivet, för jag har bara jobbat i kvinnodominerade yrken... i hela min karriär... Och en vanlig fråga när man kommer ut på ett nytt jobb så är det alltid så här: ‘Ska inte du bli chef?’ Det... alltså, jag tror jag har hört det liksom... femton gånger, eller nånting.” (Fokusgrupp Gul, R4)*

Med hjälp av Hirdmans genussystem (1988), Butlers performativitet (1990) och Connells hegemoniska maskulinitet (1995) tolkar vi det som att det uppfattas som något naturligt och självklart att de som män också borde bli chefer. Den förhärskande genusediskursen gör skillnad på män och kvinnor, och eftersom vi lever i ett patriarkat där mannen är norm och överordnad kvinnan förväntas han också vara chef och den som bestämmer.

Våra respondenter uttrycker inte likt Hogan (1998) att det skulle vara svårt att vara man inom socialt arbete p g a socialt konstruerade maskuliniteter. Deras utsagor stämmer mer överens med Williams (1995) slutsats att männen tar med sig sin köns makt och sina privilegier in i yrkeslivet. De upplever inte heller något motstånd från kvinnliga kollegor, utan snarare är röda mattan utrullad för dem:

*“Alltså jag upplever inte att kvinnorna har hållit mig tillbaka, om man säger så... att det har varit en nackdel att vara minoritet som socionom, eller för den delen när jag jobbat tidigare inom förskola, alltså andra kvinnodominerade yrken, som jag tycker att man kan höra i mansdominerade yrken, att kvinnorna känner sig liksom... att männen håller varann om ryggen.” (Fokusgrupp Grön, R2)*

Män välkomnas av flera anledningar:

*“Jag har fått höra ‘Tack för att du drar upp våra löner!’” (Fokusgrupp Gul, R4)*

Detta citat ligger helt i linje med tidigare forskning (Kullberg 2013): fler män inom socionomyrket förväntas leda till högre löner, särskilt för männen själva.

*“Det är också rätt lustigt alltså – förra sommaren hade jag... fick jag ett vik på ett socialkontor då... och så var det en tjej där som gick två terminer över mig, som hade fått det andra vikariatet då... och jag fick ju mer lön än henne! Jag påstår inte att det här är en bild av hur samhället ser ut, bara rakt upp och ner, men... Det kanske bara har att göra med hur jag löneförhandlar och hur hon löneförhandlar.” (Fokusgrupp Gul, R4)*

Våra respondenter försöker ge individuella förklaringar – Jag är bättre än hon på att löneförhandla – till något som kanske snarare handlar om övergripande strukturer i samhället (män har högre löner än kvinnor), vilket är ett bra exempel på de risker Pease (2011) menar att den tredje vågens feminism kan medföra.

Det kan även vara så att citatet ovan är ett uttryck för det internaliserade genussystem Hirdman (1988) beskriver där mannen är överlägsen kvinnan, t ex i en löneförhandling. Att lyfta fram sin (manliga) förmåga blir ett sätt att behålla en högre status i ett, ur manligt perspektiv, förhållandevis lågstatusyrke. Eller för att tolka med hjälp av Connells maskulinitetsteori (1995): Förmågan att löneförhandla blir ett verktyg för att inte riskera att sjunka i genushierarkin utan istället bevara sin position och på så sätt utvinna hegemonisk maskulinitet.

När socionomer är så attraktiva på arbetsmarknaden, reflekterar respondenterna över vad som skulle hända om fler män sökte sig till utbildningen och yrket.

*“Jag tänkte på det /.../ att vi har en viss bild av männen som läser till socionomer. Om det då skulle bli något sorts karriäryrke, alltså likvärdigt med... ni förstår vad jag menar... skulle det då dra till sig... en viss typ utav män? Det är väl inte en helt orimlig tanke...” (Fokusgrupp Gul, R7)*

De verkar dela Williams (1995) analys att det finns en risk att fler män i socionomyrket kan innebära “fel” män: traditionella män med andra värderingar än de själva har. Flera gånger under fokusgrupperna pekar respondenterna ut genom fönstret mot Handelshögskolan på andra sidan gatan och pratar om “dom på andra sidan” i nedsättande ordalag (egoister,

karriärister, osv). Även om de inte säger det uttalat tolkar vi det som att de ser såväl sig själva och socionommän i största allmänhet som lite bättre än andra män. I sann socialkonstruktionistisk anda framställer de tillsammans den manlige socionomen som något unikt, någon som verkligen behövs och som är bättre än både kvinnliga socionomer och andra män. Det blir till en objektiv bild av verkligheten som ingen av dem ifrågasätter. Vårt intryck är att respondenterna är ganska nöjda med att vara i minoritet. Ingen av dem tar upp att det vore önskvärt med fler män inom socialt arbete.

### 5.2.2 Undertema 2 – Män bra för klienten

Flera av respondenterna har fått höra på sina arbetsplatser att manliga klienter av olika anledningar föredrar att träffa manliga socionomer istället för kvinnliga.

*“Just det har jag också upplevt många gånger, att... det är många... män bland klienterna som... som bara vill träffa män... Och att... När jag kommer till... till en arbetsplats som jag jobbar på nu... så var det liksom som att jag fick en hel drös med klienter som... inga kvinnor kunde ha att göra med.” (Fokusgrupp Gul, R5)*

*“Vi har alla upplevelsen av ha varit män... alltså bara den delen... liksom att... ja... nu är det ju... upplevelserna kan ju variera, men det finns väl nånting ändå som du säger - man knyter an lättare till dom som är lika en liksom... /.../ om man kommer som manlig klient, man har kanske större förtroende automatiskt för en annan man liksom.” (Fokusgrupp Grön, R1)*

Det finns en förväntan på dem att de ska komma in på kvinnodominerade arbetsplatser för att arbeta på ett särskilt sätt och särskilt bra med manliga klienter. Precis som i Nordbergs studie (2005) förväntas de vara “riktiga män” som bidrar med ett manligt perspektiv och är kunniga inom manligt kodade områden.

Det framgår ovan att våra respondenter själva tycker att det är en fördel att vara man på arbetsplatsen vad gäller kontakten med manliga klienter, precis som de manliga socialarbetarna i Fahlgrens studie (2013) uttrycker. Genom att de delar erfarenheten av att vara man utestänger de på så sätt kvinnorna, helt enligt Hirdmans (1988) bärande logik om dikotomin att manligt och kvinnligt är olika, bör hållas isär och inte blandas. Resonemanget kan också kopplas till Butlers teori om performativitet (1990) där upplevelsen av att vara man

är en kulturell konstruktion olik den att vara kvinna, och som iscensätts genom dagliga praktiker.

I vissa situationer anser respondenterna att män är bättre lämpade för arbetsuppgiften:

*“... det är ju ändå ett utsatt yrke. Man jobbar nätter och då är man själv och sådär, och det kan hända grejer... Och då tror jag i och för sig att man har sökt män... kanske... eller kanske framför allt då har prioriterat män, för att man tror att dom kan lösa det bättre.”* (Fokusgrupp Gul, R1)

I andra situationer tycker de tvärtom att det är olämpligt med män:

*“Jag pratade med en kompis... för några veckor sen... en tjejkompis som sa så, jamen... för jag pratade om sommarjobb och så där, och hon sa men du kanske ska söka jobb på... vad heter det... kvinno... nån kvinnojour. Jag bara... nä! Det är ju klart jag inte ska göra det! Dom ska ju inte ha män! Det ska ju vara en ‘safe space’ för kvinnor.”* (Fokusgrupp Gul, R6)

Återigen faller de in i essentiella genusdiskurser där män och kvinnor av naturen är olika och i likhet med Hirdmans (1988) dikotomi ska hållas isär. I båda citaten ovan konstrueras den manlige socialarbetaren som en kroppens man, den dominerande maskulinitetsdiskursen i Johanssons avhandling (2006). I det ena fallet är det en tillgång, i det andra ett hinder och problem.

Trots den feministiska diskursen på socionomprogrammet och den egna synen på genus är det en annan värld de möter i yrkeslivet, och de tvingas vara mer pragmatiska och acceptera att t ex bli förebilder för andra män/pojkar.

*R3: “I den bästa av världar så ska det inte spela någon roll... vilken könstillhörighet vi har som personer men att... det går ju inte heller att komma ifrån... samhället eller vår värld, den är ju så kretsad kring... kön liksom, så jag tycker också att när man hör den... kommentaren så jag tycker inte att den är... orimlig (småskrattar). Så jag har väl nån form av ambivalens till... till den typen av åsikter, eller den typen av kommentarer. Jag kan förstå den...”*

*Moderator: “Det handlar väl också om förebilder på nåt sätt?!”*

*R3: “Ja, men precis!”*

*Moderator: “Du är en manlig förebild?!”*

R3: "Ja, men lite så."

(Fokusgrupp Gul)

Just behovet av manliga förebilder är ett vanligt argument för fler män i socialt arbete (t ex Pease 2011). Våra respondenter bekräftar denna förväntan men utvecklar inte varför det skulle vara bra med manliga förebilder. Dock finns här en möjlighet till vad Connell (1995) kallar patriarkal utdelning. Om de ställer upp på den bild av manlighet som förväntas och anpassar sig till den delaktiga maskulinitetspositionen kan de få fördelar av det. Respondenten ovan verkar inte helt bekväm med att fylla denna funktion. Enligt Johanssons studie (2006) kan de antingen anamma ett traditionellt och stereotypiskt maskulint förhållningssätt (kön som olika) eller ett mer alternativt och gränsöverskridande med fokus på samtal, känslor och relationer (kön som lika). Här är ett exempel på en respondent som uttrycker den alternativa maskulinitetsdiskurs som Johansson (2006) kallar huvudets man:

*"Jag har tolkat det så här... men va skönt att vi kan visa att även en kille kan göra det här. Ett yrke som ses som typiskt kvinnligt... Att som man kan man också prata om det här. Det är inte bara kvinnor som kan göra det." (Fokusgrupp Gul, R3)*

Generellt kan vi i fokusgrupperna notera en ambivalens hos respondenterna kring förväntningar på dem som manliga förebilder i socialt arbete. Trots denna ambivalens verkar många av dem ändå acceptera omgivningens förväntningar. Dels kan det bero på att de själva faktiskt har en bild av kön som olika och komplementära, och därmed ser poängen med manliga förebilder. En annan anledning skulle kunna vara att de får fördelar på arbetsplatsen om de uppfyller förväntningarna, och att det då uppväger en tveksamhet eller skepsis.

### 5.2.3 Undertema 3 – Män bra för organisationen

Utöver att som man vara bra för klienten och fylla funktionen som manlig förebild, beskriver flera av respondenterna situationer på arbetsplatser där de får positiv respons på att de är män. Samtidigt upplever de det som oklart vad de ska tillföra organisationen.

*"Jag tänkte lite på det du sa där med att... när man får den här... 'Vad bra att en kille kommer in!' Liksom såhär då... ja men vad menar ni då? Vad är det faktiskt jag... vad är det tänkt att jag ska göra, liksom... i min manlighet?" (Fokusgrupp Grön, R2)*

Den här vaga förväntan verkar skapa förvirring och osäkerhet men också frustration: hur ska jag egentligen vara som man? Pleck (1981, i Johansson 2000) förkastade att det fanns någon fast mansroll och enligt Connells maskulinitetsteori (1995) finns utrymme för multipla genusidentiteter, men det är oklart för respondenterna vilken som de förväntas anta. Den hegemoniska är allmänt accepterad i samhället och ger olika fördelar men samtidigt uppfattar vi det som att "våra" män befinner sig närmre den delaktiga, alternativt Johanssons (2000) förhandlande maskulinitet. Dock ägnar de sig åt ett traditionellt kvinnoyrke men verkar på samma gång vilja bli betraktade som män, och därför ligger också Connells (1995) underordnade maskulinitet nära till hands. Vi får intrycket av att dessa olika alternativ av genusidentiteter skapar det Eriksson (2002) benämner genussyrsel hos våra respondenter.

Respondenterna känner sig inte heller bekväma med att bli instoppade i ett traditionellt manligt fack:

*"Jag vet att på... jag... när jag började jobba så... gjorde jag liksom... några voltor på olika äldreboenden... Och jag tror jag blev erbjuden brandskyddsombud på samtliga... och på den sista så var jag såhär bara 'Men va fan, jag vill vara kulturombud!'... Jag älskar musik och konst och... liksom... Kan inte jag? Nä, nä men fan, nämen du... 'Telefonombud då?'... Ja, då var det ju tillsammans med... den andra mannen på boendet... som man skulle vara brandskyddsombud då..." (Fokusgrupp Gul, R4)*

Citatet ovan går att tolka på många olika sätt. Dels med hjälp av socialkonstruktionismen (Payne 2008) i allmänhet och Butler (1990) i synnerhet, med de tydliga konstruktionerna av vad som är en man, och att det finns ett naturligt kön. Det blir ett exempel på en daglig praktik av normer och en performativitet som redan på förhand är regisserad: män är som män är och det går inte att ändra på. Hirdmans (1988) genussystem med dikotomin att män och kvinnor är olika och komplementära blir också relevant, liksom hennes genuskontrakt som stipulerar hur män och kvinnor ska vara mot varandra. I händelse av fara (brand) är det mannens uppgift att som den starkare och överordnade parten skydda kvinnan i egenskap av brandskyddsombud.

Utsagan stämmer även överens med tidigare forskning, som i Nordbergs studie (2005) där hon visar på att heteronormer ständigt upprepas på arbetsplatserna och männen förväntas vara kunniga inom manligt kodade områden (som brandskydd). Kvinnornas aktiva roll i att stoppa in respondenten ovan i ett traditionellt manligt "fack" ligger helt i linje med Christies slutsatser (1998, i Dahlkild-Öhman & Eriksson 2013) att också kvinnorna är delaktiga i att konstruera könade identiteter hos manliga kollegor.

I motsats till situationen ovan finns det andra fall där respondenterna känner förväntningar på sig att stå för en ny typ av manlighet.

*“Jag tänker på det du säger, just det här att det är nästan något som har satts på oss – Vi kommer där som en progressiv ny pusselbit, eller i en progressiv anda liksom bara... Nu kommer vi och nu ska vi göra så mycket bättre liksom...” (Fokusgrupp Gul, R1)*

Denna förväntning verkar vara mer acceptabel än den förra men vi får intrycket att även här är det lite oklart vad det faktiskt är som förväntas av dem. Trots att det handlar om en mer progressiv, och förmodar vi, mer modern och alternativ maskulinitet som efterfrågas, går det att precis som i det föregående citatet tolka detta med hjälp av socialkonstruktionism (Payne 2008), Butler (1990) och Hirdman (1988). Det konstrueras en man som visserligen är progressiv men som samtidigt är olik och åtskild från kvinnan och, tolkar vi det som, komplementär vad gäller förmågor, egenskaper, osv. Fast kanske inte fullt så överordnad kvinnan som i Hirdmans genussystem (1988). Det framstår för oss som att arbetsgivaren söker en huvudets man snarare än en kroppens man (Johansson 2006). Trots att respondenten i det här citatet verkar identifiera sig mer med den här typen av man än den i citatet om brandskyddsombudet, får vi en känsla av att han inte vill stoppas in i något fack alls, utan istället få möjligheten att vara sig själv, bortom stereotyper och kategoriseringar.

Just skillnaden mellan män och kvinnor anges som ett skäl till att de är attraktiva på arbetsmarknaden.

*“Och då blir det lite som att... Det positiva är en olikhet man kommer med, gentemot det som redan finns i arbetsgruppen... Så att det bemöts positivt av... av den övriga personalen...” (Fokusgrupp Gul, R3)*

Trots att respondenterna enligt resonemanget ovan inte vill bli instoppade i fack ser de ändå en poäng med en blandning av män och kvinnor på arbetsplatser. Blandningen uppfattas som något positivt. Pease (2011) argumenterar för att en balans säkerställer att såväl manliga som kvinnliga kollegors/klienters intressen tillvaratas. Det är oklart om våra respondenter instämmer i detta men ingen av dem anser i alla fall att absolut jämlikhet kan eller bör eftersträvas. Vissa arbeten och branscher kommer alltid att dra till sig olika andelar av könen och dessutom lämpar sig män och kvinnor olika väl för olika jobb. Här ser vi återigen ett exempel på att respondenterna är ambivalenta i synen på kön, genus och maskuliniteter. De framstår som både traditionella och progressiva.

*“Och jag tänker att... ett av dom främsta skälen är att ingen yrkesgrupp mår bra av att ha ett kön eller bara ett perspektiv. Och sen så kan det ju finnas vissa yrkesgrupper... där vissa egenskaper... kanske framhävs, eller att man har mer nytta av dom helt enkelt. Som styrka i nåt sammanhang... alltså på byggarbetsplatsen eller om det nu är så fortfarande. Eller... nån annan egenskap som gör att kanske det är lite mer dominant på ena hållet. Men alltså, en bättre mix inom socialt arbete än vad det är idag tror jag bara är till vinst.”*  
(Fokusgrupp Grön, R4)

Sammanfattningsvis framträder för oss en tydlig doxa (Bourdieu 1977, i Carlhed 2011) i respondenternas tal om hur det är att vara man inom socialt arbete. Det finns visserligen en mängd fördelar med att vara man men också många förväntningar på hur de ska vara, förväntningar som de ibland inte förstår och ibland inte känner sig bekväma med men ändå accepterar. Doxan inkluderar en mer traditionell och komplementär syn på män och kvinnor, manligt och kvinnligt, samt deras förmågor och egenskaper. Det är också tydligt hur denna doxa krockar med den på socionomprogrammet (se 5.1.1). För studenterna som befinner sig i båda världarna samtidigt ter sig detta förvirrande och problematiskt. En del av dem verkar föredra hur det är på universitetet, medan andra till synes trivs bättre på jobbet. Dock kan vi också konstatera att det verkar finnas en ambivalens hos de flesta av dem på ett individuellt plan: de är positiva och negativa till båda världarna, samtidigt. Vår känsla är att detta är något som är jobbigt för dem, nästan som en inre kamp där de kastas fram och tillbaka och inte riktigt är säkra på var de står.

Den tematiska analysen ovan har fokuserat på teman, *vad* som sägs i fokusgrupperna. I den begränsade diskursanalysen i följande kapitel fokuserar vi istället på diskurser, talet *om* något.

## **6 Resultat – Begränsad diskursanalys**

Som framgår i metodkapitlet kompletterar vi här den tematiska analysen från kapitel 5 med en begränsad diskursanalys. I detta kapitel står talet i centrum: de metasamtal och tydliga diskurser som respondenterna konstruerar och rekonstruerar i fokusgrupperna, framför allt när de talar om #Metoo.

*“Alltså, jag tycker det är så många fel i detta... och... min första känsla är att jag blir så jävla förbannad!”* (Fokusgrupp Grön, R1)



Under den sista delen av fokusgruppintervjun fokuserade vi på respondenternas tankar och tal kring #Metoo och kopplingen till socialt arbete. Vi lät dem läsa upp varsitt kort vittnesmål från #Orosanmälan (se Bilagor), där kvinnliga socialarbetare beskriver övergrepp/kränkningar de blivit utsatta för av manliga kollegor. Reaktionen och reflektioner kring vittnesmålen tjänade som utgångspunkt för de återstående samtalen.

Om vi tittar på respondenternas tal under hela fokusgrupperna utifrån ett narrativt perspektiv, tycker vi oss kunna se ett slags ”det-var-en-gång-saga”, med ett ”före” och ett ”efter”:

*Det var en gång ett land av socionomer. En del jobbade, medan andra fortfarande gick i skolan. Där bodde många fler kvinnor än män, men männen verkade ändå ganska nöjda med det. Kanske det var lite jobbigt att vara så få i skolan men det var bättre på jobbet. Där fick de större uppskattning. I stort sett var det ett fredligt och harmoniskt samhälle. En annorlunda plats. Inte som i grannländerna Chalmers och Byggbranschen. Där fanns nästan bara män och de var verkligen inte snälla mot de få kvinnorna. Men så en dag hände något fruktansvärt i Socionomlandet...*

Högläsningen av citaten från #Orosanmälan markerar den narrativa övergången från ”före” till ”efter” under fokusgrupperna. Citaten väcker starka känslor och tankar hos respondenterna i båda fokusgrupperna och utmanar (själv)bilden av den manlige socionomen som konstrueras under den första delen av samtalen. Det är tydligt att de har funderat på och reflekterat mycket över de teman som beskrivs i vår tematiska analys, men inte alls på samma sätt kring #Metoo. Istället reagerar de. Vi finner diskurserna som de använder sig av och konstruerar tillsammans i denna del intressanta. De blir spontana och inte lika genomtänkta. Respondenterna prövar sig fram tillsammans, rekonstruerar och formar diskurser, vissa motstridiga och konkurrerande.

Utifrån vår frågeställning om olika konstruktioner kring #Metoo och den manlige socionomen kan vi identifiera följande fyra centrala diskurser i fokusgruppsamtalen:

1. “Män har drifter – som måste kontrolleras.”
2. “Socionommän är trots allt lite bättre. Eller?”
3. ”En manlig socionom reagerar – och rannsakar sig själv.”
4. “Det kommer att bli bättre – och vi är en del av lösningen.”

### 6.1 Diskurs 1: "Män har drifter – som måste kontrolleras."

Att män inom socialt arbete utnyttjar sin makt och befäster hegemoniska strukturer genom sexuella trakasserier och övergrepp utmanar våra respondenters föreställningar om socionomen som en modern och "bra" man. Deras förklaringsmodeller för detta obehagliga faktum varierar under samtalen. Redan innan #Metoo-delen och uppläsningen av citaten formas under samtalet vid flera tillfällen diskurser om skillnader mellan män och kvinnor och vad som är typiskt manligt och typiskt kvinnligt. Detta förstärks ytterligare efter högläsningen. Våra respondenter hamnar nu långt ifrån de teorier om socialkonstruktionism och genuskonstruktion som lärs ut på socionomprogrammet. Snarare är diskurserna essentialistiskt och biologiskt inriktade. Alla respondenternas förklaringsmodeller utgår här från den dominerande diskursen att män har drifter som behöver tyglas, genom inre och yttre strukturer.

*"... det kommer alltid finnas män som gör konstiga grejer och män i grupp som gör väldigt dumma grejer." (Fokusgrupp Grön, R4)*

*"Det är ingenstans som kvinnor kommer undan män, och mäns... ta-för-sig-attityd, liksom. Det är ju så jävla invariant. Här... jag menar, för oss som är killar på en sån här utbildning där det är mycket tjejer, det är kanske här man ser det minst då, för här... är det liksom inte tillåtet och det finns inte utrymme att få utlopp för det liksom... så jag vetefan, jag tror att det är mycket värre på... ja, Chalmers..." (Fokusgrupp Gul, R6)*

*"... det handlar om att kunna reglera sig själv... och kunna vara en vuxen människa och kunna kontrollera sig... och inte yttra alla tankar som hoppar upp i huvet, eller liksom... tänka två gånger." (Fokusgrupp Grön, R4)*

Vi kan se hur mannens sexualitet och drifter konstrueras i språket genom uttryck som "konstiga grejer", "ta-för-sig-attityd", och "få utlopp för det". Den inre kontrollen byggs upp med hjälp av uttryck som "reglera sig", "vara vuxen" och "tänka två gånger". Det här går helt i linje med Hirdman (2001) som skriver att den manliga kroppen är en svaghet som måste tyglas av förståndet.

Vad gäller den yttre kontrollen lyfts olika och motstridiga diskurser fram angående hur de utpekade förövarna bör hanteras. Olika grad av vilja till förståelse och förlåtelse. Några respondenter uttrycker oro över mediadrev, rättsröta och att det måste finnas ett samband

mellan “brott och straff” som är rimligt och proportionerligt. Andra tycker att gränsen är nådd och att männen nu får stå sitt kast.

*“Jamen det är just det – Vad han har gjort? (kändis som figurerat i media kopplat till #Metoo). I det fallet så är det ju... om uttrycket tillåts – inte så allvarligt, alltså han har inte våldtagit någon, det är liksom inte såhär långt, långt, långt över gränsen, utan det är verkligen ett gränsfall... alltså såhär... handen på låret... Han ber om ursäkt... och han har varit lite efterhängsen också... för allting. Då känner jag ändå någonstans, då måste man väl ändå kunna få liksom... det måste ju kunna gå vidare ifrån det. Man kan ju inte bli dömd för alltid.” (Fokusgrupp Gul, R1)*

*“Fast samtidigt kan jag känna såhär att ‘Nä! Varför?’ Kvinnor har varit utsatta så jävla länge i vårt samhälle, sen tidernas begynnelse liksom, och så ska alla kvinnor bara hålla på att förlåta hela tiden. Nä, kan inte bara de som gör fel straffas?” (Fokusgrupp Gul, R6)*

De båda citaten ovan visar på olika diskurser kring vad som ska ses som sexuella övergrepp och trakasserier, och följaktligen också vad konsekvenserna bör vara. Det första citatet är i linje med resultatet från Olsson och Strömbäcks (2018) studie, där det visas att män definierar färre handlingar som sexuella trakasserier än vad kvinnorna gör.

## 6.2 Diskurs 2: “Socionommän är trots allt lite bättre. Eller?”

“Idioterna” inom den egna branschen som är förövare ses som enstaka undantag – dåliga män som saknar kontroll över sina drifter. Bilden av socialt arbete som en plats dit ”bra” män söker sig får sig en törn. Den räddas delvis av konstruktionen att detta förekommer i alla branscher – och att det troligtvis är mycket värre inom de traditionellt sett “manliga” branscherna:

*“... ja... och tanken att det kan hända varsomhelst eller gör det, även inom socialt arbete, för där, där tror jag att liksom att även om man är en bra kille, eller förebild eller vad vi nu... kallar oss själva för liksom... så sker det ju även i dom rummen.” (Fokusgrupp Gul, R6)*

“... men sen att det förekommer överallt... tänker jag att det... det är väl klart nånstans att det gör det liksom... Men jag tänker... Nä, jag vet inte, om man är kvinna i byggbranschen, så får ju jag för mig att där, då får man verkligen räkna med att bli utsatt för sexuella trakasserier... typ... men att det inte är självklart... som socionom... men jag kanske har fel.” (Fokusgrupp Grön, R2)

“Jag ska inte bagatellisera det här liksom att... ja, dom här idioterna som gör detta liksom... som också #Metoo har lyft upp... är ju också att det här... det här... är nåt så djupt rotat... som... för tydligen så har man ju inte samma diskussion som vi har på det här programmet eller dom tankarna så... Det finns ju inte i den utsträckningen ute i samhället, och det belyses inte på samma sätt... tänker jag...” (Fokusgrupp Grön, R1)

Den brustna illusionen av socionomen som lite bättre målas genom uttryck som ”kan hända varsomhelst”, ”även i dom rummen” och ”förekommer överallt”, men att det handlar om enstaka rötägg – ”idioterna”. Den hårda och mörka världen utanför framställs genom begrepp som ”räkna med att bli utsatt”, ”inte samma diskussion” och ”belyses inte på samma sätt”.

En viktig byggsten i diskursen att manliga socionomer trots allt är lite bättre är det faktum att vi genomgår en utbildning där dessa frågor behandlas – En manlig socionom förväntas ha kunskap och en värdegrund som motverkar kränkningar. I diskursen målas två olika maskuliniteter upp: Connells (1995) hegemoniska (byggbranschen) och Johanssons (2000) förhandlande (socialt arbete).

Vi upplever diskursen som bräcklig och att den kan bli svår att upprätthålla framöver. Det finns en ambivalens inför avslöjandena – Det är bra att detta kommer fram men det har samtidigt blivit ännu svårare att som man undvika att bli kategoriserad som förövare och skyldig, och som bärare av patriarkala, hegemoniska maktstrukturer.

“Jag tänker dom här... vissa radikala tankar som har funnits inne på utbildningen – att nu får ju dom florera mer... Jag vet att det inte är så snyggt men det var min... tanke... och nu... får dom liksom vatten på kvarnen...” (Fokusgrupp Grön, R1)

### 6.3 Diskurs 3: “En manlig socionom reagerar – och rannsakar sig själv.”

Det finns en stor enighet i att respondenterna skulle reagera om de själva bevitnade andra män utföra den typ av kränkningar som beskrivs i #Orosanmälan. En del av denna diskurs är

att traditionella manliga egenskaper ska användas. Tillsägelser, rapportering till överordnade och fysiskt avlägsnande av den kränkande mannen är några av dessa metoder:

*“Om man ser att något sånt händer, så vill man ju tro om sig själv, att jag skulle gå in, att jag skulle säga nånting, eller jag skulle säga 'Vad fan håller du på med?'” (Fokusgrupp Gul, R7)*

*“Jag skulle definitivt, om jag ser nånting sånt här, och det är helt uppenbart att det är ett ogillande, så skulle jag absolut gå in. Det tror jag nästan fastän jag inte har varit i en sån situation, så tror jag nästan att jag kan... och det skulle väl vara en sorts förebild på det sättet, då får man väl... bli satt i hörnet på arbetsplatsen då... eller sådär. Som tur är så har vi en ganska bra arbetsmarknad för oss, så då får man ju byta jobb helt enkelt.” (Fokusgrupp Gul, R1)*

Med hjälp av ord som ”Vad fan håller du på med”, ”definitivt”, ”absolut gå in” och ”vara en sorts förebild” reproducerar respondenterna handlingskraft och styrka, traditionellt manliga egenskaper, och omskapar på sätt Hirdmans (1988) genuskontrakt, där mannen – den starke – förväntas skydda och försvara kvinnan – den svaga.

Det finns motdiskurser som nyanserar bilden ovan av den handlingskraftige mannen. Trots att alla respondenter i ett första läge är tydliga med att de skulle reagera om de såg några övergrepp, finns det situationer som komplicerar det hela.

*“Det svåraste att konfrontera är just det där som är i gränslandet... där man inte vet... Det är verkligen svårt att peka på vad nån gjort för fel ibland... då kan det vara jättesvårt att vara direkt konfrontativ... det enda jag kunnat göra... några gånger är liksom att fråga vad man menar när man säger så... bara på ett vanligt sätt... eller att inte skratta när man ser att andra skrattar... bara visa att man inte tycker att det är kul.” (Fokusgrupp Gul, R7)*

Precis som i diskurs 1 ser vi här ett exempel på att bedömningen av vad som är ett övertramp är ytterst subjektiv. Den är dessutom olika för kvinnor och män (Olsson & Strömbäck 2018).

Det finns även en parallell diskurs som representerar en alternativ maskulinitet, med tankar kring att reagera och lyssna på, stötta den utsatta kvinnan och att sätta sig in i hennes perspektiv. En diskurs som också rimmar väl med det som lärs ut under programmet om hur en bra socionom ska vara.

*“... alltså jag får ju såna här tankar... hur hade jag gjort om det här hade hänt en kollega till mig? Och jag hoppas ju, och tror om mig själv, att jag hade åtminstone börja prata med den som blev utsatt – och benämna det för den... och sen förhoppningsvis tagit det vidare, för som sagt, för de här kvinnorna är det jättejättesvårt att själv säga nånting, om man blir utsatt.” (Fokusgrupp Gul, R6)*

Under samtalets gång upplever vi att det växer fram en diskurs kring självrannsakan, som delvis är en motdiskurs till den om att socionommän trots allt är lite bättre (diskurs 2). De vågar tillsammans närma sig frågor som handlar om den egna skulden och det egna ansvaret.

*“... Jag vet tryggt med mig, nu i den här diskussionen, att jag har aldrig gjort... nåt av dom här värre övertrampen... men när det kommer till mindre kommentarer och så, så kan man definitivt tänka tillbaka på saker man har gjort... så... jag vet inte om alla män, men jag tror mig själv och dom flesta männen bär på dom här... tendenserna” (Fokusgrupp Grön, R4)*

*“Det är ju det – att vi är så jävla fina... Det gör ju ingen skillnad mot dom som är öppet svin liksom... Utan vi måste ju också 'check ourselves'” (Fokusgrupp Gul, R6)*

Även de manliga respondenterna i Nessö och Tekbas (2018) studie uppgav att #Metoo har fått dem att rannsaka sig själva och gjort dem mer medvetna om sitt beteende.

#### 6.4 Diskurs 4: “Det kommer att bli bättre – och vi är en del av lösningen.”

När det talas om utvecklingen på samhälls nivå är den dominerande diskursen att #Metoo har inneburit en stor förändring och att det inte kommer gå att backa tillbaka till det gamla. Flera respondenter beskriver hur de upplever konkreta, faktiska förändringar.

*“Alltså, jag tänker ju att... definitivt... det kommer ju vara en förändring... och jag hoppas att män... i relation till kvinnor... eller jag inte hoppas, jag tror, att den relationen kommer att förändras... och att vi får en... bättre respekt mellan... könen, helt enkelt... Det är vad jag tror... och hoppas. Men... jag tänker att... det finns... Det finns fan inte utrymme för att ha dom här olika maktförhållandena, alltså dom här... att, att vi män ska ha ett uppifrån-perspektiv, som jag lätt upplever att det blir idag... framför allt på utsidan av dom här väggarna.” (Fokusgrupp Grön, R1)*

Denna diskurs innehåller också en förvissning om att kommande generationer kommer att hantera de här frågorna bättre: det är de som kan skapa verklig förändring. Precis som i Nessö och Tekbas studie (2018) målas de äldre männen upp som roten till problemet.

*“Jag tror att det är på väg åt rätt håll... det tar lång tid att vänja in rätt typ av beteenden, se hur lång, ja... vi har kommit en bit med rasismen... det finns fortfarande rasism, men det var mycket värre för femtio år sen. Det är liksom generationer som måste dö ut...” (Fokusgrupp Gul, R4)*

I den föregående diskursen (6.3) slår respondenterna fast att de som män och blivande socionomer har ett ansvar att reagera och att sätta stopp för övergrepp och kränkningar från andra män. Det talas däremot betydligt mindre om att arbeta förebyggande eller på ett strukturellt plan. Den typen av ansvar Mc Master (2002) och Hall (2007) menar att män i socialt arbete har i form av att motarbeta och utmana dominerande och förtryckande konstruktioner av maskulinitet, lyser i stort sett med sin frånvaro i våra fokusgrupper. Undantag förekommer dock:

*“Alltså jag tänker att vi måste ta vårt ansvar... de facto bara för att... vi identifierar oss som män liksom – så är vi i ett maktöverläge... och om vi bevittnar eller hör talas om nåt sånt, så måste vi ta det ansvaret anser jag. Man tror inte på kvinnor, helt ärligt... kanske förhoppningsvis lite bättre nu, när #Metoo har varit en grej, men det är inte samma... och det gäller både... kvinnor lyssnar inte lika mycket på kvinnor heller, som kvinnor lyssnar på män, vad det gäller sådana här saker, faktiskt...” (Fokusgrupp Gul, R6)*

*“Jag vill gärna tänka att... vi... eller åtminstone jag, är en del av lösningen... så till vida att... verka för ett klimat där man säger ifrån... att jag har en... viktig roll att fylla på framtida arbetsplatser... tänker jag. /.../ Men jag tror ändå på framtiden... och att det dessutom är vår förbannade skyldighet som både socialarbetare, och framför allt män, att se till att ta tag i det här.” (Fokusgrupp Grön, R1)*

I konstruktionen av det egna ansvaret använder de uttryck som ”ta vårt ansvar”, ”maktöverläge”, ”man säger ifrån”, ”viktig roll”, ”jag är en del av lösningen”.

Vi upplever i dessa konstruktioner en efterfrågan på att fortsätta fokusgruppsamtalen under ordnade och strukturerade former, där det finns utrymme för att problematisera mäns överordning men utan att skuldbelägga dem som individer.

*“... för män kommer ju inte försvinna de närmaste 100 åren... Det kommer födas män... eller det kommer födas människor med snoppar och så liksom... så, så långt in i framtiden... Och under den tiden, att det fortfarande finns kön... så måste vi ju lära oss att förhålla oss till det. Och då måste vi ha bättre män. Och då måste man ge lite utrymme till... till... att... goda manliga förebilder får visas upp också.” (Fokusgrupp Grön, R4)*

## **7 Slutdiskussion**

### 7.1 Forskningens förtjänster och begränsningar

Det blev tydligt för oss att fokusgrupper som metod passade vårt syfte och våra frågeställningar mycket bra. Våra respondenter är i minoritet både på universitetet och på sina arbetsplatser, och det finns sällan eller aldrig utrymme för att prata med andra män om frågor kring kön/genus, makt eller att vara i minoritet. Vi skapade rum för samtal, något respondenterna verkade uppskatta. Gemensamma processer sattes igång och diskurser framträdde som hade sett annorlunda ut om vi hade använt oss av t ex djupintervjuer. Vi upplever också att kombinationen av fokusgrupper och två olika analysmetoder (tematisk analys och begränsad diskursanalys) gav en djupare förståelse av materialet.

Trots ett antal förtjänster är vi medvetna om att vår forskning också har vissa begränsningar. Eftersom det är en C-uppsats bygger resultaten endast på två fokusgrupper och vår data är långt ifrån mättad. Att grupperna varierade i storlek (fyra respektive sju respondenter) kan möjligtvis ha påverkat resultatet: grupp dynamiken var olika i den mindre respektive den större gruppen. I den mindre blev det större fokus på att hitta konsensus, i den större kunde fler parallella diskurser existera – interdiskursiviteten blev högre. Dessa grupp skillnader kan ha påverkat innehållet i samtalen och därmed vår analys.

Vi valde medvetet en insamlingsmetod där vi inte styrde innehållet i samtalet utan lät respondenterna själva ta ansvar. Som konsekvens uteblev vissa ämnen som vi hade velat belysa mer utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar. Bl a berörde respondenterna i princip inte maktaspekten i relation till #Metoo. Inte heller sökte de strukturella förklaringar, utan nästan uteslutande individuella. Kvinnornas perspektiv lös också med sin frånvaro. Respondenterna fokuserade mer på de manliga förövarna än de kvinnliga offren. Avsaknaden



av kvinnoperspektiv skulle kunna bero på att de själva är män som samtalar med andra män om män.

I och med att vi själva är studieobjektet (manliga socionomstudenter) riskerar vi att missa saker, sådant som är ”självklat” för oss. Vi förlorar ett utifrån-perspektiv. Samtidigt kan vår position ge en djupare förståelse för våra respondenter, och skapa förtroende hos dem gentemot oss.

Genom att välja bort ett intersektionellt perspektiv har vi troligen gått miste om många intressanta och relevanta förklaringsmodeller kopplade till ämnet i uppsatsen. Våra respondenter och vi forskare är en förhållandevis homogen grupp vad gäller ålder, klass och etnicitet. Om vi hade inkluderat dessa kategorier i analysen är vi övertygade om att vi hade fått ett mer nyanserat utfall.

## 7.2 Vidare forskning

Det skulle vara av intresse att komplettera vår forskning med att undersöka hur kvinnliga socionomstudenter resonerar kring våra frågeställningar. Genom att låta manliga och kvinnliga studenter tillsammans prata om dessa frågor skulle ytterligare aspekter kunna komma fram. Även lärare och personal på socionomprogrammet skulle kunna tillfrågas om deras syn på möjliga åtgärder för att få in dessa frågor mer i utbildningen. Slutligen ser vi stor vinning i att belysa vårt forskningsområde ur ett intersektionellt perspektiv.

## 7.3 Slutsatser

Vi fortsätter denna slutdiskussion med att kortfattat försöka besvara våra frågeställningar:

*Frågeställning 1: Hur beskrivs de personliga upplevelserna av att vara man på GU:s socionomprogram och i socialt arbete?*

Vi ser en tydlig skillnad mellan studenternas upplevelse av vara man vid GU:s socionomprogram jämfört med att vara man inom socialt arbete. Två ståndpunkter angående hur det är på universitetet krockar med varandra: å ena sidan att GU är en tillåtande fristad, å andra sidan att samma plats är en ”oifrågasättbar åsiktskorridor”. Vissa av studenterna

upplever att de kan blomma ut och tillåts bejaka en alternativ maskulinitet – de andra får hålla låg profil och upplever att de blir ifrågasatta som representanter för patriarkatet. Bland dem som upplever GU som problematisk beskriver många samtidigt att de faktiskt utvecklas som män och människor av att befinna sig på socionomprogrammet. De tvingas reflektera och ifrågasätta sin maskulinitet och hur de uppfattas som män av omgivningen.

Enigheten är större när respondenterna berättar om hur det är att som man vara yrkesverksam inom socialt arbete. Alla beskriver en miljö där de välkomnas och uppskattas extra mycket för att de är män. Oftast är det trevligt och ger olika privilegier (högre lön, lätt att få jobb, valfrihet) men ibland är det oklart för dem varför det är så bra att de är män. De känner också olika, ibland motstridiga förväntningar på sig som män: De ska vara traditionella män men också moderna män, kunniga inom traditionellt manliga områden men också duktiga på relationer och kommunikation, besitta typiskt manliga egenskaper men också bejaka sina kvinnliga sidor lagom mycket. Till skillnad från på socionomprogrammet är det framför allt den traditionella mannen som efterfrågas, något de inte känner sig helt bekväma med men accepterar, eftersom fördelarna det medför överväger nackdelarna.

### *Frågeställning 2: Hur konstruerar studenterna tillsammans den manlige socionomen på universitetet och på arbetsplatsen?*

Våra respondenter framställer ett antal olika konstruktioner av den manlige socionomstudenten: Han är lite bättre än andra, till exempel jämfört med männen på Chalmers eller Handels. Han har lättare att prata om känslor, är mjuk, inte så distinkt manlig som hegemoniskt maskulina män. Han har ”bättre” värderingar: är ingen egoist och bryr sig inte bara om pengar. På universitetet är han oftast engagerad, ansvarskännande och inte rädd att ta plats. Ibland uppstår dock problem: Det händer att han blir objektifierad och att han i egenskap av man får symbolisera patriarkatet, vilket känns orättvist och leder till att han blir dämpad, återhållsam och försiktig.

Vi ser även ett antal olika konstruktioner av den manlige socialarbetaren: Han är en välkommen och uppskattad kollega som besitter såväl typiskt manliga egenskaper som kvinnliga. Han är med andra ord universell och ger dessutom mix och balans i arbetsgruppen. Han blir tagen på allvar och lyssnad på. Han fyller en viktig funktion eftersom han har lättare att knyta an till manliga klienter och kan fungera som manlig förebild. Dessutom får han ofta

ta hand om traditionellt manliga arbetsuppgifter. Allt detta sammantaget gör att han känner sig unik, behövd och värdefull. Han kan räkna med en karriär med högre lön, större möjlighet att bli chef och lättare att byta jobb än sina kvinnliga kollegor. Det enda molnet på himlen är att han ibland upplever det som oklart vad han förväntas bidra med i egenskap av man.

Det blir en uppenbar diskrepans mellan de här två konstruktionerna och vi kan spåra en viss besvikelse över bristen på uppskattning på universitetet, där det är mer fokus på mannen som problem. De får inte den kvinnliga uppmärksamhet de vant sig vid på jobbet och ute i samhället.

*Frågeställning 3: Vilka diskurser framträder kring #Metoo kopplat till män i socialt arbete?*

Ur respondenternas samtal om #Metoo valde vi ut fyra centrala diskurser: *"Män har drifter – som måste kontrolleras."*, *"Socionommän är trots allt lite bättre. Eller?"*, *"En manlig socionom reagerar – och rannsakar sig själv."*, samt *"Det blir bättre – och vi är en del av lösningen."*

Genom att vi utsätter våra respondenter för uppläsningen av citaten från #Orosanmälan sätts nya processer igång i grupperna. Tonen och språket blir annorlunda – lite mer ödmjukt, lite mindre tvärsäkert. Respondenterna jobbar hårt för att med ord begripliggöra det de just tagit del av. De famlar lite efter trovärdiga förklaringsmodeller och socionomutbildningen verkar inte ha gett dem tillräckligt med verktyg för detta. Vi får intrycket av att det är en jobbig process. Brustna illusioner måste repareras. De kämpar!

Våra respondenter uttrycker en kraftfull distansering från förövaren men samtidigt finns en viss självrannsakan. De är män. Män är män och har drifter. De kanske känner skuld – inför varandra och oss forskare i rummet – för att de inte sett mer och gjort mer åt saken, men också gentemot kvinnor och andra män. Detta skulle också kunna förklara varför de så kraftfullt och med emfas markerar att de skulle reagera. Efter att ha kämpat en lång stund med olika problematiska diskurser vänder de blicken mot framtiden och lyckas framställa en ny diskurs, i vilken den manlige socionomen är en del av lösningen för en mer jämställd värld men att han behöver hjälp på vägen.

Om vi kopplar denna nya diskurs till vår saga om Socionomlandet från kapitel 6 skulle sagan kunna få ett lyckligt slut:

*Den elaka draken #Metoo kröp upp ur sin håla och spred giftig rök i riket. Männen och kvinnorna i Socionomlandet insåg att de måste kämpa tillsammans för att ha en chans. De satte på sig rustningar i alla färger, förvandlades till riddare och drog sina svärd, med namn som "Självisikt", "Ansvar" och "Kunskap". Efter en lång kamp nedgjordes draken till slut och alla i Socionomlandet levde lyckliga, och jämställda, i alla sina dagar...*

#### 7.4 Rekommendationer

Trots ett problematiskt "nu" målar våra respondenter upp en ljus framtid efter #Metoo. Denna förändring kommer dock ta tid och inte ske av sig själv. Vi menar att de behöver få mer kunskap och fungerande verktyg för att navigera i och förändra existerande könsstrukturer. Åren på socionomprogrammet är den tid då studenterna ska förbereda sig för ett förhoppningsvis långt yrkesliv inom socialt arbete. Utbildningen skulle kunna innebära en stor möjlighet för studenterna, både manliga och kvinnliga, att tillsammans diskutera och reflektera kring våra forskningsfrågor. I dagsläget ser vi inte att det finns någon arena för detta.

Vi upplevde under fokusgrupperna att olika processer sattes igång och att det fanns ett uppdämt behov av att dela tankar och erfarenheter med andra. Det borde finnas ett utbildningsmoment tidigt i socionomprogrammet med obligatoriska seminarier under ledning av lärare där studenterna får möjlighet att göra detta. GU skulle också kunna tillhandahålla liknande arenor löpande under utbildningen för att hålla samtalen igång, kanske kopplat till de PFS-moment (Professionellt förhållningsätt) som redan existerar i många kurser.

Vi tänker oss att samtalen skulle ske både i blandade grupper av män och kvinnor, men också i renodlade mansgrupper. Genom att separera studenterna enligt denna traditionella kategorisering riskerar vi visserligen att reproducera befintliga strukturer, men eftersom vi lever i en könad värld kanske vi måste börja där. En förutsättning för förändring är att vi män tar ett särskilt ansvar. #Metoo har visat på män som problem och då har vi en skyldighet att visa på motsatsen. Om vi gör det här arbetet under vår tid på socionomutbildningen får vi goda förutsättningar att bidra till ett mer jämställt samhälle när vi går ut i yrkeslivet. Vi kan bli en del av lösningen.

## Referenser

- Acker, J. (2006) Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & Society*, 20 (4): 441-464.
- Bryman, A. (2004) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*. New York and London: Routledge.
- Cameron, C. (2001) Promise or problem? A review of the literature on men working in early childhood services. *Gender, Work and Organization*, 8: 430-453.
- Carlhed, C. (2011) Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 4: 283-300.
- Connell, R. W. (1995) *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Cross, S. & B. Bagihole (2002) "Girls" jobs for the boys? Men, masculinity and non-traditional occupations. *Gender, Work and Organization*, 9: 204-226.
- Dahlkild-Öhman, G. & M. Eriksson (2013) Inequality regimes and men's positions in social work. *Gender, Work and Organization*, 20 (1): 85-99.
- David, M. & C. D. Sutton (2016) *Samhällsvetenskaplig Metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, H. (2002) Den diplomatiska punkten – Maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning. Avhandling. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Fahlgren, S. (2013) The paradox of a gender-balanced workforce: The discursive construction of gender among Swedish social workers. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 28 (1): 19-31.
- Giesler, M. (2013) The problem of privilege: Male social work Students' preservice experiences. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 7: 204-214.
- Hall, J. (2007) Perceptions of need and the ethicality of the male social work practice. *Families in Society*, 82: 214-222.
- Hirdman, Y. (2001) *Genus – Om det stablas föränderliga former*. Malmö: Liber.

- Hirdman, Y. (1988) *Genussystemet – Teoretiska funderingar kring kvinnors samhällliga underordning*. Uppsala: Maktutredningen.
- Hogan, F. (1998) Reflections: On being a man in social work. *Irish Social Worker*, 16: 19-20.
- Hyde, A. & K. Deal (2003) Does gender matter? Male and female participation in social work classroom. *Affilia*, 18: 192-209.
- Johansson, H. (2006) Brist på manliga förebilder: Dekonstruktion av en föreställning och dess praktik. Avhandling. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Johansson, T. (2000) *Det första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Justesen, L. & N. Mik-Meyer (2011) *Kvalitativa metoder – Från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Järvinen, M. (2002) Mötet mellan klient och system – Om forskning i socialt arbete. *Dansk sociologi*, 13 (2): 73-84.
- Kullberg, K. (2013) From Glass Escalator to Glass Travelator: On the Proportion of Men in Managerial Positions in Social Work in Sweden. *British Journal of Social Work*, 43: 1492-1509.
- Kvale, S. & S. Brinkmann (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lazzari, M., L. Colarossi & K. Collins (2009) Feminists in social work: Where have all the leaders gone? *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 24 (4): 348-359.
- Mattsson, T. (2015) *Intersektionalitet i socialt arbete – Teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Mattsson, T. (2002) *Kön och genus – I samhället och i det sociala arbetet*. Lund: Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet.
- McMaster, K. (2002) Working with male students in field education. In L. Cooper (Ed.), *Fieldwork in the human services*, 239-250. Sydney, Australia: Allen and Unwin.
- Morgan, D. (1997) *Focus groups as qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nessö, L. & S. Tekbas (2018) *Ett halvår av hashtaggs – En studie om hur medvetenheten kring sexuella trakasserier har påverkats efter #Metoo-kampanjen*, Högskolan Dalarna.

Nordberg, M. (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.

Olsson, J. & J. Strömbäck (2018) *#Metoo och sexuella trakasserier – Finns det skillnader i mäns och kvinnors åsikter?* Örebro universitet.

Payne, M. (2008) *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur.

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

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

Vetenskapsrådet (2017) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.

Wibeck, V. (2000) *Fokusgrupper*. Lund: Studentlitteratur.

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

Williams, C. (1995) *Still a man's world: Men who do women's work*. Berkeley, CA: University of California Press.

## Bilagor

### Inbjudan till fokusgruppsintervju kring din framtida yrkesroll

Vad innebär det att vara man i socialt arbete? Innebär höstens Metoo någon förändring? Och hur ser morgondagens manliga socialarbetare ut? Dessa frågor vill vi försöka besvara i vår C-uppsats. Vi bjuder därför in dig till en fokusgrupp på Campus Haga under nästa vecka för att prata om dessa aktuella frågor tillsammans med andra. Du får det här brevet eftersom du, liksom vi, är inskriven vid socionomprogrammet och tillhör den minoritet av studenterna som har manligt personnummer.

Syftet med C-uppsatsen är att undersöka föreställningar om morgondagens manliga socialarbetare efter Metoo. Under rubriken #Orosanmälan vittnade under hösten tusentals kvinnliga socialarbetare om trakasserier och kränkningar av kollegor, både på arbetet och på fritiden, och om chefer som systematiskt väljer att ignorera det som sker. Vad tänker vi som morgondagens socialarbetare om det här? Är vi en del av problemet eller en del av lösningen?

Två fokusgrupper är planerade, med fem till sju studenter i varje. Som deltagare är du endast med vid ett tillfälle. Alla terminer är välkomna. Har du redan praktisk yrkeserfarenhet av socialt arbete är det bra men inte alls nödvändigt. Tillsammans kommer gruppen diskutera och dela tankar och upplevelser kring detta ämne. Det som sägs behandlas konfidentiellt och du kommer naturligtvis vara anonym i uppsatsen. Hör av dig till oss om du har ytterligare frågor eller funderingar kring studien.

Vi bjuder på lunchmacka och kaffe/te (ange eventuella allergier, mm). Följande två tider är inbokade:

Tisdag 20/3 kl. 12:15-14:00 (Sappören, grupprum D221)

Torsdag 22/3 kl. 12:15-14:00 (Sappören, grupprum D221)

Om du tycker det låter intressant och vill få ett stimulerande avbrott i studierna, samtidigt som du hjälper oss med vårt forskningsarbete - skicka ett mail!

Välkommen!

Andreas Beskow

Calle Hoffmeister

Socionomstudenter på termin 6, Göteborgs universitet



## Intervjuguide

1. Hur är det att vara man på socionomprogrammet?
2. Hur är det att vara man i socialt arbete? Ni som har praktisk erfarenhet (VFU, extrajobb)? Är det annorlunda än som student?
3. Vilka reaktioner får du från omgivningen när du berättar om att du läser till socionom? T ex på en fest, för grannar, osv. Från andra män?
4. Beter du dig på ett annat sätt utanför skolan/arbetsplatsen?
5. Hur har din syn på dig själv som man förändrats under utbildningen?
6. Ni är män i minoritet i en kvinnodominerad värld - hur skiljer det sig mot att vara kvinna i en mansdominerad värld?
7. Behövs det fler män i socialt arbete, har vi någon unik kompetens?

----- PAUS -----

8. Vinjetter/vittnesmål: #Orosanmälan
9. Vad tänker ni när ni hör det här? Känner ni igen det?
10. Skiljer sig män i socialt arbete från män på andra arbetsplatser?
11. Hur har #Metoo förändrat din syn på att vara man på socionomlinjen/i socialt arbete?
12. Hur ser det ut om tio år?
  - a. För dig som socionom?
  - b. #Metoo i socialt arbete?
13. Vi pratar nu om kön och makt - hur ser det ut med andra aspekter som påverkar den här frågan?

## Vittnesmål från #Orosanmälan

*“På mitt första jobb som socialsekreterare med barn/ungdomar/familjer brukade den enda manliga kollegan på måndagsmorgnarna gå runt till ”utvalda” kollegor och fråga om de fått något ”skjut” i helgen?”*

*“Jag letade bland pärmar som stod rätt nära golvet. Jag var halvsittande på golvet, när den manliga chefen, också dubbelt så gammal som jag, stod i dörröppningen tillsammans med en manlig kollega. Chefen kom in och sade något, vad minns jag inte. Han ställde sig bakom mig, tog tag i mina axlar och drog mig upprepade gånger fram och tillbaka mot sin kropp, min nacke i höjd med hans skrev. Rädd, skamsen och stum igen tittade jag mot dörröppningen och mötte kollegans blick. Han sa inget, men såg lika chockad och skamsen ut som jag. Om chefen såg skamsen ut vet jag däremot inte.”*

*“Jag var 25 år och fick mitt första jobb efter min socionomexamen. När jag börjat fick jag höra av kollegorna att den rekryterande manliga, 20 år äldre, chefen efter min anställningsintervju uttalat sig om att den andra intervjuade kandidaten hade snyggare bröst.”*

*“När jag fick mitt första jobb som socialsekreterare för några år sedan så fick jag en äldre man som mentor. Vid varje AW satte han sig obehagligt nära, la sin arm om mig, smekte mitt lår och sa att jag var hans drömtjej. Det hela eskalerade för varje gång. När det inte räckte med att jag satte gränser fick jag be mina manliga kollegor att sätta sig emellan oss så jag skulle slippa hans närmanden. Alla såg vad som hände men ingen sa ifrån utan skämtade bort det hela med att säga ”han blir sådär på fyllan”. På måndagen efter var det som att inget hade hänt. Jag vågade aldrig säga nått till chefen.”*

*“En manlig medarbetare kommenterade ofta mina naglar, mina skor, min klädsel osv. Jag gick med känslan av att vara ständigt iakttagen. Höjdpunkten var när han gled upp bakom mig en dag och viskade att han tyckte att jag, som då var höggravid, fick fram mina former så fint. Jag undrar om han förstod hur olämpligt allt detta var eller hur obekvämt jag kände mig. Men vad säger man? Snälla sluta kommentera mig så ofta? Gränsen för olämplighet kan vara hårfin ibland och svår att benämna.”*

## Samtyckesbrev

Jag samtycker härmed till att medverka i den studie som Andreas Beskow och Carl Hoffmeister genomför på Socionomprogrammet, termin 6 vid Göteborgs universitet. Materialet kommer att ligga till grund för en C-uppsats. Jag vet vad studiens syfte är och jag har informerats om att mitt deltagande är frivilligt. Jag kan när jag vill avbryta fokusgruppen, välja att inte svara på frågor eller vid senare tillfälle dra tillbaka min medverkan i studien, dock senast vid datum för opponering (24/4-2018).

Jag samtycker även till att ljudupptagning kommer att ske under fokusgruppen. Filen kommer att raderas så fort C-uppsatsen är godkänd och så även övriga anteckningar. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer inte att föras vidare och mitt namn kommer inte att presenteras i det slutgiltiga arbetet. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer att behandlas på ett sådant sätt, så att min identitet inte röjs. Uppgifterna kommer att bevaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Den information jag lämnar kommer endast att användas till denna C-uppsats men jag är medveten om att slutversionen är offentlig.

Andreas Beskow

Carl Hoffmeister

Genom signering av detta dokument accepteras dess innehåll.

\_\_\_\_\_  
Namnteckning

\_\_\_\_\_  
Namnteckning

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande

\_\_\_\_\_  
Ort & datum

\_\_\_\_\_  
Ort & datum

\_\_\_\_\_  
Namnteckning

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande

\_\_\_\_\_  
Ort & datum