



GÖTEBORGS UNIVERSITET

*Institutionen för socialt arbete*

## **Män + Hemtjänst = Sant?**

En kvalitativ studie om mäns val att arbeta i hemtjänst

Socionomprogrammet

SQ1562, Termin 7

**C-uppsats, HT 2007**

Författare: Anna Jarnström & Ingela Haglund

Handledare: Jari Kuosmanen

# Abstract

Göteborgs Universitet  
Institutionen för socialt arbete  
C-uppsats, HT 2007

Titel: **Män + Hemtjänst = Sant?** *En kvalitativ studie om mäns val att arbeta i hemtjänst*

Författare: Anna Jarnström & Ingela Haglund

Denna uppsats syftar till att undersöka vad som ligger bakom mäns val att arbeta i hemtjänst genom att undersöka vilken betydelse männens tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet har, samt vilken betydelse arbetsmarknadssituationen haft. Uppsatsen syftar även till att undersöka hur de ser på detta val. Med utgångspunkt i teorier om kön och arbetsmarknad beskrivs hur den svenska arbetsmarknaden könssegregeras och hur yrken könsmärks. För att djupare förstå de faktorer som påverkar uppdelningen av kön på arbetsmarknaden används även maskulinitetsteorier. Sju män som arbetar inom hemtjänst har intervjuats om sitt yrkesval och hur de ser på detta. Resultaten har pekat åt liknande håll som viss tidigare forskning och i det empiriska underlaget har fyra övergripande motiv till valet att arbeta i hemtjänst kunnat urskiljas. Motiven utgörs av intresse, nödvändighet, en önskan om att komma bort från tidigare, mer maskulina, arbetsplatser och till sist behovet av flexibla arbetstider och självbestämmande. De första tre motiven överensstämmer med tidigare forskning, medan det fjärde motivet inte kan kopplas till andra studier. Detta att män använder hemtjänststyrket på ett alternativt sätt för att uppnå frihet i sitt yrkesliv är något nytt, som vi tycker är spännande att vi funnit i vår undersökning. Vidare framkommer av resultatet att majoriteten av männen inte ser sig själva jobba i hemtjänsten i framtiden. De lyfter fram bristen på personlig utveckling som en avgörande negativ faktor med emphasis på avsaknaden av vidareutbildning och karriärmöjligheter. Detta perspektiv lyfts ytterligare fram i slutdiskussionen.

*Nyckelord: maskulinitet, hemtjänst, könssegregering, jämställdhet*

*Keywords: masculinity, home help service, gender segregation, gender equality*

## Förord

Vilken upplevelse det är att genomgå den forskningsprocess som genomförandet av en C-uppsats innebär. Redan någonstans i mitten av utbildningen fanns tankarna på att innan vi är färdiga socionomer ska denna uppsats skrivas, det kändes stort och inte så lite svårt. Att utföra en undersökning med alla dess delar är heller ingen lätt sak. Det kräver organisering, planering och ett ständigt reflekterande över sig själv och den pågående processen, samt inte minst ett analytiskt sinne. Lite överraskande har varit hur otroligt roligt det dessutom varit. Att träffa våra informanter var både spännande och intressant, men framförallt roligt. Ni ska ha tusen tack för att ni gett oss så bra underlag för studien och för att ni varit så öppna och delat med er av era erfarenheter. Processen har dessutom underlättats av att vår handledare Jari Kuosmanen ställt upp med stort engagemang hela vägen och kommit med goda råd och intressanta tankar och idéer. Vi vill varmt tacka Jari för all hjälp vi fått och det stora stöd vi haft under arbetets gång.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Avgränsningar	3
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>4</b>
2.1 Närliggande forskning	4
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>7</b>
3.1 Kön och arbetsmarknad	7
3.1.1 Könssegregering och könsmärkning	7
3.1.2 Könsmaktsordning	8
3.2 Maskulinitet(er)	9
3.2.1 Hegemonisk maskulinitet	9
<b>4. Metod och metodologiska reflektioner</b>	<b>11</b>
4.1 Metodval	11
4.2 Urval och materialinsamling	12
4.3 Analys och tolkning	13
4.4 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet	14
4.5 Etiska överväganden	15
<b>5. Männen och hemtjänsten</b>	<b>17</b>
5.1 Valet, varför hemtjänst?	17
5.2 Varför fortsätta?	21
5.3 Framtiden	25
<b>6. Slutdiskussion</b>	<b>29</b>

## Referenser

## Bilaga 1: Intervjuguide

## Bilaga 2: Inbjudan

# 1. Inledning

Sverige anses vara ett jämställt land, trots detta har vi fortfarande en segregerad arbetsmarknad med ofta tydliga gränser mellan kvinnoyrken och mansyrken.

Den politiska ambitionen i Sverige har de senaste årtiondena varit att skapa lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män. I vissa avseenden har målet nåtts, kvinnors förvärvsfrekvens ligger idag i stort sett i nivå med männens och arbetslösheten är ungefär densamma för kvinnor och män. I andra avseenden har politiken inte haft lika stor framgång, alltså råder en stark segregation mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (Westberg, 2001). De flesta yrken i Sverige är antingen kvinno – eller mansdominerade. Denna könssegregering kan förklaras genom att de flesta jobb anses könsstämplade, dvs. att de anses lämpliga enbart för män eller kvinnor. Av de trettio största yrkena är endast två yrken jämställda, dvs. 40-60 % av vardera könet (Wahl et al 2001). Vård och omsorg är något som traditionellt sett har stämplats som kvinnoyrken. Enligt SCB var år 2005 88 % av vård och omsorgspersonalen kvinnor. Av sammanlagt 481 936 anställda var endast 59 476 män.

Vi kan dock se en utveckling där allt fler män och kvinnor bryter mot könsgränserna. Johansson och Kuosmanen skriver till exempel om hur mansforskningen de senaste åren expanderat kraftigt, olika typer av manligheter diskuteras och genom att visa på mångfald breddas repertoaren, fördjupas förståelsen och till och med omkullkastas vissa traditionella bilder av män och maskuliniteter (Johansson, Kuosmanen 2003). Gränser börjar suddas ut, allt fler män väljer att arbeta i yrken som traditionellt förknippas med kvinnor. Vad ligger bakom dessa brytningar och deras val, deras gränsöverskridande till det som anses vara kvinnoyrken?

Omsorgen av våra gamla har i ett historiskt perspektiv ombesörjts av kvinnor som oavlönat arbete. Industrialismens ökade krav på arbetskraft gjorde det möjligt för kvinnor att komma in i arbetslivet på områden som inte hade något samband med deras tidigare arbete i hemmet. Då kvinnorna skulle träda in i lönearbete var det nödvändigt att göra det

förenligt med familjens behov, vilket bekräftade att hushållsarbete och omsorg ändå var kvinnors ansvar. Under 1960-talet satsade Sverige på att förbättra kvinnors ställning och lade större vikt på utbudet av sociala tjänster inom den offentliga sektorn. Framförallt var det kvinnorna som fick dessa nya jobb, då det redan rådde full sysselsättning bland männen. De uppgifter som historiskt tillskrivits kvinnor kom att övertas av den offentliga sektorn, men det blev ändå kvinnornas huvuduppgifter, fast nu i form av avlönat arbete.

Vi vill få en fördjupad förståelse för män som arbetar inom kvinnoyrken och de faktorer och mekanismer som påverkat deras val av yrke. Kvinnoyrken förknippas traditionellt inte med status, hög lön och karriär, värden som anses manliga. Är inte detta viktigt för de män som väljer ett kvinnoyrke? Frågan som då väcks är om det beror på andra värden i livet, eller om det helt enkelt är arbetsmarknadens utbud som gjort att man hamnat i ett kvinnoyrke. Att studera detta område är viktigt då vi står i ett samhälle där vi i hög grad strävar efter jämlikhet och jämn könsfördelning på arbetsplatserna. För att kunna locka män till de ”kvinnliga” arbetsplatserna måste vi veta vad det är som lockar.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Med utgångspunkt i ovanstående vill vi undersöka vilka faktorer och mekanismer som bidragit till att männen i vår studie kommit att arbeta inom hemtjänsten. Studien utgår från följande frågeställningar:

- Vilken betydelse har männens tidigare erfarenheter, utbildning och arbetslivserfarenheter, för detta yrkesval?
- Vilken betydelse har arbetsmarknadssituationen?
- Hur ser de på sitt val av hemtjänstyrket?

## 1.2 Avgränsningar

Det har varit ett medvetet val från vår sida att inte ta med några kvinnliga informanter. Ett kvinnligt perspektiv hade kunnat ge en bredare förståelse. Vi har dock valt att avgränsa oss till att fokusera på männen, och försöka nå en djupare förståelse av deras upplevelser.

Det hade varit intressant att belysa ämnet ur fler synvinklar vilket hade varit möjligt i en större studie. En avgränsning har dock gjorts till ett par utvalda perspektiv för att kunna gå djupare in på dessa.

## 2. Tidigare forskning

Den tidiga könsforskningen uppfattade manligheten och mansrollen som något uniformt och entydigt. Fokus låg i huvudsak på manlig överordning och kvinnlig underordning. Den moderna forskningen har pekat på att det är av större intresse att tala om manligheter och kvinnligheter i pluralis. Maktordningen mellan könen är fortfarande av stort intresse, men frågor om männens olika identiteter och roller har tagit en större plats inom den moderna könsforskningen. (Johansson, Kuosmanen 2003). I detta kapitel presenterar vi ett urval av den forskning vi finner närliggande och relevant för vår studie.

### 2.1 Närliggande forskning

Hans Robertsson (2003) skriver i sin avhandling *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet* om tre studier han genomfört i syfte att öka kunskapen om förutsättningar för jämställdhet och minskad segregering i arbetslivet genom att studera hur kön produceras och reproduceras i sjukvården. Robertsson försöker sammankoppla förekomsten av en hegemonisk maskulinitet med homosocialitet och homofobi för att förklara motståndet till förändring av maskulinitetskonstruktioner och mäns ointresse av jämställdhet. I diskussionen argumenterar han för att jämställdhetsprojektet måste bli en gemensam angelägenhet för kvinnor och män på olika nivåer och positioner.

Marie Nordberg (2005) har i sin studie *Jämställdhetens spjutspets? – manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet* intervjuat sju män och sju kvinnor verksamma i tre kategorier kvinnoyrken, frisörer, förskollärare och sjuksköterskor. Hon har även gjort medföljande observationer vid tolv arbetsplatser, samt analyserat jämställdhetspolitiska dokument. Hon kallar männen som arbetar i kvinnoyrken för jämställdhetens spjutspets och menar med detta att det finns många förhoppningar knutna till dessa män. Dessa män förväntas luckra upp könskodningen av vissa yrken och den könssegregerade arbetsmarknaden, samt utgöra modeller för andra män och även för kommande generationer (Nordberg, 2003).



I sin studie *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning* har Henrik Eriksson (2002) analyserat diskurser om maskulint genus i den svenska sjuksköterskeutbildningen samt beskrivit deras härkomst, villkor och brott. Han har också analyserat och beskrivit några av teknikerna i olika diskurser som är verksamma vid forandet av maskulint genus i svensk sjuksköterskeutbildning. I ett historiskt perspektiv beskriver Eriksson betydelsen av manliga brytares inträde i sjuksköterskeyrket. Han påstår att det är betydelsefullt att studera och analysera deras bidrag till det ständiga pågående forandet av genus och hur dessa män har möjliggjort en alternativ manlighet för andra män och kvinnor. Sjuksköterskeyrket har, menar Eriksson, blivit en arena för ett pedagogiskt jämställdhetsprojekt där vård och omsorg tillåts få ta plats i mäns livsvärld (Eriksson, 2003).

Karin Kullberg (2006) har i sin avhandling *Man hittar sin nisch, Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet* skrivit om män i minoritet i ett kvinnoyrke, nämligen socionomyrket. Syftet med avhandlingen är att genomlys relationen mellan arbete och kön utifrån karriär, minoritet och maskulinitet i socionomyrket. Hon har genom enkäter kartlagt hur de manliga socionomernas yrkeskarriär ser ut efter socionomexamen. Enkätundersökningen har gjorts på två grupper, en grupp som tog examen under 1980-talet och en grupp som tog examen under 1990- och tidiga 2000-talet. För en fördjupad förståelse av den manliga socionomkarriären och hur det är att vara man i socionomyrket har hon gjort intervjuer med arton av männen i den senare gruppen. Resultaten visar på att männen i stor utsträckning inleder men i liten utsträckning fortsätter sin yrkeskarriär i socialtjänsten. Hon drar slutsatsen att en förändring i den manliga socionomkarriären inträffat, som karaktäriseras av att medan de manliga åttiotalarna i större utsträckning gjort en vertikal karriär gör nittiotalarna en horisontell karriär som snarast kan beskrivas som att de blir autonoma experter. Hon menar att de manliga socionomerna inte känner sin maskulinitet hotad för att de valt ett kvinnoyrke. Detta menar hon beror på att de skapar vad hon benämner en nisch, där de gör sitt arbete till exklusivt, fritt och självständigt.

Ruth Simpson (2005) har i sin undersökning *Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain* studerat mäns upplevelser av att arbeta i kvinnoyrken. Studien har genomförts på fyra yrkesgrupper: sjuksköterskor, kabinpersonal, bibliotekarier och lågstadielärare. Hon identifierar i sitt resultat tre kategorier bland de undersökta männen: *seekers*, *finders* och *settlers*. De två första kategorierna har hon lånat från Williams och Villemez (1993). *Seekers* benämns de män som aktivt sökt sig till kvinnodominerade jobb, *finders* de män som gjort ett passivt val och mer slumpmässigt hamnat i ett kvinnoyrke och *settlers* benämner Simpson de män som sökt sig bort från traditionellt maskulina yrken.

Hemtjänstyrket är ett sedan tidigare relativt beforskat område. Ingrid Motevasel (2000) har i sin undersökning om män och kvinnor i omsorg beskrivit hur män och kvinnor i bland annat hemtjänst ser på och utför omsorg. Motevasel har ett genusperspektiv men fokus ligger på hur detta visar sig i utförandet av arbetet och i relation till vårdtagarna. Katarina Andersson (2007) skriver i sin avhandling *Omsorg under förhandling: om tid, behov och kön i en föränderlig hemtjänstverksamhet* om möten i en hemtjänst i omvandling och hur betydelsen av kön ofta förminsкас eller förbises. Hon beskriver också hur det ofta är föreställningar om manlig och kvinnlig omsorg som påverkar dessa möten och även hur dessa föreställningar har styrt forskningen.

Trots att det finns ett flertal studier kring hemtjänstyrket är det relativt outforskat hur män i hemtjänst upplever sin arbetssituation med tanke på att de befinner sig på en kvinnodominerad arbetsplats och i ett kvinnligt kodat yrke. Vi saknar även studier kring hur de resonerar kring sitt yrkesval. Fokus i tidigare forskning ligger främst på beskrivningar av arbetsuppgifter och hur dessa utförs samt relationer inom arbetsgruppen och till vårdtagare.

I den forskning som finns kan vi se att det finns närliggande forskning kring män i kvinnoyrken. Den svenska forskningen fokuserar mer på männens upplevelser av att befinna sig i ett kvinnoyrke än på de faktorer som ligger bakom *varför* de befinner sig i ett kvinnoyrke. Undersökningar om dessa faktorer saknas för yrkesgruppen hemtjänst och under svenska förhållanden.

## 3. Teoretiska utgångspunkter

### 3.1 Kön och arbetsmarknad

#### 3.1.1 Könssegregering och könsmärkning

Under årens lopp har forskare utförligt beskrivit skillnader i manliga och kvinnliga arbetsuppgifter. Dessa omsorgsfulla dokumentationer pekar entydigt på en efter kön delad arbetsmarknad (Wahl et al 2001). Arbetsfördelningen mellan män och kvinnor kan dels sägas vara vertikal, dvs. att fler män än kvinnor når högre positioner, dels horisontell dvs. att segregationen skiljer ut män och kvinnor mellan olika yrken. Kvinnor återfinns övervägande inom vissa områden, exempelvis hälso- och sjukvård, medan män återfinns inom andra områden, exempelvis olika tillverkningsyrken (SOU 1998:6). Denna horisontella arbetsfördelning visar sig tydligt i hemtjänstyrket, en stor majoritet av de yrkesverksamma inom hemtjänst är kvinnor. Det finns studier som visar att det finns fördomar mot män inom kvinnodominerade områden, som att män inte skulle vara lika lämpade för till exempel vård- och omsorgsyrken då det är kvinnor som i alla tider varit de huvudsakliga omsorgsgivarna (Motevasel, 2002). Detta är intressant i förhållande till vår studie då vi undersöker män som väljer att arbeta inom ett område som de enligt dessa fördomar inte är lämpade för. Könssegregering är förbunden med en process som benämns könsmärkning, vilket innebär att vi symboliskt manifesterar kön. Vi könsmärker företeelser, arbetsuppgifter och yrken (Alvesson, Billing 1999). Westberg-Wohlgemut (1996) anger egenskaper som tålmodig, känslig, hjälpsam, serviceinriktad, omvårdande och hög toleransnivå som förknippade med kvinnor och kvinnligt. Hemtjänstyrket ställer höga krav på sådana egenskaper, vilket innebär att män som arbetar inom hemtjänst har valt ett yrke som associeras med kvinnliga egenskaper. Könsmärkta egenskaper eller kvalifikationer som förknippas med manlighet är bland annat karriärinriktad, fysiskt stark, risktagande och dominerande (Robertsson 2003). Kunskap om könsmärkning är ett led i att identifiera de mekanismer som återskapar en segregation i arbetslivet (Westberg, 2001). Könnsstrukturerna är inte statiska, utan

förändras och modifieras i samspel med flera olika faktorer. Det finns arbetsuppgifter som uppfattas som manliga och kvinnliga, samtidigt som arbetsuppgifter ändrat kön under historiens gång. En vid en tidpunkt typisk manlig arbetsuppgift är några decennier senare en kvinnlig. Drivkrafterna bakom dessa "könsbyten" har ofta varit ekonomiska och tekniska förändringar (Gonäs, Lindgren, Bildt 2001). En förutsättning för att hemtjänstyrket skulle bli mer könsneutralt skulle därmed kunna vara strukturella förändringar i yrket så som högre lön och förändrade arbetsvillkor.

### 3.1.2 Könsmaktsordning

Könsmärkningsprocesser som beskrivs i föregående kapitel följer könsmaktsordningen, det som stämplas manligt förknippas med makt och status och är överordnat det som stämplas kvinnligt (Westberg, 2001). Könsmaktsordningens grundläggande princip är manlig överordning och kvinnlig underordning, och att män generellt har fördelar av kvinnors underordning (Robertsson, 2003). Det sker alltså inte bara en uppdelning i manligt och kvinnligt, utan dessa egenskaper värderas olika, där manliga egenskaper värderas högre i arbetslivet. En konsekvens av detta blir att de yrken och positioner som associeras med kvinnor ofta har sämre villkor än de yrken och positioner som förknippas med män. Både män och kvinnor anpassar sina val efter dessa normer och resulterar i att män undviker yrken som klassas som kvinnoyrken och väljer andra yrken och positioner med högre status (Alvesson, Billing, 1999). Män som väljer att arbeta i ett traditionellt kvinnligt yrke som hemtjänst har med utgångspunkt i detta inte valt utifrån dessa normer. Robertsson (2003) skriver om hur manliga sjuksköterskor drar nytta av manlig överordning, och att många män i sjuksköterskeyrket uppfattade ett strukturellt fenomen för män som gynnar karriären. Deras manlighet kan dock bli ifrågasatt då de arbetar i ett "kvinnoyrke". Han menar att de återskapande krafterna är starka och att män som bryter mot könsmaktsordningen genom att etablera sig på kvinnodominerade områden eller arbetar för förändring av relationerna mellan könen och jämställdhet hotar ordningen. Motevasel (2002) skriver att denna könsmaktsordning är så djupt förankrad att de som bryter mot denna ses som avvikare av normen och därför oacceptabla i mångas ögon. Synen på vad som är manligt och kvinnligt är inte en gång för alla given, utan måste ses

som skapad av människors handlande – medvetet eller omedvetet – i olika sammanhang (Greiff, 2006). Det som förefallit stabilt är åtskillnaden mellan könen, och de olika värden som det kvinnliga respektive manliga arbetet erhållit (Gonäs, Lindgren, Bildt 2001). Om hemtjänstyrket byter kön eller blir mer könsneutralt innebär det därmed inte givet en kvalitativ förändring av den över- och underordning som finns mellan könen.

## 3.2 Maskulinitet(er)

Den tidiga forskningen präglades av starka och ensidiga normativa föreställningar om kön och maskulinitet. Den moderna könsforskningen försöker genom att visa på mångfald motverka dessa förenklade bilder och uppfattningar och istället tala om maskuliniteter i pluralis. Frågor om makt mellan könen är fortfarande viktiga samtidigt som relationer och maktförhållanden inom könen, och frågor som bland annat rör klass och etnicitet, börjar ges större vikt (Johansson, Kuosmanen 2003).

### 3.2.1 Hegemonisk maskulinitet

Connell för i diskussionen om könsmaktsordning även in relationerna inom könen och att det finns en könsintern vertikal maktordning. Han menar att det finns tydliga vertikala maktstrukturer inom könen där en form av maskulinitet vid en viss given tidpunkt blir mer dominerande än andra maskulinitetsformer (Nordberg, 2000). Fysiska förutsättningar liksom klass och etnicitet utgör maktstrukturer. Denna hegemoniska maskulinitet bygger på en allmänt accepterad strategi och kan beskrivas som den kulturella dynamik som bidrar till en viss grupps överordnade position i samhället (Connell, 1995). Hegemonibegreppet används som en beteckning för den manlighetsnorm som kan skönjas vid olika tider, men även för att beskriva hur relationer inom det manliga könskollektivet män skapas och hur olika maskulinitetsformer är relaterade till varandra. Trots att det är få män som verkligen praktiserar det hegemoniska mönstret drar majoriteten av männen nytta av hegemonin eftersom de tar del av de fördelar män vinner genom sin överordning. (Connell, 1995).

Connells modell har kritiserats för att den enbart talar om hegemoni i singularis. Kuosmanen (2001) menar att det finns olika hegemonier i olika sfärer. Han hänvisar till

en studie som gjorts om engelska arbetarklasspojkar där det visade sig att pojkarnas föreställning av hegemonisk maskulinitet grundades i ideal som hårt kroppsarbete och orienterades mot fäderna som förebilder. Detta skilde sig delvis från den hegemoniska modell som kunde anas att det övriga samhället förespråkade. Detta visar att den rådande hegemoniska maskuliniteten kan se olika ut inom olika sfärer eller klasser.

## 4. Metod och metodologiska reflektioner

### 4.1 Metodval

I en vetenskaplig undersökning är det forskningsfrågan som skall styra metodvalet (Svenning, 2003). Kännetecknande för kvalitativ forskning är att den syftar till att klargöra ett fenomenets karaktär eller egenskaper, man söker efter en innebörd och mening, medan en kvantitativ undersökning försöker finna förekomst eller frekvens (Widerberg, 2002). I denna studie har en kvalitativ ansats valts, då en kvalitativ metod studerar individen eller fenomenet utifrån ett helhetsperspektiv, där individen studeras i ett naturligt helhetssammanhang istället för att reduceras till några få variabler. Detta innebär dock inte att man nödvändigtvis måste ta med alla aspekter, utan en avgränsning sker utifrån valda teman för undersökningen. Dessa teman studeras dock i ett helhetssammanhang för att ge en mer fullständig bild av hur de hänger samman (Larsson, 2005). För att hålla oss till de teman undersökningen fokuserar på utformades en intervjuguide<sup>1</sup> som användes vid intervjutillfällena.

Valet av metod för att samla in det empiriska underlaget föll på fokusgrupper, eftersom denna form av intervju kan användas för att studera hur en grupp resonerar kring ett fenomen, och vilka föreställningar och attityder som finns. Genom fokusgrupper minskar intervjuarens påverkan (Billinger, 2005) vilket vi ansåg var viktigt då vi dels ville ha en diskussion som inte blev alltför färgad utifrån oss som kvinnor och dels då det kan vara lättare att prata om ett fenomen med människor i samma situation.

Den kvalitativa metoden ställer stora krav på oss som intervjuare. Då det är svårt att på förhand förutsäga vad som kommer att hända under en kvalitativ intervju måste många metodologiska avgöranden fattas under intervjun. Detta ställer stora krav på intervjuaren, som behöver vara insatt i ämnet intervjun berör, vara bekant med de metodologiska alternativ man har och känna till de begreppsliga problem som kan uppstå när man

---

<sup>1</sup> Se bilaga 1

försöker nå kunskap genom en intervju eller samtal. Vi är inte vana vid att genomföra intervjuer, vilket säkerligen har påverkat resultatet. Det är svårt för oss som oerfarna intervjuare att se hur vi och vår förförståelse har påverkat undersökningen. Vi har ändå försökt ha en ständigt reflekterande hållning gentemot oss själva och ett medvetande om att våra tidigare erfarenheter, kunskaper och perspektiv påverkar. Många faktorer kan ha påverkat hur vi har lagt upp, utfört och tolkat studien. Båda har tidigare arbetat inom hemtjänst och har därigenom kännedom om arbetet och har även bildat oss vissa föreställningar om yrket. Vi har arbetat tillsammans med manlig hemtjänstpersonal och har bildat oss en uppfattning utifrån vårt perspektiv om hur det kan vara att som man arbetar i hemtjänsten. Dessutom har vi båda förvärvat ytterligare perspektiv på yrket och dess arbetsrelationer utifrån en position som biståndshandläggare och enhetschef. Vidare har vi genom vår utbildning med oss teoretiska perspektiv som färgar vår perception. Utöver detta har vi en mängd vardagsföreställningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt. Vi har haft en strävan att ha ett reflexivt förhållningssätt, men är medvetna om att vi kanske inte lyckats fullt ut.

## 4.2 Urval och materialinsamling

Eftersom syftet inte är att generalisera krävs inte ett slumpmässigt eller representativt urval. Syftet är att hitta personer som är öppna för att berätta om sin situation. För att hitta dessa personer kontaktades först enhetschefer i Göteborgs samtliga stadsdelar. Studiens syfte presenterades för enhetscheferna som därefter ombads vidarebefordra inbjudan<sup>2</sup> som de fick via e-post till sin manliga personal. Trots uppföljande telefonsamtal och e-postkontakt var det svårt att få ihop informanter. För att få ett tillräckligt underlag för studien söktes även informanter via internet på olika communities och forum. Den ursprungliga idén var att samla informanterna i två fokusgrupper. Vid första fokusgruppstillfället var fyra respondenter anmälda. Strax innan intervjun drabbades vi av bortfall då två män lämnade återbud. Detta innebar att två män intervjuades vid detta tillfälle. För att komplettera bortfallet bokades en intervju med två

---

<sup>2</sup> Se bilaga 2



män in, även här drabbades vi av bortfall då endast en av männen dök upp. Sista intervjutillfället genomfördes i en fokusgrupp på fyra män.

Vid intervjutillfällena eftersträvades en avslappnad miljö där informanterna kunde känna sig trygga att fritt berätta om sina upplevelser. För att uppnå detta valdes ett mindre rum där möjlighet fanns att sitta runt ett bord dukat med fika. Efter godkännande från informanterna spelade vi in intervjuerna som tog ungefär två timmar vardera.

I efterhand visade sig valet av fokusgrupper vara mycket lyckat. I grupperna skapades en dynamik som gav upphov till livliga och engagerade diskussioner. Intervjuguiden fungerade som ett bra instrument, samtalen skapades av grupperna själva och var inte så styrta av oss som intervjuare, samtidigt som vi kunde se att de teman vi ville undersöka kom upp.

En erfarenhet som insamlingen av det empiriska underlaget inneburit är vikten av en noggrann planering för att få tag på informanter. När den första strategin, att söka informanter genom att kontakta enhetschefer, inte fungerade fanns till en början ingen alternativ plan. I och med sökandet på internetforum och communities löste sig detta, men en bättre planering från första början hade underlättat.

För att hitta underlag i form av tidigare forskning och teoretiska perspektiv har sökningar i databaser gjorts. Sökorden maskulinitet, könssegregering, könsmaktsordning och hemtjänst har använts i olika kombinationer och även på engelska. Mycket av materialet har även funnits genom sökningar direkt på vissa titlar och författare som vi kommit i kontakt med i annan litteratur, eller som vår handledare framhållit som relevant material.

### 4.3 Analys och tolkning

Intervjuer analyseras sällan direkt från bandinspelningar. Vanligt är att man skriver ut den bandade intervjun till en skriftlig text. Av de inspelade intervjuerna har först gjorts en utskrift, transkription 1, där intervjun noggrant och specifikt skrivits ut, innehållande information som pauser, talspråksformer och talstyrka. Denna utskrift har sparats och använts i analysen. Efter detta har en andra utskrift gjorts, transkription 2, det är denna

text som kommer att återfinnas i själva studien i form av citat. Att överföra muntlig information till skriftlig innebär en viss problematik. Sedan utskriften blivit gjord betraktas den som det enda pålitliga empiriska materialet i undersökningen. Den utgör dock inte undersökningens grundläggande data då det är en konstruktion från en muntlig kommunikationsform till en skriftlig. Varje utskrift från ett sammanhang till ett annat förmedlar sig en rad bedömningar och avgöranden. Utskriften av en intervju blir en fråga om tolkning (Kvale, 1997). Även här är det alltså viktigt att vara medvetna om hur vi som undersökare och hur vår förförståelse och sätt att tolka påverkar resultatet.

Vid analysen av materialet har vi använt oss ad hoc av olika angreppssätt och tekniker för skapandet av mening. Detta tillåter oss enligt Kvale (1997) att växla fritt mellan olika tekniker. Vi har således först läst igenom intervjuerna och skaffat oss ett allmänt intryck, för att sedan gå tillbaka till särskilda avsnitt och göra djupare tolkningar av speciella yttranden, vilket i sin tur har gett oss en fördjupad bild av helheten. Fördelen med en sådan teknik är att vi i materialet kan finna förbindelser och strukturer som vid en första genomläsning inte avger någon samlad innebörd (Kvale, 1997).

Som Larsson, Lilja och Mannheimer (2005) skriver är det en utmaning att försöka skapa en tydlig och begriplig resultatbild av omfattande kvalitativa data. En viktig vägledande princip är att fokusera analysen på några specifika frågeområden eller teman, som kan kopplas till studiens syfte och problemställningar. Vid analysen kunde vi tydligt se vissa teman som återkom i intervjuerna och som var relevanta i förhållande till vårt syfte och våra frågeställningar. Det kändes naturligt att fokusera på dessa teman.

#### 4.4 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet

Validiteten hänför sig till huruvida man med en metod lyckats undersöka det man ämnat undersöka (Kvale, 1997). Vi har i undersökningen koncentrerat oss på att verkligen besvara de frågeställningar vi har, för att kunna uppfylla uppsatsens syfte. För att kunna hålla oss till ämnet och för att få ut den information vi var ute efter, lade vi ner stor energi på att utforma en intervjuguide som skulle täcka de frågor vi ville ha svar på, men utan att styra diskussionen alltför mycket.

Syftet var inte att finna några rätt eller fel, utan att belysa var och ens subjektiva upplevelser och tankar om sitt arbete och sitt yrkesval. Undersökningen är för liten i sin omfattning för att man ska kunna dra några statistiskt generella slutsatser, däremot kan vi ur en analytisk synvinkel se samband och koppla samman våra resultat med tidigare studier.

Reliabilitet hänför sig till resultatens tillförlitlighet (Kvale, 1997). Larsson, Lilja, Mannheimer (2005) skriver att för att höja kvaliteten och trovärdigheten i de slutsatser som redovisas bör rapporten ge viss information om oss undersökare som personer, till exempel vilka erfarenheter, utbildningar och teoretiska perspektiv vi som undersökare utgår från i vårt informationssökande. Detta har gjorts genom att redovisa för den förståelse som vi tror i störst utsträckning har påverkan på studien. Vi har även försökt uppnå reliabilitet i vår studie genom att presentera hur datainsamling och analys skett, Uppsatsens kvalitet styrks genom att tidigare forskning kommit fram till liknande resultat samt att ämnet nyligen aktualiserats på regeringsnivå ([www.dn.se](http://www.dn.se), 071123). Resultaten som förs fram i studien utgår från de tolkningar vi gjort av materialet. Andra uttolkare skulle kanske hittat andra resultat och innebörder i samma intervjuer. En hermeneutisk förståelseform tillåter en mångfald av legitima tolkningar, och menar att det inte finns *en* objektiv sanning som uttolkaren ska finna (Kvale, 1997). För att läsaren ska ges möjlighet att själv bilda sig en uppfattning och dra egna slutsatser presenteras rikligt med citat.

## 4.5 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet har slagit fast fyra forskningsetiska krav, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet ([www.vr.se](http://www.vr.se)) som tagits hänsyn till under studien. Informanterna har givits information om sin uppgift i studien och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De har även upplysts om att deras medverkan är frivillig och samtliga informanter har lämnat sitt samtycke. Informanterna har informerats om rådande tystnadsplikt och uppgifter såsom exempelvis inspelningar och anteckningar har förvarats på ett sätt så att de inte kommit obehöriga till hands. Informanterna har även avidentifierats. För att ytterligare säkra anonymiteten uppges inte

på vilka internetsajter informanterna funnits. Uppgifter som lämnats av informanterna kommer enbart att användas för att besvara studiens frågeställningar i linje med nyttjandekravet ([www.vr.se](http://www.vr.se)).

Forskningsintervjun är inte ett samtal mellan likställda parter, eftersom det är forskaren som definierar och kontrollerar situationen. En maktasymmetri råder, eftersom det är en professionell intervjuare som har i uppgift att ställa frågor till en mer eller mindre frivillig och naiv intervjuperson (Kvale 1997). Ett av syftena med fokusgrupper var att balansera maktaspekten. Maktaspekten är troligtvis till viss del även reducerad i och med att vi är studenter och inte erfarna forskare.

## 5. Männen och hemtjänsten

I detta kapitel presenterar och tolkar vi våra resultat. Vi har delat upp kapitlet i tre teman, där det första temat fokuserar på det inledande valet att arbeta i hemtjänst, det andra temat handlar om motiven till att fortsätta jobba i hemtjänsten, och det tredje temat lägger mer fokus på framtiden.

### 5.1 Valet, varför hemtjänst?

I männens beskrivningar kan urskiljas ett antal faktorer och mekanismer som ligger bakom valet att arbeta i hemtjänst. Då olika faktorer samverkar och påverkar männens val har valet fallit på att inte dela in männen i kategorier utan istället presentera fyra övergripande motiv som ligger bakom deras val att jobba i hemtjänst. Tre av dessa motiv överensstämmer till stora delar med de kategorier Simpson (2005) använder sig av: *seekers*, *finders* och *settlers*.

Det första motivet som identifierats bakom valet är att det finns ett bakomliggande intresse för att arbeta inom vården och med gamla människor. Flera av männen uttrycker att de har en önskan och ett intresse av att jobba med vård och omsorg, och säger att de alltid har trivts med äldre människor. Detta motiv överensstämmer med Simpsons (2005) kategori *seekers*, som innefattar de män som aktivt söker sig till yrket på grund av ett bakomliggande intresse. Jean uttrycker det såhär:

*"Jag har alltid varit intresserad eller ja, det har legat mig varmt om hjärtat, jag har haft god hand om mina farföräldrar när de var gamla." (Jean)*

Ett annat motiv är att man befinner sig i en situation där man behöver ett arbete och en inkomst. Många av männen i studien kopplar sitt val till någon form av behov av arbete. För vissa har det varit behovet av en inkomst som stått i fokus, medan en av männen uppgav att han inte i första hand var i behov av inkomsten men behövde en

sysselsättning. En av de män som främst var i behov av en försörjning och kan sägas stå för detta motiv säger så här:

*"Jag tog ju jobbet bara för att jag inte hade någon inkomst och så. Verkligen sista utvägen, jag måste ju ha pengar liksom. Man kan ju inte leva på noll kronor." (Abraham)*

När behovet av ett arbete och en inkomst uppstått har möjligheten till att arbeta i hemtjänst på olika sätt presenterats för personerna. Flera av männen uttrycker att de inte haft en tanke på att arbeta inom vård eller hemtjänst tidigare men fick upp ögonen för yrket när det presenterades för dem. Simpson (2005) kallar män som mer slumpmässigt, eller som genom ett passivt val hamnat i yrket för *finders*. Männen i vår undersökning berättar om de olika sätt de kommit i kontakt med yrket:

*"Det var en lapp på en busshållplats. De sökte personal så jag ringde. (---)<sup>3</sup> Jag jobbade ju där som lärare på den där högstadieskolan och så, jag var ju inte så himla nöjd med det jobbet, så jag tänkte jag kan ta vad som helst." (Ivan)*

*"Sen min nya tjej då (---) hon jobbar i hemtjänsten. Vi bodde ihop, jag var arbetslös och dåligt med pengar, så sa hon varför söker du inte jobb på mitt jobb, det behövs ju alltid folk." (Abraham)*

Ofta har jobbet presenterats genom kompisar och bekanta. Enligt männen i vår undersökning har arbetsförmedlingen spelat mycket liten roll i att förmedla dessa jobb, vilket flera av dem upplever är synd då de tror att fler män skulle ta jobbet om de bara blev presenterade för det. Sigmund berättar om sin erfarenhet av arbetsförmedlingen och hur han upplevde att hans handläggare tog för givet att ett arbete inom vården inte var något för honom:

---

<sup>3</sup> Med (---) menar vi att ett stycke i dialogen tagits bort från citatet.

*"Jag gick till arbetsförmedlingen och anmälde mig som arbetslös (---) Då sa de till mig att tyvärr har vi inga jobb här i kommunen, men vi har två stycken gratisutbildningar. Det var antingen då som CNC-operatör, jobba med maskiner, industri... (---) Eller så har vi en utbildning som gör dig till undersköterska, men det är väl ingenting för dig så tog de bort lappen. Ja hon tog undan det här pappret med undersköterskeutbildningen och började visa detta med CNC."*  
(Sigmund)

Även Abraham nämner arbetsförmedlingen, han uttrycker viss förvåning över att arbetsförmedlingen efter att han hade varit arbetslös i ett halvår inte nämnde arbete i hemtjänst.

*"En annan sak som skulle få in fler män i arbete är ju att (---) om arbetsförmedlingen pekade mer på att ja nu har du varit arbetslös ett halvår, de behöver folk härborta på hemtjänsten, sök det jobbet även till killar..."*  
(Abraham)

Flera av männen diskuterar just detta som Abraham framhåller, att det skulle vara intressant om arbetsförmedlingen marknadsförde hemtjänstyrket och andra vårdyrken i större utsträckning för män. Någon sorts drive eller medveten satsning på att rikta denna typ av arbeten till män tror de skulle ge resultat.

Att man på arbetsförmedlingen inte presenterar jobbet för killar likaväl som för tjejer kan tyda på de fördomar som Motevasel (2002) pratar om, att män inte anses lika lämpade för att arbeta i vård- och omsorgsyren. Detta hänger samman med att de könsmärkta egenskaperna för män inte lika väl rimmar med omsorgsyren som de kvinnligt könsmärkta egenskaperna där egenskaper som tålmodig, hjälpsam och omvårdande återfinns (Westberg-Wohlgemut, 1996). Denna könsmärkning av egenskaper går också igen på arbetsmarknaden genom att yrken könsmärks som manliga eller kvinnliga (Alvesson, Billing, 1999). Arbetsförmedlingens underlåtande att presentera hemtjänstyrket för män skulle även kunna tyda på att män och deras egenskaper värderas högre och att männen därför inte blir erbjudna dessa jobb. Manliga egenskaper

förknippas med bättre villkor än de som gäller för yrken som anses kvinnliga, och en konsekvens av detta kan vara att det inte anses aktuellt att erbjuda män ett arbete i hemtjänst.

Ytterligare ett motiv till valet att arbeta i hemtjänsten är en önskan att söka sig bort från mer traditionellt manliga yrken då man inte trivts med dessa arbeten och de ”manliga” arbetsplatserna. En av männen i undersökningen har under många år arbetat i mer traditionella mansyrken, men upplever sig inte ha trivts på någon av dessa arbetsplatser:

*”Jag har jobbat på fabriker och lager och sådant, vanliga machokilljobb liksom. Och aldrig tyckt om det, utan det är liksom man går dit, plågas i åtta timmar, får pengar i slutet av månaden.” (Abraham)*

Att männen vänder sig från manligt dominerade yrken, som de kallar för machojobb, innebär en brytning med traditionellt manliga värden som Connell (1995) menar är det ideal som män strävar efter att uppnå. Detta motiv, att man söker sig bort från mansyrken, kan jämföras med Simpsons (2005) kategori *settlers*. Härmed har vi alltså kunnat se att de faktorer som Simpson identifierat bakom valet även medverkar till yrkesvalet hos männen i vår undersökning. Intressant är att resultat från en studie på andra yrkesgrupper i ett annat land går att applicera på resultaten vi funnit i vår studie. Även om våra resultat är till stor del överensstämmande med Simpsons har vi utöver Simpsons tre kategorier även funnit ytterligare ett motiv till varför män söker sig till hemtjänstyrket. Detta motiv präglas av en önskan och ett behov av ett arbete som erbjuder flexibilitet och frihet att bestämma över sina arbetstider. Många av männen i vår studie har fritidssysselsättningar och andra jobb som dels gör att de behöver en extra inkomst men som också ställer stora krav på flexibilitet. Flera av männen sysslar mycket med musik, en av männen är skådespelare och en annan har ett annat jobb vid sidan av. De upplever att de genom att arbeta i hemtjänsten har en stor frihet att själva bestämma över sina arbetstider och även över hur mycket eller lite de vill jobba.



*"Då fick jag en huvudroll i en pjäs. (---) Så då behövde jag också ett jobb där jag kunde jobba lite grann, och styra själv när jag skulle jobba och så." (Erving)*

Vissa av männen hade aldrig tänkt tanken att arbeta i hemtjänst, medan det för andra föll sig ganska naturligt att ta ett arbete i hemtjänsten. Flera av männen uppger att de inte kan komma ihåg hur det kom sig att de började jobba i hemtjänsten och att det inte varit någon dramatisk brytning. Detta tyder på att den könsmärkning av egenskaper och yrken som Westberg-Wohlgemut (1996) skriver om inte verkar vara lika djupt förankrad i dessa män och att de inte anpassar sina val utifrån de normer som Alvesson och Billing (1999) menar styr män och kvinnors yrkesval.

I resultatet kan alltså urskiljas flertalet faktorer och motiv som påverkar männens val att ta ett jobb i hemtjänsten. Ibland är det i huvudsak en av faktorerna som påverkat valet, i andra fall har flera motiv varit samverkande. Även om man har gjort valet på grund av dessa faktorer, kan man urskilja att det finns fler motiv bakom valet att fortsätta jobba i hemtjänst.

## 5.2 Varför fortsätta?

Efter det inledande valet och inträdet i hemtjänstyrket, finns det olika faktorer som ligger bakom att männen i vår undersökning har stannat i yrket. De huvudsakliga motiven är de samma som männen uppgav låg bakom att de började arbeta i hemtjänsten. Fanns ett intresse för att arbeta inom vården och med äldre när man sökte sig till hemtjänst var detta i huvudsak anledningen till att man valt att stanna i yrket. Samma gäller i de fall där det fanns ett behov av inkomst och försörjning och då det fanns en önskan om ett flexibelt arbete för att kunna ägna sig åt en alternativ sysselsättning som inte ger tillräcklig inkomst för att ägna sig åt på heltid. Så länge dessa motiv kvarstår och tillgodoses av ett arbete i hemtjänst så fortsätter man i yrket. Flera av männen uttryckte att de såg sig själva arbeta inom hemtjänst så länge de ville ägna sig åt till exempel estetisk verksamhet. Nedanstående citat kommer från Ivan som är utbildad kemiingenjör

men som väljer att arbeta i hemtjänst då han där har möjlighet till en timanställning som ger honom utrymme för musik, som han vill hålla på med.

*"Jag håller på med det så länge jag tycker det är roligt med musik tror jag. Även om jag söker andra jobb så tror jag det är svårt att hitta ett nytt jobb där jag kan säga att nu drar jag till Tyskland i två veckor och.. Så, så länge jag tycker det är roligt och det fortsätter gå bra [med musiken, vår anm.] så kommer jag fortsätta i hemtjänsten." (Ivan)*

Utöver de inledande motiven har männen dessutom i sitt arbete funnit ytterligare anledningar till att stanna kvar i hemtjänstyrket istället för att söka sig till andra yrken. De uppger att även i de fall som valet ursprungligen grundats på praktiska behov finner männen ytterligare behållning av arbetet vilket gör att de väljer att stanna. Flera av männen har haft tidigare arbeten som ses som mer traditionellt manliga och uttrycker att de upplever en befrielse i att komma bort från machokulturen och trivs med den mjukare miljön. Detta tyder på att männen finner andra värden i hemtjänstyrket än de värden som Connell (1995) menar ligger till grund för den hegemoniska maskulinitet som män vill identifiera sig med. Hemtjänstyrket, som inte grundas på dessa värden, blir som en frizon där de inte behöver jämföra sig med andra män.

*"Jag har jobbat på industrier och jag har jobbat som lärare, jag har jobbat på måleri och som snickare och en del såna här manliga yrken. Jag tyckte det var väldigt befriande att jobba på hemtjänsten. Just för att det inte finns den här machokulturen och så." (Ivan)*

*"Ja, det är ett lite mjukare jobb liksom." (Erving)*

Samtliga män uttrycker även att de trivs väldigt bra med yrket och att de får ut något positivt av det. Som en av informanterna som trycker mycket på den positiva aspekten med att känna sig uppskattad och behövd. Flera av männen uppger också att de känner att

arbetet med gamla människor känns mer meningsfullt än andra arbeten och tidigare anställningar de haft. Som en av männen uttrycker det:

*"Att man sopar gator hellre än att gå hem till en gammal människa, det är jävligt konstigt." (Sigmund)*

Genomgående i vårt resultat är att männen upplever det givande och socialt att jobba med människor. Nedanstående citat kommer från Abraham som tidigare arbetat inom traditionellt manliga yrken och som efter en tid av arbetslöshet tagit ett arbete inom hemtjänsten eftersom han varit i behov av försörjning.

*"För första gången i mitt liv så trivs jag på jobbet. Jag tycker att det är kul att gå till jobbet, inte bara för att man får pengar i slutet av månaden utan man.. (---) Nej men jag tycker jobbet är jättekul och trivs med mina arbetskamrater och jag trivs jättemycket med själva arbetet. (---) Det är ju ett jättetrevligt, socialt arbete och man pratar med många roliga människor. Så att jo, jag tycker det är jätteroligt." (Abraham)*

Det som ursprungligen var ett val grundat på nödvändigheten av en inkomst är nu även ett val grundat på innehållet i arbetet, vilket kan jämföras med Simpsons (2005) kategori *finders*, där hon beskriver män som tagit arbetet av en nödvändighet, men som sedan funnit att det är ett arbete de trivs mycket bra med. Abraham väljer att arbeta inom hemtjänsten för att få en lön, men även för att han i arbetet upptäckt att hemtjänstyrket är något han verkligen trivs med.

För Erving är hemtjänstyrket något han behöver för att kunna ägna sig åt teatern, men han vill poängtera att hemtjänstyrket i sig inte är ett nödvändigt ont utan ett jobb han trivs med och som han valt att stanna i.

*"Jag vill ändå trycka på det att jag ändå tycker om jobbet och det är därför jag är kvar, att det inte alls bara är nåt extra som jag inte tycker om. För det har ju hänt att nån släkting, eller vad som, har sagt att jaha, du har det bara som nåt*

*tillfälligt, men jag bara nej, så är det inte. Då tar man parti för det liksom.”*  
(Erving)

Citatet visar även på att Erving upplevt att han ibland behövt försvara sitt val av yrke för människor i sin omgivning, något som flera av männen uppger att de också har erfarenheter av. De flesta av männen upplever inte att den närmsta kretsen av familj och vänner tycker att det är något konstigt att de jobbar i hemtjänst, utan att de kommentarer de får angående sitt yrkesval kommer från människor längre ut i bekantskapskretsen eller från personer de inte känner, till exempel på fester.

Att männen upplever att deras yrkesval ibland ifrågasätts kan förklaras med det Alvesson och Billing (1999) skriver om att män normalt undviker yrken som klassas som kvinnoyrken och väljer andra yrken och positioner med högre status. Männen ifrågasätts för att de väljer ett yrke som är till för kvinnor och som dessutom ses som ett lågstatusyrke. Enligt Connell (1995) finns det en vertikal maktordning även inom könen, att aktivt välja ett yrke som inte stämmer överens med den hegemoniska maskuliniteten kan för andra män upplevas som provocerande då makten som är förknippad med manlighetsnormen bygger på att denna norm accepteras och ses som något eftersträvänsvärt. Även maktordningen mellan könen hotas när män etablerar sig på kvinnliga områden. Könsmaktsordningen är så djupt förankrad att den ses som naturlig och då männen bryter mot denna ses de som avvikare och därför oacceptabla i mångas ögon (Motevasel 2002). Även om männen trivs med sitt yrke upplever flera av dem att det ibland känns besvärande att berätta vad de arbetar med. Sigmund uttalar sig så här om sitt hemtjänstarbete i relation till det jobb han har vid sidan av:

*”Där hamnar jag helt tvärtom, där vänds det helt upp och ner så då är jag på andra sidan världen. Utanför och över hierarkin. (---) Och dom har ingen aning om att jag torkar skit på dagarna kan jag säga. Och det tänker jag aldrig tala om för dom heller.”* (Sigmund)

Sigmund upplever att de han möter i sitt andra jobb skulle förlora respekt för honom om han berättade om sitt arbete i hemtjänsten. Detta kan kopplas till att kvinnligt könsmärkta yrken, såsom hemtjänst, förknippas med underordning, medan de manligt könsmärkta yrkena förknippas med överordning (Westberg, 2001).

Att männen inte bara gjort ett val att arbeta i hemtjänst utan dessutom väljer att stanna tyder på att de inte till fullo ställer upp på de maktförhållanden som finns både mellan och inom könen. Detta överensstämmer med vad Kuosmanen (2003) skriver om att det finns flera olika maskuliniteter inom olika sfärer. Därav kan vi dra en slutsats att flera av männen i undersökningen skapar egna värdestrukturer som grundar sig i andra värden utöver karriär och status. Därmed inte sagt att de inte påverkas eller delvis ställer upp på existerande maktordningar. Sigmund svarar så här på frågan om status och karriär inte är viktigt för honom:

*"Nu har ju jag ett annat jobb så jag ser det inte riktigt på det sättet. Jag känner att jag får det ändå. Annars hade jag nog haft det lite jobbigt tror jag. (---) Så jo, jag tycker det är viktigt. Fortfarande i det här arbetet. Fast jag får göra det utanför arbetet." (Sigmund)*

För de flesta männen i vår undersökning är hemtjänstyrket, även om de valt yrket och även valt att fortsätta i yrket, något tillfälligt och de hoppas på och planerar att gå vidare till yrken med större karriärmöjligheter, högre status och bättre villkor, vilket föranleder temat för nästa kapitel.

### 5.3 Framtiden

Trots att männen trivs med yrket och ser många positiva sidor med jobbet upplever de flesta att jobbet passar de behov de har för tillfället, men uppger att de inte kommer att stanna i hemtjänstyrket utan så småningom kommer att gå vidare till helt andra yrkesområden. Så här talar två av männen om framtiden, Abraham som i framtiden vill

se sig själv i ett yrke där han har möjlighet att göra karriär, och Donald vars behov för tillfället fylls av jobbet men som i framtiden vill skaffa sig en utbildning inom ett helt annat område:

*"Sen när mitt liv har ordnat upp sig lite, (---) så satsar jag ju helt klart på att byta karriär helt enkelt. Till nåt annat. Där det finns karriärmöjligheter. Där jag kan börja på botten och det verkligen går att ta sig ifrån botten." (Abraham)*

*"Ja, jag ska väl försöka ta mitt körkort nästa år. Sen ska jag väl gå och studera lite och sen får vi se vad som händer efter det. Och däremellan så kommer jag väl säkert vara kvar i hemtjänsten. Jag håller ju på lite med animation så (---) jag hoppas väl på nåt sätt kunna utveckla det och så. Ingen av oss har väl hemtjänsten som vår identitet så... Vi hoppas väl alla att vi fortsätter med nånting annat." (Donald)*

De flesta av männen i studien är inte fastanställda och flera uppger att de heller inte vill vara fastanställda inom hemtjänsten, eftersom de då förlorar möjligheten att på samma sätt styra över sina arbetstider. De vill inte ha en traditionell anställning utan vill kunna använda jobbet på ett sätt som passar dem. Flexibilitet och frihet kan sägas vara ett villkor för att dessa män överhuvudtaget ska stanna. Ivan berättar att trots att han söker arbete som kemiingenjör så tror han att det blir svårt att hitta ett jobb som kemiingenjör där han i lika stor utsträckning som nu kan styra över sin arbetstid.

*"Jag håller på med musik väldigt mycket. (---) Jag måste ha ett extrajobb och då är hemtjänsten bättre. Jag får jobba så mycket eller så lite jag vill så här." (Ivan)*

Kullbergs (2006) studie om män i socionomyrket visar på hur männen skapar sig en egen nisch där de har större frihet och autonomi. I vår undersökning kan vi se att männen omdefinierar villkoren för ett yrke som traditionellt ses som kvinnligt för att bättre passa deras behov. Därmed inordnar sig inte männen i de villkor som traditionellt har gällt. Vi

hävdar att männen därmed inte i någon större utsträckning bidrar till någon kvalitativ förändring utav könsordningen, då de inte övertar jobbet på samma villkor som tidigare gällt för den i huvudsak kvinnliga personalen. För en kvalitativ förändring krävs inte enbart en förändring av yrket utan även en förändring i attityder och värderingar. Donald svarar såhär på frågan om hur yrket kan göras mer attraktivt för män:

*"Jag vet inte om det är yrket i sig som ska förändras, utan det kanske är samhället och de andras värderingar och sådär." (Donald)*

Marie Nordberg (2003) skriver om att det finns förväntningar på män i traditionellt kvinnliga yrken att vara en slags jämställdhetens spjutspets. Det vill säga att män i kvinnodominerade yrken ska bidra till ökad jämställdhet mellan könen då de visar att även män kan inneha och ge uttryck för egenskaper som traditionellt har klassats som kvinnliga. Henrik Eriksson (2002) menar att det är av vikt att studera manliga brytares bidrag till formlandet av genus och hävdar att manliga sjuksköterskor har skapat en större acceptans för män inom vård och omsorg. På samma sätt kan männen i undersökningen bidra till att visa upp en alternativ manlighet där vård och omsorg inte längre klassas som en kvinnlig arbetsuppgift.

Återkommande i männens diskussioner är bristen på möjligheter till personlig utveckling, karriär och vidareutbildning. Männen uttrycker att för att få in fler män i yrket krävs bättre löner, höjd status och bättre arbetsvillkor, såsom en förändring av arbetstider, utvecklingsmöjligheter etc. Drivkrafterna bakom att yrken byter kön har ofta varit förändringar av ekonomisk art (Gonäs, Lindgren, Bildt, 2001) och männen i studien ger uttryck för detsamma, om yrket ska bli könsneutralt krävs sådana förändringar. Karriärinriktad är en av de egenskaper som ses som typiskt manligt (Robertsson, 2003). Att karriär inte har setts som något typiskt kvinnligt har inneburit att många av de kvinnliga yrkena inte har någon tydlig karriärmöjlighet, och detta är något som männen upprepade gånger lyfter fram som något negativt med yrket:

*"Det finns en föreställning om att det inte är så progressivt det yrket utan man blir upplärd till en nivå så att man kan hantera det. Sen kan man ju bli bättre va och göra det snabbare och så, men vad händer efter det liksom?" (Aaron)*

Männen menar att organisationen behöver förändras så att det finns möjlighet att klättra upp i organisationen, annars tror de att det kommer att bli svårt att få människor att vilja stanna kvar i yrket.

*"Det finns inga utvecklingsmöjligheter. Även om du går och läser kurser i äldrepsykiatri och sånt där så är du fortfarande undersköterska och jobbar på samma ställe. Man kommer liksom ingenstans, kan inte ta nästa steg upp till enhetschef eller så utan då måste du ha socionomutbildning. Man är väldigt låst." (Ivan)*

Männen i undersökningen anser att det är av stor vikt att kunna utvecklas på sitt arbete, inte enbart genom att bli bättre på sina arbetsuppgifter utan även genom vidareutbildning och specialisering. Upplevelser av att den kompetens man besitter inte tillvaratas kommer också till uttryck. Man upplever sig inte få använda och visa den kompetens man har och det finns heller ingen typ av specialisering mot olika områden inom arbetet.

*"Även om man ser sig själv som en kvalificerad yrkesgrupp som undersköterska så kvarstår ju faktiskt mycket sedan hemsamarittiden" (Sigmund)*

*"...de kanske tas tillvara, deras kunskaper och meriter på ett annat sätt, det är det jag känner att jag kan ju egentligen mer än vad jag får visa. Jag har ju lite utbildningar att falla tillbaka på och det är ju ingen som efterfrågar det." (Jean)*

I diskussionerna männen emellan framkommer dessa sidor av yrket som en stor faktor till varför man i framtiden vill ta sig vidare någon annanstans. De flesta uttrycker ett behov av personlig utveckling, där vidareutbildning och karriär är återkommande viktiga faktorer. På frågan om vad de tror om framtiden för yrket uppger männen att de tror att



det, om ingen större förändring av yrket sker, kommer bli ett yrke där man jobbar under en kortare period, i väntan på något annat:

*"Och det kan jag tänka mig att det kanske kommer sträcka sig lite mot ungdomar detta. (--) Jag menar det finns ju en liten växelperiod när man inte har nånting. Man går ut precis och är 19-20, man har inte nån arbetserfarenhet och man har ingen erfarenhet av några högre studier heller." (Aaron)*

*"Ja för en del kan det vara en språngbräda eller ett sidospår för att komma på vad man vill göra". (Jean)*

Resultaten visar tydligt på att de flesta av männen i undersökningen ser valet att arbeta inom hemtjänst som något tillfälligt. Det framkommer även att de är osäkra på hur framtiden för yrket kommer att se ut. Att flertalet av de män vi träffat som jobbar inom hemtjänst använder hemtjänstyrket som en tillfällig anställning får oss att fråga oss om detta är en generell trend och om hemtjänstyrket håller på att urholkas.

## **6. Slutdiskussion**

Syftet med vår studie har varit att undersöka vad som påverkar mäns val att arbeta i ett kvinnodominerat yrke som hemtjänst, samt hur dessa män ser på sitt yrkesval. Frågeställningarna har fokuserat på vilken betydelse männens tidigare erfarenheter och arbetsmarknadssituationen har haft, samt hur männen ser på sitt val av hemtjänstyrket och hur denna syn påverkats. Som svar på de frågor vi ställt att undersöka visar vårt resultat på att det finns flera faktorer som samverkar, både vid det inledande valet och när man väljer att stanna i yrket eller inte. I det inledande valet har vi funnit att samverkande faktorer är intresse, arbetslöshet, och en önskan om att komma bort från tidigare, ofta traditionellt manliga yrken. Detta kan vi knyta till Simpson (2005) och hennes forskning om män i kvinnoyrken där hon presenterar de tre kategorierna *seekers*, *finders* och *settlers*. *Seekers* överensstämmer med de män i vår studie som aktivt sökt sig till yrket på grund av intresse, medan *finders* kan kopplas till de män som tagit jobbet av nödvändighet men som sedan upptäckt att de trivs mycket bra med det. Den sista

kategorin, *settlers*, kan sägas utgöra de män i vår undersökning som sökt sig bort från de traditionella mansyrkena. Utöver dessa motiv som vi till stor del finner överensstämmer med Simpsons tre kategoriseringar har vi i vår studie funnit ännu en faktor som påverkar männens val, och det är behovet av ett flexibelt arbete och friheten att själv kunna styra över sina arbetstider. Detta att män använder hemtjänstyrket på ett sätt som män tidigare använt mer manliga yrken till, för att uppnå frihet i sitt yrkesliv, är något nytt, som vi tycker är spännande att vi funnit i vår undersökning.

Det vi genomgående kan se är att valet att arbeta i hemtjänst, med enstaka undantag, har grundats på ett tillfälligt behov snarare än ett aktivt val av yrkesbana. De undersökta männen berättar om hur de av varierande anledningar befunnit sig i en situation då de behövt en inkomst eller en sysselsättning. Hemtjänst har sedan presenterats för dem på olika sätt vilket har lett till att de börjat arbeta inom yrket. Något som trycks på i intervjuerna är att hemtjänst inte varit ett sista alternativ, utan flera av männen berättar att de haft andra sysselsättningar som uppfyllt behoven av inkomst men att de sökt sig bort från dessa då de inte har trivts.

Något som förvånat oss har varit frånvaron av en diskussion som rör sig kring manlighet och hur det maskulina idealet påverkat valet att ta ett arbete i hemtjänst. Även om vi kunnat se exempel på att männen i vår studie påverkas av den vertikaltitet inom könen som Connell (1995) påvisar så är detta dock inget som framträder i någon större utsträckning i våra intervjuer. Vi hade förväntat oss en större diskussion om maskulinitet, och känslor av att behöva försvara sig mot det rådande maskulina idealet och gentemot andra män. Männen verkar inte heller ha någon syn på yrket som direkt omanligt.

Flera av männen berättar att det föll sig ganska naturligt för dem att ta ett jobb i hemtjänsten. De ser inte valet att börja arbeta i hemtjänst som någon dramatisk brytning och flera av männen minns inte hur de först kom i kontakt med arbetet. Detta tyder på att dessa män inte ställer sig bakom den manlighetsnorm som finns i samhället. Att allt fler män arbetar med vård och omsorg bidrar till att könsstämplingen av yrken luckras upp, könsmärkningen suddas ut och det kan bli ett mer könsneutralt yrke.

När vi tittat på motiven bakom att männen valt att fortsätta jobba i hemtjänsten kvarstår till stor del de motiv som vi fann till det ursprungliga valet att börja arbeta i hemtjänst. Speciellt behovet av ett arbete med stor flexibilitet och frihet att bestämma över sina arbetstider fanns som en avgörande faktor till att man stannade i hemtjänstyrket. Utöver de inledande motiven uttryckte männen att de fick en annan slags positiv behållning av jobbet, såsom känslan av att vara behövd och uppskattad, samt den sociala behållningen av att arbeta med människor. Många av männen uppgav att de trivs mycket bra på jobbet och att de trivs bättre i hemtjänsten än på tidigare traditionellt manliga arbetsplatser. Vi kan här se att männen i vår studie inte ställer upp på de maktförhållanden som traditionellt funnits mellan könen, utan skapar egna värdestrukturer.

Vi har fått flera exempel på hur yrket presenterats för männen, vilket oftast skett genom bekanta och personliga kontakter. Våra resultat pekar dock på att hemtjänst i allt för liten utsträckning presenteras som ett alternativ för män, inte minst från arbetsförmedlingens sida. Det skulle vara intressant att undersöka arbetsförmedlingens roll och hur de presenterar arbeten för män och kvinnor. Frågan vi ställer oss är om det räcker att i större utsträckning presentera jobbet för männen?

Samtliga män i vår studie påpekar att det måste ske en förbättring i lön, villkor och status för att arbetet ska kunna attrahera män. Männen ger uttryck för att det krävs strukturella förändringar i yrket om män ska välja att jobba där. Det som också framkommer i männens beskrivningar är att de inte vill ta arbetet på de villkor som traditionellt funnits för yrket. Ett exempel på detta är att de flesta av männen i studien inte vill ha en fastanställning, utan väljer att vara timvikarier så att de kan använda yrket på ett sätt som passar deras krav på frihet och självbestämmande.

Majoriteten av männen i studien väljer att använda jobbet på ett sätt som ger dem utrymme för de sysselsättningar de har vid sidan om, såsom musik eller teater. De flesta ser inte yrket som sin yrkesbana, utan ser jobbet som mer tillfälligt. Kanske är det på grund av detta som diskussionerna om maskulinitet inte blir särskilt framträdande bland dessa män, just för att de ser det som något tillfälligt och inte lägger sin yrkesidentitet i

det på samma sätt. Kanske skulle maskulinitetsdiskussionerna blivit mer framträdande om männen valt detta som sin yrkesbana?

Kan man då dra samma slutsats om män som jobbar i hemtjänst som Nordberg (2003) gör i sin studie om män i kvinnoyrken, att de är jämställdhetens spjutspets? Ja, i den mening att fler män i hemtjänst bidrar till att egenskaper som traditionellt ses som kvinnliga kan bli mer könsneutrala. Vidgar vi begreppet jämställdhet till att omfatta de maktförhållanden som finns mellan könen är svaret inte lika självklart. Frågan vi ställer oss är om den manliga överordningen och kvinnliga underordningen i någon högre grad påverkas om män inte tar arbetet på samma villkor som kvinnor. Männen uppger att de inte vill ha ett lågstatusyrke utan karriärmöjlighet. Ställer kvinnor idag samma krav som männen på ett arbete eller är det fortfarande kvinnorna som kommer att återfinnas i dessa lågstatusyrken? För att svara på frågan om det enbart är män som kräver bättre villkor för att kunna se hemtjänst som en yrkesbana, eller om synen på yrket och dess brist på utvecklingsmöjligheter är densamma hos kvinnorna, skulle man behöva göra liknande undersökningar med kvinnor som målgrupp.

En fråga att ställa sig är hur framtiden för yrket ser ut, kommer det som några av männen tror bli ett arbete som man endast har som språngbräda eller bisyssla? Tidigare har andra typer av arbeten fyllt detta behov av tillfällig sysselsättning. Skeppsvarven fyllde förr en liknande funktion, det var många som arbetade tillfälligt och i perioder på varven. Arbetet var starkt präglat av en machokultur och byggde på manliga värden som fysisk styrka och manlig dominans. Att män idag använder ett yrke som bygger på värden som anses kvinnliga, så som omsorg och lyhördhet för andras behov visar på att något hänt i de värdestrukturer som styr män och kvinnors val. Problemet är att hemtjänstyrket, till skillnad från exempelvis varven, är ett yrke som inte lämpar sig för tillfälliga anställningar och hög personalomsättning. Yrket kräver en viss kontinuitet i personalstyrkan för att en god omvårdnad av de äldre ska kunna ges. Att höja kompetensen och möjligheterna till vidareutveckling inom hemtjänstyrket är nödvändigt inte bara för att fler män ska välja yrket, utan för att kunna garantera att omsorgen om våra äldre utförs av kvalificerad och engagerad personal. Detta ämne ges en allt större aktualitet och en utredning har nyligen tillsatts av regeringen med uppdraget att se till att

all personal inom äldreomsorgen ska ha grundläggande yrkeskompetens. Äldre- och folkhälsominister Maria Larsson uttalar sig i DN om att karriärvägarna i äldreomsorgen behöver förbättras och att påbyggnadsutbildningar som ger specialkompetens eventuellt kan behöva införas. Hon menar att det måste till åtgärder som gör det lättare att rekrytera till yrket och som ger möjlighet att utvecklas inom det ([www.dn.se](http://www.dn.se), 071123).

Våra resultat visar på att något måste hända med hemtjänstyrket för att det ska ses som ett attraktivt val på arbetsmarknaden, inte minst för män. Den slutsatsen vi kan dra av vår studie är att ja, det finns män i hemtjänsten, men majoriteten av dem är där på sina egna villkor och ser det inte som en framtida yrkesbana. Därmed vill vi hävda att hemtjänstyrket inte har blivit ett renodlat yrkesval bland männen, utan snarare är att likna vid en tillfällig anhalt där männens frihet bejakas och där de ändå kan trivas på jobbet.

## 7. Referenser

### Litteratur:

Andersson, Katarina (2007) *Omsorg under förhandling: om tid, behov och kön i en föränderlig hemtjänstverksamhet*. Umeå : Umeå universitet

Alvesson, Mats; Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur

Billinger, Kajsa (2005) Fokusgrupper, en datainsamlingsmetod. I Larsson, Sam; Lilja, John; Mannheimer, Katarina (2005) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Connell, R.W. (1995) *Maskuliniteter*. Uddevalla: Daidalos

Eriksson, Henrik (2002) *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis

Eriksson, Henrik (2003) Distanseringen från omsorg. I Johansson, Thomas; Kuosmanen, Jari (red) *Manlighetens många ansikten . Fäder, feminister, frisörer och andra män*. Lund: Liber

Gilje, Nils; Grimen, Harald (1995) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos.

Gonäs, Lena; Lindgren, Gerd; Bildt, Carina (red) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Greiff, Mats (2006) Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare, i Leppänen m. fl. (red) *Arbetsliv i omvandling*,

Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Johansson, Thomas (1998) Från mansroll till maskuliniteter. En inledning. I Claes Ekenstam m.fl. (red) *Rädd att falla*. Stockholm: Gidlunds.

Johansson, Thomas; Kousmanen, Jari (red) (2003) *Manlighetens många ansikten. Fäder, feminister, frisörer och andra män*. Lund: Liber

Kullberg, Karin (2006) *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet* Rapportserie i socialt arbete nr 6, 2006. Växjö Universitet

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Denmark: Narayana Press

Larsson, Sam (2005) Kvalitativ metod – en introduktion. I Larsson, Sam; Lilja, John; Mannheimer, Katarina (2005) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Larsson, Sam; Lilja, John; Mannheimer, Katarina (2005) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Motevasel, N. Ingrid (2002) *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer - omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Studentlitteratur.

Motevasel, N. Ingrid (2000) *Män, kvinnor & omsorg. En studie av omsorg som begrepp och handling i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Universitetstryckeriet.

Nordberg, Marie (2000) Hegemonibegreppet och hegemonier inom mansforskningsfältet. I Folkesson, Per; Nordberg, Marie; Smirthwaite, Goldina (red): *Hegemoni och mansforskning*. Rapport från Nordiska Workshopen i Karlstad 19-21 mars, 1999. Karlstad: Universitetstryckeriet.

Nordberg, Marie (2003) Jämställdhetens spjutspets? - Rollmodeller, velournissar och andra män i kvinnoyrken, i Johansson & Kousmanen (red) *Manlighetens många ansikten. Fäder, feminister, frisörer och andra män*. Lund: Liber

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

Robertsson, Hans (2003) *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. I *Arbetsliv och omvandling* 2003:13 Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Simpson, Ruth (2005) Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain, *Gender, Work and Organization* Vol. 12 No 4. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.

Svenning, Conny (2003): *Metodboken: [samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling: klassiska och nya metoder i informationssamhället: källkritik på Internet]*. Eslöv: Lorentz.

Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. *Ty makten är din - myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige : betänkande / av Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män - [Kvinnomaktutredningen]*. Statens offentliga utredningar, 1998:6. Stockholm : Fritze

Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia; Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig . Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

Westberg - Wohlgemuth, Hanna (1996) *Kvinnor och män märks: könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess* I *Arbete och hälsa*, 1996:1. Solna : Arbetslivsinstitutet



Westberg, H (2001) Könsmärkningsprocessen i Gonäs, Lena; Lindgren, Gerd; Bildt, Carina (red) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

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

Williams, L Susan; Villemez, Wayne J (1993) Seekers and finders. Male entry and exit in female-dominated jobs. I Williams (red) *Doing "women's work" – Men in nontraditional occupations*. Newbury Park: Sage Publications

## Internetkällor:

Information hämtad från Statistiska Centralbyrån den 18 oktober 2007:

[www.scb.se](http://www.scb.se)

Information hämtad från Vetenskapsrådet den 5 december 2007:

[www.vr.se](http://www.vr.se)

Information hämtad ur artikel på Dagens Nyheters hemsida, [www.dn.se](http://www.dn.se), den 23 november 2007, författad av Åsa Nilsson Rönnqvist:

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=147&a=718152>

Intervjuer genomförda mellan den 23 och den 31 oktober 2007.

## Intervjuguide

- Berätta lite om er själva och er bakgrund (familj, relationer, tidigare erfarenheter, utbildning, tidigare jobb)
- Hur trivs ni med ert yrke?
- Hur kommer det sig att ni började jobba inom hemtjänsten?
- Har ni, eller har ni haft, funderingar på att byta yrke?
- Har din syn på yrket förändrats sen du började arbetet?
- Har din syn på dig själv förändrats?
- Upplever ni att det finns för- och nackdelar med att vara man i hemtjänsten?
- Upplever ni att ni gör eller får andra arbetsuppgifter än era kvinnliga kollegor? I så fall, hur kommer det sig tror ni?
- Varför tror du män i hemtjänsten är så få? Är det eftersträvansvärt att de blir flera? Varför och vad måste i så fall förändras?

# Är du man inom hemtjänsten?

Vi vill träffa dig och ta del av dina tankar och erfarenheter.



Vi är två socionomstudenter som skriver c-uppsats. Då vi själva arbetat inom hemtjänsten är det ett område som ligger oss nära. Hemtjänst är ett kvinnodominerat yrke, därför vill vi undersöka mäns upplevelser av att arbeta inom hemtjänst.

Det är här Du kommer in i bilden.

Du har nu möjlighet att delta i en gruppdiskussion där du tillsammans med annan manlig hemtjänstpersonal får utbyta tankar och erfarenheter kring ert arbete. Vi erbjuder två tillfällen att välja mellan.

23 oktober 17-19

24 oktober 17-19

**VI BJUDER PÅ FIKA!**

För anmälan och frågor kontakta oss:

Anna Jarnström, tel. 0705 - 78 94 58

Ingela Haglund, tel. 0708 – 62 85 51

Eller maila: [ingela\\_haglund@yahoo.se](mailto:ingela_haglund@yahoo.se)