

Genusmedveten interaktion

Om genusmedvetet klientarbete bland ledare och medarbetare
inom det sociala området

Ingrid Lang

Rebecka Lehmussaari

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Socionom
Identifikationsnummer:	5944
Författare:	Ingrid Lang, Rebecka Lehmuusaari
Arbetets namn:	Genusmedveten interaktion – om genusmedvetet klientarbete bland ledare och medarbetare inom det sociala området
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Äldres röst – att vara subjekt i sin egen vardag – ett forsknings- och utvecklingsprojekt inom äldreservice i Sibbo kommun 2014-17
<p>Sammandrag:</p> <p>Forskning visar på en obalans mellan kön, som delvis kan motarbetas genom en ökad genusmedveten kommunikation. Eftersom ledaren påverkar sina medarbetare och lägger standarden för klientarbetet, behöver ledaren vara genusmedveten. Det börjar med ledaren, eftersom hen kan påverka medarbetarna som i sin tur kan påverka klienterna. Vårt syfte var att definiera och främja en genusmedveten professionell interaktion inom det sociala området. Våra frågeställningar var följande: vad är genusmedveten professionell interaktion inom det sociala området och hur kan ledare och andra professionella öka genusmedveten interaktion i klientarbetet inom det sociala området? En handbok framställdes genom metoden produktutveckling. Produkten baserar sig på teorier gällande genusmedveten professionell interaktion. Handboken är riktad främst till ledare och andra professionella inom det sociala området. För ett socialpedagogiskt förhållningssätt bör den professionella vara genusmedveten. Den professionella inom det sociala området bör stöda individer med underordinerad maktposition, och detta kan endast uppfyllas ifall likabehandling och lika möjligheter ges. Genusmedveten interaktion i arbetssättet bidrar till detta. Det handlar om att vara kritisk till de egna ordvalen och det egna beteendet för att undvika att bidra till att kvinnor och män fortsättningsvis bemöts, behandlas, uppfattas och bedöms olika. Om vi kan öka genusmedvetenhet på ett allmänt plan kan vi förhindra att människor ges olika förutsättningar på grund av sitt biologiska kön.</p>	
Nyckelord:	Genus, genusmedvetenhet, ledarskap, interaktion, sociala området, produktutveckling
Sidantal:	49+36
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	4.12.2017

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social worker
Identification number:	5944
Author:	Ingrid Lang, Rebecka Lehmuusaari
Title:	Gender aware interaction – about gender awareness among leaders and co-workers when working with clients in the social field
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	Äldres röst – att vara subjekt i sin egen vardag – ett forsknings- och utvecklingsprojekt inom äldreservice i Sibbo kommun 2014-17
<p>Abstract: Research shows an imbalance between men and women, which partly can be counteracted by increased gender awareness in our communication. As the leader influences co-workers and sets the standard for how to work with clients, the leader needs to be gender aware. It starts with the leader, as they can affect the co-workers, who then can affect the clients. Our purpose was to define and promote gender awareness, professional interaction in the social field. Our research questions were: What is gender aware professional interaction in the social field and how can leaders and co-workers increase gender awareness in their interaction when working with clients in the social field? A manual was produced through the method product development. The product is based on theories of gender aware professional interaction. The manual is primarily for leaders and other professionals in the social field. For a social pedagogical approach, the professional should be gender aware. The professionals in the social field should support individuals with lower power positions, and this can only be achieved if equal treatment and equal opportunities are given. Gender awareness in the interaction at the workplace contributes to this. In order to avoid contributing to women and men being treated, perceived and assessed differently, one needs to be critical of ones choice of words and behavior. If gender awareness is increased on a general level, it could prevent people from getting different opportunities because of their biological gender.</p>	
Keywords:	Gender, gender awareness, leadership, interaction, social field, product development
Number of pages:	49+36
Language:	Swedish
Date of acceptance:	4.12.2017

INNEHÅLL

1	Inledning.....	5
1.1	Centrala begrepp	7
1.1.1	<i>Genus</i>	7
1.1.2	<i>Ledarskap inom det sociala området</i>	8
1.1.3	<i>Det sociala området</i>	10
1.2	Syfte och problemformulering	13
1.2.1	<i>Avgränsningar</i>	13
2	Tidigare forskning	15
2.1	Urval och datainsamling.....	15
2.2	Genusmedvetenhet inom det sociala området	16
2.3	Genusmedvetet ledarskap	18
3	Genusmedveten professionell interaktion	22
3.1	Könsidentitet och könssocialisation	22
3.2	Socialkonstruktivism	23
3.3	Jämställdhetsintegrering	24
3.4	Asymmetrisk maktrelation.....	26
3.5	Utvecklingsekologiska teorin.....	28
3.6	Social kommunikation och varseblivning	30
4	Metod	32
4.1	Tekniker inom produktutveckling	33
	<i>Figur 1. Produktprocessens olika faser</i>	35
4.2	Val av metod.....	35
4.3	Etiska överväganden	36
5	Resultat.....	37
6	Diskussion.....	37
6.1	Processdiskussion	37
6.2	Produktdiskussion.....	39
6.3	Förslag till fortsatt forskning	41
7	Konklusion	41
	Källor	44
	Bilagor	49

1 INLEDNING

I arbete med människor bör kompetens i genusmedvetenhet ses som en nödvändighet. Genus syftar på det sociala könet. Individer med underordinerad maktposition i samhället bör stödas av exempelvis socionomer. Detta kan endast uppfyllas ifall likabehandling och lika möjligheter tillfredsställs, vilket hämmas ifall genusmedveten interaktion inte syns i arbetssättet.

En ökad genusmedvetenhet bidrar till ökad förståelse för det som på samhälls nivå ses som icke-normativt (jfr Giddens & Sutton 2014). Ifall en ledares bemötande präglas av genusmedvetenhet, kan även genusmedveten interaktion möjliggöras mellan professionella och klienter. Detta eftersom ledaren kan påverka medarbetarna och därmed även klienterna. Alla dessa tre parter har en inverkan på arbetsklimatet. Ledarens maktposition har en stor inverkan på de attityder och normer som råder inom arbetsklimatet. Ledaren sätter standarden för bemötande av kollegor sinsemellan samt arbetarens bemötande av klient. (jfr. Tafvelin et al. 2011)

Forskning tyder på en viss brist i genusmedvetenhet inom det sociala området (jfr. Hicks 2014 & Liedberg et al. 2010). Problematiken sitter främst i att professionella eventuellt inte värdesätter genusmedvetenhet som något väsentligt, eller att det missförstås. Fallgröparna utgörs av brist på kompetens i genusfrågan och olika syn på vad likabehandling innebär. Detta har skribenterna konstaterat utifrån erfarenheter från äldreomsorgen, barn och vuxna med funktionsnedsättning, unga med psykisk ohälsa och socialrådgivning inom målgruppen vuxna.

Professionella som arbetar inom det sociala området kan göra skillnad. De kan antingen bekräfta rådande normer eller ge sina klienter möjligheter att tänka i nyare banor än tidigare generationer. De kan hjälpa dem att vidga sina vyer genom att till exempel tänka utanför tvåkönsnormen, det vill säga uppfattningen om att det bara existerar två kön. Genusmedvetenhet innebär bland annat att ifrågasätta vad som stereotypiskt sett anses vara kvinnligt och manligt. Genusmedvetenhet innebär också att hålla sig kritisk till heteronormativitet, vilket baserar sig på att man och kvinna är de enda könen och att heterosexualitet är normen. Via konstant reflektion över den egna interaktionen kan pro-

professionella inom det sociala området bli mer genusmedvetna. Ett kritiskt förhållningssätt behövs eftersom alla människor inte passar in i de normer som råder i vårt samhälle. Det behövs en värld som accepterar en större mångfald än idag.

Genus sträcker sig mycket längre än till enbart det att även pojkar får bära rosa och leka med dockor. Genusmedvetenhet handlar om likabehandling och lika möjligheter, oavsett kön. Det är tyvärr en vanlig missuppfattning att genusmedvetenhet innebär att bemöta kvinnor och män olika. Genusmedvetenhet handlar mer om möjligheter än begränsningar och borde ses som en grundläggande kompetens hos professionella inom alla yrkesområden, men framförallt inom det sociala området där mänsklig kontakt utgör grundpelaren för arbetet.

Istället för att bemöta klienter enligt kvinna och man - flicka och pojke, borde de snarare bemötas som individer. Inom socialpedagogik bör den professionella skapa rum för individualism. Utan likvärdiga möjligheter existerar människan men tas inte i beaktande som en individ. Inom det sociala området måste den professionella ha kompetens i att bemöta olika sorters behov. Yrken där interaktion med andra människor utgör grunden gynnas alltså utav genusmedvetenhet. Socialpedagogen har ansvar över att göra professionella val för sin verksamhet. På grund av risken att en normbrytande person blir exkluderad ur en grupp, bör socialpedagogen arbeta empowermentbaserat så att alla blir sedda och hörda i gemenskapen. (Madsen 2006: 55, 115, 203, 218)

Stereotypa könsroller bekräftas många gånger via skämt eller omedvetna, inrotade förväntningar. Detta träder tydligt fram inom exempelvis äldreomsorgen då professionella omedvetet ändrar röstens tonläge beroende på om de talar med en man eller en kvinna. Som professionell bör en lägga stor tyngd vid att göra det omedvetna medvetet via de ordval en gör. Stereotypiskt sett har majoriteten av den äldre befolkningen ofta en mer traditionell syn på könsroller än yngre generationer. Därmed behöver professionella vara uppmärksam på att inte bekräfta dessa sociala konstruktioner. Genom bland annat klumpiga uttalanden bekräftar vi stereotypier. En ökad genusmedvetenhet bidrar till ökat välbefinnande genom jämlika möjligheter om att få vara sig själv. En kan fråga sig ifall det finns någon fri vilja då allt är normstyrt. (jmf. Lill 2010)

Detta arbete fungerar i samband med ”Äldres röst – att vara subjekt i sin egen vardag – ett forsknings- och utvecklingsprojekt inom äldreservice i Sibbo kommun 2014-17. Det övergripande syftet med projektet är att främja äldre personers hälsa och välbefinnande inom äldreservicen i Sibbo kommun genom att utveckla en personcentrad verksamhet, där äldre personer, även de mest utsatta, ges möjlighet och stöds till att få sin röst hörd i beslutsfattande och i utvecklingsverksamhet. Detta syfte omfattar tre olika nivåer: individnivå, verksamhetsnivå och organisations-/systemnivå”. (Arcada 2017)

1.1 Centrala begrepp

Med detta kapitel vill vi ge en generell översikt över hur läget idag ser ut i relation till vårt arbetsområde. Översikten beskriver varför detta är ett viktigt ämne att undersöka. I detta kapitel beskrivs även huvudbegrepp som är viktiga att veta för att kunna förstå detta arbete. Dessutom förklaras vilken arbetslivsrelevans detta examensarbete utgör.

1.1.1 Genus

Begreppet genus togs fram under 1960-70-talet och möjliggjorde tanken om det "sociala könet" (Strömberg & Eriksson 2006: 11). Det är viktigt att kunna särskilja begreppet genus från biologiskt kön, eftersom könsroll och könsidentitet saknar biologisk grund. Termen genus omfattar kulturella, psykologiska och sociala beteendemässiga identifierade skillnader mellan kvinnor och män. Genus finner sin grund i socialkonstruktivism. Det närliggande begreppet könssocialisation, beskriver hur de inlärdas könsrollerna uppstår via signaler som individens näromgivning, samhälle och massmedia utsänder. (Giddens & Sutton 2014: 412-413)

Miljön konstruerar alltså vad som anses kvinnligt kontra manligt (Strömberg & Eriksson 2006: 12). I västvärlden förknippas kvinnlighet ofta med känslomässighet och fokus på relationer. Kvinnans roll anses vara mer passiv än mannens. Att vara manlig anses däremot att vara aktiv, oberoende, tänka rationellt och styra. Pojkar fostras till att vara mer initiativtagande, mer självständiga och mer nyfikna. Flickor får mer närkontakt från föräldrarna än pojkar och får således bättre förutsättningar för att kunna ha nära relationer med andra människor. (Nilsson & Waldemarson 2013: 117-119)

I ett heteronormativt samhälle är män vad som anses manligt och kvinnor vad som anses kvinnligt. Män och kvinnor ska vara olika varandra. Enligt heteronormativitet attraheras mannen och kvinnan till varandra. Dessa normer bidrar bland annat till att vi ofta förutsätter heterosexualitet tills vi blir korrigerade. (Gunnarsson & Szebehely 2013: 140)

Genus är något som, oftast omedvetet, utvecklas med tiden och blir därmed väldigt djupt inrotat hos den mänskliga individen. Dagliga interaktioner, skapar individuellt beteende i koppling till samhällsliga arrangemang, vilket kallas för genusrelationer. (Giddens & Sutton 2014: 412-413) Vad som anses vara kvinnligt och manligt är dessutom hela tiden i en föränderlig process, beroende på sammanhang. Då vi skiljer på män och kvinnor, tenderar vi att skapa skillnader som varken är biologiska eller naturliga. Härifrån härstammar begreppet *doing gender* [skribenternas egen översättning: att göra genus]. Somliga menar dessutom att genus kommer före kulturen, att vi direkt efter födseln formas enligt den heteronormativa logiken. (Gunnarsson & Szebehely 2013: 12)

De som avviker från de tidigt inlärda normerna utsätts för olika slags sanktioner. Genus påverkar vår självuppfattning, vårt sätt att kommunicera på samt de olika rollerna en intar i relationer med andra. (Nilsson & Waldemarson 2013: 117) Slutligen kan det konstateras att genus ger oss olika förutsättningar i livet, beroende på vilket kön vi tillhör. (Strömberg & Eriksson 2006, Giddens & Sutton 2014, Gunnarsson & Szebehely 2013)

1.1.2 Ledarskap inom det sociala området

Fokus på ledarskap är stort i detta arbete eftersom människor inom samma organisation eller verksamhet tenderar att ha liknande grundläggande antaganden och värderingar, ibland även liknande tolkningar. Det är detta som menas med organisationskultur. Ledarens roll är betydande i skapandet av denna kultur, och den påverkar i sin tur klienterna. (jmf. Sveningsson & Alvesson 2010: 55)

Det går att definiera ledarskap på många sätt. Det handlar bland annat om att skapa entusiasm bland sina medarbetare, om att motivera dem och skapa bra förutsättningar

för verksamheten, kunna se helheten, bidra till förändring och utveckling samt leda gruppen mot ett gemensamt mål. Att kunna kommunicera och lyssna är även viktiga egenskaper hos en ledare. Ett gott ledarskap förmedlar också trivsel på arbetsplatsen. (Sveningsson & Alvesson 2010: 14 & Lundin & Sandström 2015: 16)

Mycket har skrivits om olika egenskaper och stilar inom ledarskap. Definitioner av ledarskap existerar i mångfald. Det är dock viktigt att inte glömma bort medarbetarna och deras uppenbara betydelse. Påståendet att "ledare bara är så effektiva som efterföljarna tillåter dem att vara" tål att reflekteras över. (Sveningsson & Alvesson 2010: 15)

En enkel modell är exempelvis att dela in ledarskapet i tre olika stilar; utvecklande, konventionellt och låt-gå-ledarskap. Det utvecklande ledarskapet kännetecknas av att vara inspirerande, innebära föredömligt handlande samt personlig omtanke. Ledaren ska alltså ta ansvar, ge sina medarbetare feedback och stöda och motivera dem. I den konventionella ledarskapsstilen talas det om ha tydliga mål, belöna önskvärt beteende men även korrigera där det behövs. Ledaren är kontrollerande och ställer krav på sina medarbetare. Ett låt-gå-ledarskap innebär att ledaren håller sig borta och inte är tillgänglig fast hen skulle behövas. Enligt forskare ska utvecklande ledarskap alltid eftersträvas, konventionellt ledarskap användas i kombination med det förstnämnda, och ett låt-gå-ledarskap till största del undvikas. (Lundin & Sandström 2015: 24-27)

De tre ovannämnda stilarna kallas ibland även för demokratiskt ledarskap, auktoritärt ledarskap eller laissez faire, men går i det stora hela ut på samma idéer. (Alvesson & Sveningsson 2012: 300-302) Ledarskap delas ofta även in i transformativt och transaktionellt ledarskap. En transformativ ledare har karisma, kan åstadkomma förändring, engagera och inspirera sina medarbetare. Kommunikation, samarbete och kreativitet är viktiga ord inom det transformativa ledarskapet. Den transaktionella ledaren leder under mera traditionella och förutsägbara förhållanden. Medarbetarna har rutinerade arbetsuppgifter och belönas med trygghet och lön för utfört arbete. Det går att jämföra transformativt och transaktionellt ledarskap med respektive ledare och chef. (Alvesson & Sveningsson 2012: 303-304, Tafvelin et al. 2011)

Det går att särskilja begreppen chef och ledare. Chefskap handlar ofta om att vidmakthålla medan ledarskap handlar mer om att utveckla. Vissa menar att en chef

vanligen frågar ”Hur?” och ”När?”, medan ledaren hellre frågar ”Vad?” och ”Varför?”. Denna gränsdragning har även kritiserats och andra menar att ledarskap egentligen hör till en av många olika arbetsuppgifter gällande chefskap. (Sveningsson & Alvesson 2010: 30-32)

Ledarskap kan även ses ur en kulturell synvinkel. Nationella skillnader gällande ledarskap beskrivs ofta som stereotypa feminina eller maskulina kulturer. I feminina kulturer uppskattas omsorg, samarbete, ödmjukhet och relationsinriktat arbete. Maskulina kulturer präglas av tävlings- och prestationsinriktat arbete, tuffhet och status. USA, Japan och Tyskland anses vara maskulina länder, medan länder som Sverige och Norge ses som feminina länder. Här gäller det att förstå vikten av sådana stereotypa ideal och inte falla i kategoriseringsfällor. Poängen är att förstå kulturens betydelse när ledarskap definieras. (Sveningsson & Alvesson 2010: 56-59)

Enligt forskning har bra ledare ofta en hög nivå av emotionell intelligens. Personer med hög emotionell intelligens strävar efter att vara fullt närvarande hos både sig själv och sin omgivning. Närvaron tar sig uttryck i ett demokratiskt förhållningssätt, självkännedom, empati, social kompetens och medvetenheten om hur ledaren påverkar sina medarbetare (Komives et al. 2013: 160-165). Att komma överens med andra definieras idag som en egenskap som väger tyngre än ens intelligens, IQ. Att vara kapabel till att vara i interaktion, motivera och förstå andra människor är vad som utgör ens emotionella intelligens, EQ (Akers & Porter 2016). Sammanfattningsvis kan det konstateras att ledarskap handlar om engagemang, personlig utveckling, omtänksamhet, tydlig kommunikation och jämställhet (Sveningsson & Alvesson 2010: 14).

1.1.3 Det sociala området

Det sociala området baserar sig på socialt arbete, närmare bestämt arbete med människor i olika livssituationer (jfr Tjersland et al. 2011). Som professionell inom det sociala området arbetar en med utsatta individer i samhället. Det finns dock många förklaringar till sociala problem. Sociala problem har främst tydliggjorts utifrån teorier om sociala konstruktioner, vars utgångspunkt ligger i socialpsykologiska samt samhällsvetenskapliga orienteringar (Kullberg et al. 2012: 36).

Sociala problem kan definieras som eskalerade sociala risker. Attityder mot avvikelser och normer i samhället utgör vilka sociala problem som är aktuella i den samhällskonstruktion vi lever i. Normer fungerar som en sortering efter bestämda kriterier, som sätter gränser mellan inkluderade och exkluderade samhällsgrupper (Nygård 2013: 65-67). Förväntningar på medborgarnas prestation, beteende och kompetens skapas utifrån normer. (Madsen 2006: 22)

Exempel på sociala problem, vilka lämnar individen beroende av samhälleligt stöd, är bland annat fattigdom, arbetslöshet, missbruk, kriminalitet och psykisk ohälsa (Nygård 2013: 203). Sociala problem är en livssituation som utgörs av en lång historia (jfr Giddens & Sutton 2007: 292). och socialpolitiken arbetar med hantering av dessa sociala problem (Nygård 2013: 203).

Ett specifikt exempel på socialt problem är segregation. Segregation innebär en oönskad uppdelning av människor. Den kan även vara påtvingad. Detta betyder att dessa "kategorier" av människor behandlas på olika sätt. Löneskillnader mellan män och kvinnor är ett typiskt exempel på detta. Segregation blir ett socialt problem först då människor känner sig kränkta och vill ha förändring, eller om till exempel en kommun anser att segregation inte hör ihop med dess politiska visioner. (Meeuwisse & Swärd 2013: 262-263)

När verksamhet planeras bör den professionella inom det sociala området inta en socialpedagogisk roll där även förverkligandet och utvärderingen tas i beaktande. En annan viktig aspekt inom socialpedagogiken är huruvida klienter ges möjlighet till inklusion där denna kan bemästra sitt eget liv. Detta handlar om vardagslivets arenor som finner betydelse i en samhällelig gemenskap. Eftersom de äldre i samhället är en minoritet och de kanske mest utsatta äldre individer är de på äldreboenden med minnessjukdom, så är det upp till de professionella att engagera klienten i en social roll i samhället. Det existerar dock ett dilemma mellan beaktande utav individ eller gemenskap. En gemenskap omfattar alltid normer och det finns en risk med att en normbrytande individ blir exkluderad från gruppen. Därför ska socialpedagogen fokusera på individualism, vilket innebär att varje individ ska bli sedd och hörd i gemenskapen. Detta uppfylls via ett empowermentbaserat arbetssätt (jfr. Madsen 2006: 115, 203, 218).

I pedagogiskt socialt arbete arbetar den professionella nära personer som omvärlden uppfattar som normbrytande. Professionella kan influera till en förstärkning av problemlösningen genom de krav och förväntningar som ställs på klienten i fråga. Reflektioner som är kopplade till socialpedagogiskt arbete är för det första att utgå ifrån att människor överlag är sociala varelser, men också att avvikelser och normer är sociala konstruktioner. Andra liknande reflektioner är att professionella inverkar på bilden av problemet i fråga samt förändringsprocesser via sitt sätt att bemöta och förhålla sig till klienten. Genom att uppmärksamma en individs kompetenser och styrkor utvecklas människan. Ett helhetstänkande är viktigt att inta som professionell i ett socialpedagogiskt förändringsarbete (Cederlund & Berglund 2014: 44,73).

Med hjälp av professionsetik kan en styra hur och till vad den professionella kompetensen bör användas. Socialpedagogen bör alltid utgå ifrån att göra de bästa val för sin verksamhet eftersom en bär personligt ansvar över sina professionella val (jfr Madsen 2006: 55).

Inom det sociala området fungerar såväl verbal och non-verbal kommunikation som arbetsredskap. Som professionell inom det sociala området är en ständigt i kontakt med människor och behöver därmed medvetet agera och reflektera över de signaler en sänder i interaktion med andra människor (jfr Nilsson & Waldemarson 2013: 33).

Enligt socionomens kompetenser bör den professionella främja jämlikhet och jämställdhet, förstå värdegrunden i arbete med klienter, arbeta enligt ett delaktighetsfrämjande och resursförstärkande förhållningssätt. Som professionell bör man även försvara de mest sårbara i samhället, identifiera skydds- och riskfaktorer och förstå tyngden utav förebyggande arbete, stöda mångfald och vara medveten om både lokala och globala utmaningar i relation till välfärd. Inom det sociala området bör en även ha kompetens i att kunna handleda klienten enligt dess behov och arbeta utifrån klientens bästa. Ytterligare kompetenser krävs i kritisk professionell reflektion. Det är även viktigt att kunna analysera nationella och globala processer som ger upphov till ojämlikhet och marginalisering. Som ledare bör en ha kompetens i att kunna utvärdera kvalitén i arbetet inom det sociala området (jfr YH-nätverket för det sociala området 2016).

Människans tankemönster och handlingar är starkt präglade av olika livsfaser som

individens erfarenhet sedan födseln. Individens förändras även i takt med samhälls förändring. Varje fas i människans livscykel omfattar nya utmaningar som måste bemästras för att människan ska kunna utvecklas som individ. Redan vid födseln är barnet i mänsklig interaktion. Samspelet med omgivningen fortsätter samt präglar individens utveckling och alla val, förhållningssätt samt värderingar som individen bär med sig genom hela vuxenlivet fram till livets slut (Tjersland et al. 2011: 92-93).

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med detta arbete är att medvetandegöra och främja en genusmedveten professionell interaktion inom det sociala området.

Våra problemformuleringar är följande:

- Vad är genusmedveten professionell interaktion inom det sociala området?
- Hur kan ledare och andra professionella öka genusmedveten interaktion i klientarbetet inom det sociala området?

1.2.1 Avgränsningar

Skribenterna har valt att skriva om genusmedvetenhet inriktat mot ledare och professionella inom det sociala området. Att gå närmare in på varför ledarens förhållningssätt är viktigt i största allmänhet hade gjort arbetet för omfattande. Att enbart precisera arbetet på genusmedvetenhet som en viktig kompetens hos ledare och professionella anser skribenterna gav mer djup.

Det är även ett medvetet val att ordet "man" undviks där det går att exempelvis använda "en" istället. Detta för att ge ett exempel på hur det går att vara genusmedveten i sin kommunikation genom att bryta mot normer.

Vidare har skribenterna exkluderat ordet "ras" ur arbetet, eftersom uppfattningen om olika mänskliga raser är föreställningar som baserar sig på rasism. I arbetet görs dock hänvisningar till källor som omfattar begreppet.

I arbetet skrivs det mest om målgruppen äldre. Vid eftersökning av användbart material till detta arbete insåg skribenterna att det skrivits oerhört lite om äldre i relation till genus. Genus förknippas oftast ihop med barn och unga. Enligt skribenterna är det viktigt att belysa att alla målgrupper påverkas utav genus och har därför valt att specifikt uppmärksamma äldre. Skribenterna har även mest erfarenheter utav arbete med äldre så därför föll det naturligt att lyfta fram målgruppen.

Även om tidigare forskning till detta arbete härstammar från olika delar av världen går det inte att bortse från det givna nordiska perspektivet detta arbete baserar sig på. Skribenternas uppfattning om genusmedvetenhet skiljer sig högst antagligen från uppfattningar från andra delar av världen. Arbetet utgår givetvis från den syn på jämställdhet som råder här i Norden, vilket ger en logisk begränsning av arbetet.

Denna undersökning kan uppfattas som ett feministiskt arbete. Det finns många inriktningar inom feminism och detta arbete utgår från en intersektionell feminism.

Feminism med intersektionell inriktning syftar på multipel diskriminering, till exempel för att undersöka hur en lesbisk kvinna med invandrabakgrund tas emot i det finska samhället. Denna typ av feminism omfattar alltså fler former av ojämlikhet, även om fokus ligger på genus. Eftersom professionella inom det sociala området bör "främja likställdhet och jämlikhet", samt "ta ställning för de mest sårbara individerna och grupperna i samhället" (YH-nätverket för det sociala området) anser skribenterna att detta synsätt är väl berättigat. Intersektionalitet tas även upp senare i arbetet (3.2.1).

I arbetet skrivs det mycket om kvinnliga ledare. Då det talas om genus i relation till ledarskap så är det dessvärre kvinnor som står inför flest utmaningar. Detta betonas i tidigare forskning (2.3). Det gäller allt ifrån förutfattade meningar om utseende till kompetens i ledarskap. Manliga ledare bedöms inte lika hårt och uppmärksammas inte i lika stor utsträckning. Detta är anledningen till varför denna undersökning inte fokuserar lika mycket på manliga ledare.

2 TIDIGARE FORSKNING

Syftet med detta kapitel är att ge en översikt över vad som tidigare forskats inom genus och ledarskap i koppling med det sociala området. Kapitlet är tvådelat för att tydliggöra tematiken. Första delen handlar om hur genusmedvetna professionella inom det sociala området är. Andra delen tar upp hur genus påverkar ledarskap och varför det är viktigt att ledare är genusmedvetna.

2.1 Urval och datainsamling

Följande databaser användes vid insamling av data: ScienceDirect, SAGE Publications PubMed och Academic Search Elite (EBSCO).

Sökorden som använts i de vetenskapliga artiklarna har varierat beroende på tematik av artikel, eftersom önskat sökresultat ej nåtts med enbart samma kombination av sökord. Eftersom arbetet är uppdelat i två delar så finner inte artiklarna heller relevans i båda delarna. Sökorden som använts vid datainsamlingen har varit i kombinationerna: leadership AND gender, leadership AND gender AND aging, gender AND gender stereotypes AND elderly. Kriterierna för de vetenskapliga artiklarna som valts har varit att impact factor når över minst 1. Vissa utav artiklarnas impact factor var ej givna men var ändå relevanta för denna undersökning. Sökningen i ScienceDirect avgränsades med hjälp av fältet “abstract, titel, keywords”. Sökningen i SAGE utfördes med fältet “All fields”, d.v.s. utan avgränsning, eftersom sökningen gav för lite resultat vid avgränsning. Sökningen i EBSCO avgränsades med fältet “AB Abstract or Author-supplies Abstract” samt fältet “Full text”. Årtalen begränsades till år 2006–2016 för att få så aktuell fakta som möjligt. Datainsamlingen i ScienceDirect avgränsades till att söka bland enbart journaler för att få färre sökresultat. Sökningarna genomfördes i oktober 2016.

Ytterligare sökningar utfördes under våren och hösten 2017. Detta eftersom tematiken äldreomsorg ansågs vara för snävt. Äldreomsorg breddades därmed ut till det sociala området. Sökportalen som användes genom denna sökningsomgång var SAGE Publications på grund av bäst tillgänglighet till passande vetenskapliga artiklar. Sökord som an-

vänts vid datainsamlingen var: gender AND social field, gender AND social work, gender AND leadership. Årtalen begränsades till år 2006–2017.

Slutligen valdes totalt tio stycken vetenskapliga artiklar som fick utgöra grunden för den tidigare forskningen. Geografiskt är artiklarna från Tyskland, Sverige, USA och England. Alla artiklar som valts är skrivna på engelska.

2.2 Genusmedvetenhet inom det sociala området

*”Social work is more correctly described as a female majority,
male-dominated profession”*

- B. A. McPhail
(McPhail, 2004 I: Hicks, 2014)

Enligt forskning bör genusmedvetet språk användas för att främja jämställdhet och lika värde. Studier tyder på att maskulina ord dominerar språken (exempelvis ”man borde...”) och genom att genusneutralisera orden kan en främja jämställdhet (exempelvis byta ut ”han/hon” till ”dem”). En enkätundersökning som utfördes via nätet studerade ifall läsning utav genusmedveten text gynnar genusmedveten språkanvändning. Deltagarna var omkring 25 år, varav 46 var kvinnor och resterande 56 var män. Resultatet visar att män är inkluderade i text oavsett och reflekterar därav oftast inte över problematiken. Kvinnor däremot reagerar när det bekräftas att de inte är inkluderade i text och tar därefter åt sig utav genusmedvetet språk enklare än män. Sammanfattningsvis menar forskarna att framförallt män borde bli mer medvetna om språkanvändningen. (Koeser et al. 2015)

I en kvalitativ studie har uppfattningar om konceptet genus hos professionella inom det sociala området utforskats. Ur intervjuerna framkom olika synpunkter. Genus var bekant för de flesta intervjuade men kunskapen inom området var begränsad. Det framkom även att flera professionella förstärkte genus i sina möten med klienter, bland annat

genom att fråga kvinnor frågor gällande hushåll och män frågor om yrke. De intervjuade reflekterade över deras egna fördomar och generaliseringar i möten med klienter. Även utmaningar gällande olika kulturella influenser och genus diskuterades.

En annan aspekt kom upp i intervjuerna, nämligen olikheter i kommunikation mellan manliga och kvinnliga klienter. Åsikten var att det var lättare att samtala med kvinnor eftersom de hade lättare att uttrycka sig om till exempel känslor eller smärta. De manliga klienterna beskrevs som mer självsäkra och svårare att ifrågasätta. Författarna konstaterar slutligen att ett genusperspektiv behövs i utbildning och i 'yrkesutövande' för att öka förståelsen för vad det kan göra för både kvinnor och mäns hälsa. (Liedberg et al. 2010)

Forskning angående uppfattningar om genus inom det sociala området visar liknande resultat. Forskning om olika teorier med fokus på genus, påpekar bland annat det ironiska med att kalla det sociala området för kvinnodominerat. Även om flera kvinnor arbetar inom denna bransch jämfört med män, är det inte nödvändigtvis så att kvinnor erhåller mest makt. Män besitter oftare höga ledarskapspositioner. Somliga menar att sociala området kunde beskrivas som en bransch där majoriteten utgörs av kvinnor men domineras av män. Enligt forskning missuppfattas genusmedvetenhet ibland hos professionella inom det sociala området, det antas till exempel att kvinnor och män ska behandlas olika. Det kan sammanfattningsvis konstateras att genusmedvetenhet är något som ofta tros finnas med i branscher inom det sociala området, men dock inte uppnås i praktiken. (Hicks 2014)

Inom det sociala området har genusforskning utförts även i relation till målgruppen äldre. På dagverksamhet för äldre med minnessjukdomar har erfarenheter av meningsfullhet och välbefinnande analyserats. En studie omfattade 108 deltagare (48 män och 60 kvinnor) från åtta olika dagverksamheter i Sverige. Via olika instrument mättes meningsfullhet, känsla av empowerment och psykosocialt mående hos deltagarna. Traditionella könsroller bekräftades via studien. Erfarenheter utav meningsfullhet kan vara resursförstärkande, enligt forskningen. Vad män respektive kvinnor definierar som meningsfullt är dock styrt av genus. Enligt studien föredrog män träarbete framför textilarbete och kvinnor föredrog vise versa. Via genusmedvetet arbete kan empowerment upp-

nås, exempelvis genom ökade valmöjligheter. Då kan även meningsfullhet erfaras, enligt studien. (Leufstadius et al. 2014)

Forskning har även undersökt stereotyper av den äldre befolkningen genom att låta studenter på universitet rita en bild av en äldre person. Syftet med forskningen var att kartlägga ungas uppfattning utav äldre. Datainsamlingen utfördes mellan åren 2002–2005 och forskningen baserar sig på totalt 183 skisser. Forskarna kodade skisserna och skapade variabler. I resultatet framkom både negativa och positiva stereotyper gällande de äldre. Resultaten visar också på stereotypiska skillnader mellan äldre kvinnor och äldre män. Exempelvis föreställde teckningarna oftast män, vilket är ologiskt med tanke på statistiken där det förekommer att antal äldre kvinnor är fler än antalet äldre män. Forskningen syftar alltså här på dubbelstandarden gällande åldrandet. Genom att närmare studera teckningarnas upplägg framkom normativa fördomar gällande genus och forskarna menar att dessa resultat kan användas för att hjälpa oss att reflektera över unga personers förutfattade meningar gällande den äldre befolkningen. Resultaten diskuterades även efteråt i olika studiegrupper och bidrog till att eleverna blev mer observanta gällande stereotypiska bilder av äldre. Forskarna föreslår att materialet kan användas i framtida undervisningssyfte för att stimulera till vidare diskussion. (Barrett et al. 2007)

2.3 Genusmedvetet ledarskap

"Here is my dilemma ... as a woman in high public position or seeking the presidency as I am, you have to be aware of how people will judge you for being, quote, 'emotional'. And so it's a really delicate balancing act – how you navigate what is still a relatively narrow path – to be yourself, to express yourself, to let your feeling show, but not in a way that triggers all of the negative stereotypes".

– Hillary Rodham Clinton
(Clinton 2016 I: Brescoll 2016)

Genus som en del av ledarskapsutbildning kunde gynna kvinnors roll som ledare, enligt forskning. Studier hävdar att genusmedvetenhet behövs i undervisning främst för att den

professionella ska ha kompetens i jämlikt bemötande. De kurser som erbjuds, vilka tan- gerar ämnet, attraherar ofta endast de som redan är insatta. Därav är det en nödvändig- het att inkludera genusfrågan i utbildning. Inom forskning har det bland annat granskats ifall kurser i ledarskap på civilingenjörsprogram involverar genusmedvetenhet. Resulta- tet tyder på att det existerar massvis med kurser i ledarskap men inte i koppling till ge- nus och därmed synliggörs inte problematiken. Forskare menar att ifall det råder brist på kulturell kompetens och mångfald så kan professionellas förmåga att ansvarsfullt leve- rera tjänster och service vara nedsatt. Studier visar även att genusmedvetenhet i utbild- ning behövs för att öka mängden kvinnor i ledarskapspositioner, då kvinnliga ledare idag är underrepresenterade i alla yrkeskategorier. Enligt kulturella förväntningar är en kvinna omhändertagande, vilket kolliderar med den hårda attityd som ledare förväntas innehava. Kvinnor tenderar på grund av kulturella förväntningar även vara mer demo- kratiska ledare än män, antyder forskning. (Schachter 2017)

Den starkaste könsrelaterade fördomen i västerländsk kultur är att kvinnor är mer kän- losamma än män. Forskningen tyder på att denna fördom leder till att kvinnliga ledare ständigt måste balansera två komplexa problem för att varken misslyckas med sin roll som kvinna eller som ledare. Dessa två problem är: *hur* mycket känslor får en kvinnlig ledare visa och *vilka*. Enligt normer förväntas manliga ledare visa få eller inga känslor alls. Normen för kvinnliga ledare är inte alls lika tydlig, eftersom hon alltid riskerar att ses som mindre feminin om hon visar färre känslor, men ifall hon visar mer känslor an- ses hon misslyckas i rollen som ledare. Det har gjorts undersökningar som tyder på att män anses mer intelligenta och känslomässigt kompetenta då de visat lite känslor i sitt arbete, medan resultaten är tvärtom med kvinnor som visar samma mängd känslor. Tack vare fördomen att kvinnor är mer känslösamma än män, tolkas ofta kvinnors känslor vara mer intensiv än samma känslor visade av män.

I forskningen beskrevs det hur känslor som ilska och stolthet höjer manliga ledares sta- tus och kompetens, medan kvinnliga ledares samma visade känslor var till deras nack- del. I motsats till de manliga ledarna ansågs ilska hos kvinnliga ledare göra dem mindre kompetenta. Stolthet var en annan känsla som ansågs höra ihop med manliga ledare, men inte kvinnliga. Enligt forskning anses en stolt kvinna inte alls lika attraktiv som till exempel en lycklig kvinna. Stolta män ansågs också mer attraktiva än lyckliga män.

Detta innebär alltså att det är väldigt svårt att hitta en balans för kvinnor som besitter ledarskapspositioner. (Brescoll 2016)

Dessa stereotypa förutfattade meningar skapar utmaningar för främst kvinnliga ledare. Det finns mycket forskning kring svårigheterna som kvinnor ställs inför i sin strävan till att nå höga ledarskapspositioner. Denna artikel tar upp problem som kvinnor kan utsättas för efter att ha nått dessa positioner, det vill säga vad som sker ovanför det så kallade glastaket. En utav dessa studier strävar efter att besvara tre forskningsfrågor med hjälp av två metoder. Den första metoden studerar data gällande kvinnor och män som jobbar eller har jobbat som vd:n för ett av världens största företag. Den andra metoden är semi-strukturerade intervjuer som gjordes med tolv kvinnor som sitter på höga ledarskapspositioner. Forskningen pekar på flera exempel där kvinnor behandlas annorlunda än män. Kvinnor tackar oftare ja till riskfyllda uppdrag för att de gång på gång känner sig tvungna att bevisa sin kompetens som ledare. De blir ofta exkluderade från viktiga arbetsrelaterade event, till exempel middagar eller golfturneringar. Forskningen ökar förståelse för orättvisorna mellan könen i relation till höga ledarskapspositioner. Kvinnor bedöms även hårdare och får lättare avgå om de misskött sig, i jämförelse med samma faktorer på män. Kvinnliga ledare får även mindre stöd för sitt arbete jämfört med deras manliga kollegor. Detta på grund av normer gällande ledarskap. (Glas & Cook 2015)

Vilka erfarenheter framgångsrika kvinnor i höga positioner har utav att delta i planering av karriär och utveckling av organisationer har även intresserat forskning. Genom kvalitativa intervjuer har forskning tagit fram antaganden om ledarskap då ledarskap försöker utvecklas. Antaganden gäller diskriminering av kvinnor på grund av kön och andra utmaningar kopplat till genus. I en studie deltog sammanlagt 16 kvinnor från Nashville, Tennessee, med alla minimi två års erfarenhet av att sitta i ledande position. Resultatet visar att kvinnliga ledare blir stämplade (för bland annat sexuell läggning) på basen av att antingen bete sig för mjukt eller alternativt för hårt. Detta finner sin grund på förutfattade beteendemässiga förväntningar. Det existerar ett dilemma mellan att antingen vara den som tar ledning och därmed vara kompetent för arbetet men ogillad som person, eller den som tar hand om andra och därmed gillad som person men saknar kompetens för arbetsrollen. Eftersom majoriteten av ledare är män, kommer även majoriteten fortsättningsvis vara maskulint dominerande utav de som anställs i de högre positioner-

na. Enligt forskning bör det strävas efter att anställa den mest lämpade kandidaten för jobbet oberoende av kön. Som kvinna bör en aktivt arbeta för kvinnors ställning inom den karriärbetonade branschen, uppmuntrar forskning. (Schultz & Enslin 2014)

Sammanfattningsvis vill forskning även betona nödvändigheten i att vara medveten om hur blivande ledare reflekterar över stereotypier bland kvinnliga ledare. Detta via studier kring medias roll i skapandet av den normativa kvinnliga ledaren, gällande utseende och dess inverkan på studenter i sitt egna framtida ledarskap. Media inverkar och skapar en idealbild som tränger sig in i ens identitet. Elever som studerar i skolan Master of Business Administration (MBA) har medverkat i en kvalitativ studie angående ämnet. Denna skola valdes eftersom studievalet var maskulint dominerande. Studien tar upp vad som anses utgöra professionalitet hos kvinnliga ledare. Varför utseende är viktigt att poängtera i frågan angående kvinnligt ledarskap är för att kvinnliga ledare antingen betraktas som professionella eller sexuellt attraktiva. Att vara både och anses vara en omöjlighet inom denna konstruktion. Även heteronormativa strukturer äger rum inom kvinnligt ledarskap. Det uppstår ett dilemma då kvinnliga ledares sexuella läggning bedöms på basen av utseende. Vill den kvinnliga ledaren verka professionell får hon inte vara för attraktiv. Är hon inte tillräckligt attraktiv ifrågasätts hennes sexualitet. Studerandena reflekterar över varför det en åstadkommit inte borde få tala för sig själv eftersom en redan nått en hög position. En behöver inte se sexig ut och objektifiera kvinnor och enligt forskningen måste genus medvetenhet vara ett ämne som lärs ut i skolorna. (Kelan 2012)

3 GENUSMEDVETEN PROFESSIONELL INTERAKTION

Detta kapitel omfattar den teoretiska referensram som genusmedveten professionell interaktion baserar sig på. Kapitlet tar upp könsidentitet, könssocialisation, socialkonstruktivism, jämställdhetsintegrering, asymmetrisk maktrelation, utvecklingsekologiska teorin samt social kommunikation och varseblivning.

3.1 Könsidentitet och könssocialisation

Könsidentitet ur ett sociologiskt perspektiv är det som gör en individ unik. Den sociala identiteten formas via kontinuerliga interaktionsprocesser som skapas genom handlingar snarare än det biologiska kön vi föds med. (Giddens & Sutton 2014: 205) Identiteten uppstår med andra ord då vi samspelar med andra människor. (Nilsson & Waldemarson 2013: 32) Primär identitet är den som präglas utav barndomen, dvs. etnicitet och kön. Yrkesroller och andra sociala positioner utvecklas med livets gång då olika sociala roller införlivas och dessa kallas för sekundära identiteter. Dessa förändras i takt med individuell mänsklig utveckling. Könsidentitet skapas och förstärks via social interaktion. (Giddens & Sutton 2014: 205)

Könssocialisation syftar på inläringen av könsroller som sker via omgivningsfaktorer såsom massmedia, staten och närmaste sociala nätverk. Denna socialisation påbörjas redan den dagen då barnet föds och präglar en genom hela livet. Synsättet skiljer biologiskt kön från genus, som är ett socialt fenomen där könsskillnader är kulturellt betingade snarare än biologiskt benämnda. Även fast en som vuxen försöker behandla flickor och pojkar jämlikt, så ser bemötandet olika ut för respektive kön. På grund av de mycket djupt inrotade könsrollerna frågar även vuxna på olika vis och barnen svarar olika baserat på könsfördelningen. Könssocialisationen sker genom belöning kontra bestraffning av olika beteenden gällande maskulinitet och femininitet samt kontinuerliga bekräftelser av dessa. Stereotyper angående vad som anses vara manligt respektive kvinnligt förstärks via könssocialisation. (Giddens & Sutton 2014: 230, 412-415)

Stereotypa förutfattade meningar om kvinnor respektive män kan exempelvis basera sig på att kvinnor förväntas prioritera hushåll mer än män. Kvinnor förväntas både försörja

och omsorgsfullt ta hand om familjen, medan män förväntas stå för den största ekonomiska inkomsten. Så länge en tillåter dessa könsroller att reproduceras så kommer både stereotypierna och könsskillnaderna att bestå eftersom genus fortsätter att utspela sig. (Giddens & Sutton 2014: 262)

Pojkar uppmuntras i tidig ålder att till exempel ta egna initiativ och att vara mer självständiga. Flickor däremot får tidigt träna att ha olika relationer och att ha kontroll över sig själva, där pojkar istället förväntas vara mer nyfikna och får mer frihet. (Nilsson & Waldemarson 2013: 119) En annan föreställning är att det är kvinnor som bäst lämpar sig för arbetet inom det sociala området - eftersom "vårdandet överensstämmer med hennes natur" (Lill 2010: 41). Det är således inte förvånande att majoriteten av vårdare är kvinnor. Kvinnor tenderar att arbeta med både lägre status och lön i jämförelse med manligt dominerande yrken. En annan förklaring är de sociala roller som skapats via sociala konstruktioner. (Kullberg et al. 2012: 80)

3.2 Socialkonstruktivism

Genom social interaktion och språkligt utbyte konstruerar människor en gemensam verklighet (Giddens & Sutton 2014: 277). Via mänskliga förhandlingar skapas det som anses vara korrekt och sant, det vill säga sociala normer och spelregler i den gemensamma verkligheten – det konstruerade. (Tjersland et al. 2011: 72, 103). Socialkonstruktivism studerar samhällreliga sociala problem som konstruerats via mänsklig prägling (Giddens & Sutton 2014: 112). Samhället omfattas av en människoskara som uppvisar gemensamma grundläggande uppförandenormer, likartade kulturella ramar och värderingar – vilket bildar samhällrelig social struktur. Det sker ständiga omstruktureringar i den process som kan kallas för mänskliga samhällskonstruktioner (Giddens & Sutton 2014: 30-31).

Socialkonstruktivism är centralt inom genusvetenskaplig forskning. Socialkonstruktivismen undersöker olika socialt konstruerade fenomen, som till exempel genus. Begreppet används för att förklara att dessa fenomen är resultat av mänsklig interaktion, präglad av vår historia och kultur. Teorier om genussystem, kön som konstruktion, tog fart under 70-talet. Orden kön och genus börjades skiljas åt, vilket innebar att även könets so-

ciala fenomen benämndes. Kroppsligt kön utgör det biologiska medan könsidentitet formas av sociala konstruktioner (Mattsson 2012: 56). Genus används för att förklara och analysera samhällsstrukturer och dess maktrelationer (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016).

En person vars biologiska kön inte stämmer överens med könsidentiteten utsätts för olika sanktioner. Att vara oberoende, rationell och styrande brukar ses som normer för män, medan att vara känslomässig och relationsinriktad brukar räknas till normer för kvinnor. Synen på vad som är manligt och kvinnligt förändras i takt med samhällsutvecklingen, men fortfarande syns dessa djupt inrotade, socialt konstruerade normer i vår vardag. (Jmf. Nilsson & Waldemarson 2013: 117-118)

Alla äldre individer har varit spädbarn, barn, tonåringar, vuxna och åldrade. Dessa olika biologiska faser kallas för människans livscykel. Dessa stadier är såväl biologiska som psykologiska och sociala. Individens livslopp struktureras utav klass, etnicitet och kön, vilket utgör sociala skillnader i samhället. Ur ett sociologiskt perspektiv förändras livsloppen i samma takt som samhällsutvecklingen, vilket betyder att alla människors individuella livscykel bildas genom sociala konstruktionsprocesser. (Giddens & Sutton 2014: 232)

3.3 Jämställdhetsintegrering

Enligt Nationalencyklopedins uppslagsverk (2017) definieras begreppet integration som en förenande process mellan två parter, där grupper bildar en större helhet. Forskning kring ämnet tyder på att det existerar två olika uppdelningar kring begreppet integration. På samhällsnivå innebär integrering ett sammanslutet socialt nätverk mellan samhällsliga delsystem. Integrering på individnivå sker då den enskilda individen skapat ett socialt band som baserar sig på känsla av social tillhörighet mellan en grupp. Social integration formas utifrån gemensamma normer och värderingar. Ifall ens ställning dock är utanför sammanhangen och inte är önskad eller frivillig, definieras den som marginaliserad (Madsen 2006: 135–141).

Integrering av genusperspektiv inom det sociala området står i ständig utveckling då en gradvis medvetenhet och ett intresse växt fram inom forskning (Mattsson 2012: 21). Enligt den finska grundlagen (731/1999) 6 § får ingen särbehandlas på grund av ”kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person”. Enligt 1 § i Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (232/2005) bör jämställdhet främjas, kvinnors ställning i arbetslivet bör förbättras och diskriminering på grund av kön, könsuttryck eller könsidentitet bör förebyggas. Enligt 4 § är myndigheterna skyldiga att främja jämställdhet och ändra förhållanden som hindrar jämställdhet.

Att sträva efter jämställdhet är kanske något många påstår sig göra. Men en fallgrop är att fastna för mycket på själva görandet, istället för att verkligen fundera på *hur* ojämställdheten ser ut och hur detta kan förändras. Vi tänker oss en organisation där det strävas efter jämställdhet. Jämställdhetsintegrering bör inte misstas för en metod, utan snarare en strategi. Därför bör allt arbete inom organisationen ses utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att på allvar kunna uppnå jämställdhet. (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016)

Paradoxalt nog kan jämställdhetsarbete återskapa könsskillnader. Detta sker så länge vi ser på kvinnor och män som varandras motsatser, och som två homogena grupper. En vanlig uppfattning gällande genus är att kvinnor och män ska behandlas olika. (Hicks 2014: 472-473). Om vi försöker vara jämställda genom att till exempel svänga på könsstereotypa aktiviteter (till exempel försöka få männen på ett äldreboende att baka och kvinnorna att snickra) så förbiser vi alla andra faktorer som spelar in. Hit hör bland annat sexualitet, etnicitet, ålder, identitet, funktionalitet och klass. Vi får heller inte bortse från de som inte vill kalla sig varken man eller kvinna. (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016)

HBTQ är en förkortning för personer som inte hör till varken hetero- eller tvåkönsnormen. Förkortningarna står för ”homo, bi, trans och queer”. Transpersoner innebär personer vars könsidentitet och könsuttryck skiljer sig från det kön som registrerats vid födseln. Ordet queer betyder avvikande, eller konstig och användes tidigare som skällsord mot människor tillhörande vissa sexuella minoriteter. Inom queerteori granskas normer och strukturer i vårt samhälle. Bland annat ifrågasätts

heteronormen, tvåkönsnormen och könsidentitet. Teoretiska perspektiv inom queerteori utgår bland annat från att heterosexualitet är ett socialt konstruerat fenomen. (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016, Strömberg & Eriksson 2006: 16-18)

Genom att integrera jämställdhetsaspekten då vi diskuterar möjligheter och rättigheter i vårt samhälle, kan vi ändra på den ojämlikhet som råder mellan könen. (Strömberg & Eriksson 2006: 15-16) Forskning från Sverige vittnar om unga flickor och pojkars olika rättsliga normer. Vid till exempel tvångsvård av unga tillåts flickornas sexualitet påverka beslutet om omhändertagande, även ännu under modern tid. Det handlar om bedömningar gjorda på grund av normbrytande beteende. Flickor har alltså omplacerats till följd av deras aktiva sexualitet, då detta ansetts icke önskvärt. Pojkarnas omplaceringar handlade oftast om normbrytande beteende i form av kriminella handlingar. (Wennstam 2016: 174-175)

Vidare har samhället även mer överseende för pojkars alkoholmissbruk än flickors. Flicknormen är mindre tillåtande, ger dem mindre handlingsutrymme och förutsätter också att flickorna ansvarar för upprätthållningen av dessa gränser. Flickor döms helt enkelt lättare för missbruksproblem. Detta betyder att vi tar för givet att rättssystemet är könsneutralt, fastän det egentligen domineras av ett mansperspektiv. (Meeuwisse & Swärd 2013: 306-307)

För att bland annat kunna bekämpa den könssegregerade arbetsmarknaden, jämna ut lönerna mellan könen samt minska på de våldsbrott som män begår mot kvinnor kan det slutligen konstateras att det behövs en forskningsbaserad kunskapsutveckling (Strömberg & Eriksson 2006: 15-16).

3.4 Asymmetrisk maktrelation

Makt handlar om hur handlingar påverkar varandra, hur vi utövar makt genom att handla på ett visst sätt. Inom det sociala området är det speciellt viktigt att ha maktperspektivet i åtanke då en ofta jobbar med personer i lägre maktposition. När vi utövar makt kan våra handlingar få både större och mindre konsekvenser för dessa. Makt kan ses som en egenskap i mänskliga relationer. En asymmetrisk maktrelation innebär en maktobalans mellan två parter. (Lill 2010: 29)

Maktstrukturer baserar sig på hierarkiska förhållanden till varandra, både på samhällsnivå och individnivå. Strukturerna uppstår via kategorisering av grupper som värderas olika, det vill säga ”vi” och ”dem”. Via vårt eget beslutstagande och agerande kan vi påverka våra tankar och institutioner. På individnivå framträder lika mycket likheter och olikheter som det finns individer, vilket gör det svårare att se maktstrukturerna och ojämlikheterna mellan grupperingarna. På samhällelig nivå är det vanligtvis enklare att synliggöra och acceptera olikheter såsom exempelvis att män har högre lön än kvinnor eftersom det utsträcker sig i större skalor. (Mattsson 2012: 31)

Då genus diskuteras ligger även makt centralt för förståelsen av hur sociala relationer och samhällen konstrueras. Ojämlikhet, som bygger på olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sitt eget liv, utgör en typ av maktobalans. Det är inom den sociala interaktionen som enskilda personer eller grupper kan maktutöva genom språkligt psykiskt våld eller symbolik, i koppling till genus. Det kan handla om skillnader som görs på basis av klass, sexualitet eller exempelvis funktionalitet. Intersektionalitet fokuserar på hur dessa maktordningar samverkar och skapar social ojämlikhet och diskriminering. Den är en viktig del av genusvetenskapen. Den enskilda individens upplevelse av dessa maktordningar är inte oföränderlig, utan är en process, precis som samhället också förändras. (Gunnarsson & Szebehely 2013: 65-66, Giddens 2014: 22, 425, Nationella sekretariatet för genusforskning 2016)

Normer handlar alltså om makt. De som beter sig enligt normer bekräftas av omgivningen, medan en person som går emot normer utsätts för bestraffningar, till exempel osynliggörande. Personer som räknas till normen har makt nog att bedöma de som inte gör det. Heteronormativitet är ett exempel på detta, eftersom en livsstil ordnat enligt en heterosexuell logik värderas högre än andra sätt. (Skribenternas input: debatten om vigsel mellan samkönade par är ett konkret exempel på detta.) Enligt heteronormativitet måste kvinnor och män vara olika, och dras till varandra. Normer är inte oföränderliga, men tröga att ändra på eftersom de är så djupt inrotade i oss. (Gunnarsson & Szebehely 2013: 140-141)

Maktperspektivet avgörs utifrån det som sker i interaktion, strukturer och möten och hur dessa faktorer påverkar den enskilda individen. Det existerar alltid en viss maktskillnad

mellan professionell och klient oavsett dialog eller jämlikt bemötande. Tolkningar, rättigheter och skyldigheter kan förhindra maktbalans mellan dessa två parter. (Kullberg et al. 2012: 129, 133-134)

Empowerment innebär teorier om hur en kan öka människors självbestämmande. Begreppet används även som en metod för att stärka klienter med underordnad maktposition. Empowerment kan översättas till "egenbemäktigande" på svenska. Klienter bör uppmuntras till egna initiativ, tro på sig själva, strävan till att fatta beslut gällande den egna livssituationen samt ökat deltagande i samhällslivet. Empowerment är inget som den professionella kan ordinera åt klienten eller brukaren. Om vi försöker 'empowra' någon annan, har detta motsatt effekt. (Gunnarsson & Szebehely 2013: 67-72)

Att vara maktmedveten innebär att vara medveten om den egna maktpositionen samt konsekvenserna den kan ha. Det handlar bland annat om att ha förståelse för tolkningsföretråde. Klienters och professionellas tolkningar gällande olika problem kan skilja sig starkt. Tolkningsföretråde innebär att synpunkter från den grupp människor det sociala problemet handlar om, främst bör synas. Det kan vara relevant att som professionell inom socialt arbete fråga sig vem som har tolkningsföretråde i olika frågor, samt hurdana konsekvenser som fås av detta. (jfr. Gunnarsson & Szebehely 2013: 69-73)

Även okunskap kan påverka det praktiska arbetet, det vill säga interaktionen som sker mellan klienten och den professionella. För att kunna motverka den asymmetriska maktrelationen som professionell krävs det ett reflektivt och öppet förhållningssätt i arbetet där även genusmedvetenhet ingår i den professionellas egna teoretiska referensram (Kullberg et al. 2012: 129, 133-134).

3.5 Utvecklingsekologiska teorin

På 1970-talet lanserades en utvecklingsmodell som präglades utav den kulturella och sociala kontexten. Bronfenbrenner, som grundade denna modell, menade att samspel och mänskliga interaktioner gör oss till de individer vi är. Därmed är individen en passiv mottagare i den omgivning som denna tvingas, valbart väljer, att omfamna - på både

gott och ont. Omgivningen är indelad i olika delsystem, vilka även kan benämnas vid huvud begreppet kontextuell fostran. Detta begrepp ser utvecklingen som ett samspel mellan individ, miljö, samhälle och kultur. Kontextuell fostran handlar om helheten, vilket kan jämföras med Bronfenbrenners utvecklingsmodell vid namn av utvecklingskologiska teorin. Teorin baserar sig på ett interaktionsorienterat perspektiv. (jfr. Tjersland et al. 2011: 91-92)

Namnen på de olika systemen inom teorin samspelar med varandra och är indelade i fyra. *Mikrosystemet* är modellens centrala mittpunkt, det vill säga självaste individen. Inom denna mittpunkt kan det även existera meningsfulla andra, som längst med varje tidpunkt befinner sig nära individen. Här sker det genusmedvetna förhållningssättet från närmaste omgivning redan i ung ålder, vilket genomsyrar hela livet. *Mesosystemet* består av sammankopplingar mellan minimum två mikrosystem. För exempelvis en äldre kan detta betyda en anknytning mellan familj, äldreboende, dagverksamhet eller annan daglig och betydelsefull sysselsättning. *Exosystemet* omfattas exempelvis utav familj, släkt, vänner, grannar och massmedia. (jfr. Tjersland et al. 2011: 91-92)

Dessa pågående processer i ens liv sker nödvändigtvis inte samtidigt. Genus finns överallt och påverkar individen så pass starkt att stereotypa tankar klamras fast i ryggraden. Genus influeras bland annat via sociala media, omgivningens värderingar, film och reklam. *Makrosystemet* genomsyrar de andra processerna inom dessa ovannämnda system. Värderingsmässig styrning och beteende inom samhällskulturen där individen ingår, är vad som skapas inom makrosystemet. Konkreta inflytelserika delar inom makrosystemet är bland annat samhällliga lagar, kultur, subkultur och social klass. Allt i individens omgivning har med andra ord påverkats av hens utveckling och självuppfattning. Individen finns i samhället och samhället finns i individen. Sida vid sida vandrar en tidsmässig utveckling längst med dessa olika delsystem. Detta är den individuella historiska tidslinje från födelse till död som sammankopplas till den tidsepok en levtt under, en linje som kan tolkas i generationer. (jfr. Tjersland et al. 2011: 91-92)

3.6 Social kommunikation och varseblivning

Kommunikation kan ses som ett redskap för att skapa kontakt, påverka eller utveckla. En som är skicklig på att kommunicera är medveten om hur hen själv tolkar andra, och hur andra uppfattar hen. Kommunikation sker verbalt, non-verbalt, medvetet, omedvetet, avsiktligt och oavsiktligt. Vi har alla något gemensamt med varandra, vilket hjälper oss att kommunicera bättre eftersom vi till viss grad kan förutsäga andra personers ageranden. Å andra sidan är vi alla unika och samtidigt oförutsägbara vilket leder till att kommunikation ibland kräver bra med tålmod och kreativitet för att tolka en annan människa. Eftersom våra kommunikationsstilar skiljer sig från varandra resulterar det i att vi ibland känner att vi synkar bättre med vissa människor än med andra. (Nilsson & Waldemarson 2013: 32-36)

Vår non-verbala kommunikation innefattar känslor, identitet och relationer och hjälper oss ofta att uttrycka stunder som händer här och nu. Den verbala kommunikationen gör det möjligt att gestalta framtiden och det förflutna. Utan verbal kommunikation – språket - hade det även varit svårt att tala om abstrakta eller frånvarande ting. Den verbala kommunikationen står oftast för *vad* vi säger, medan den non-verbala visar *hur* vi säger det. Non-verbal kommunikation är ofta omedveten och det är därför kroppsspråket ofta inte stämmer överens på folk som ljuger, eftersom det är ”svårare att ljuga med kroppen än med orden”. (Nilsson & Waldemarson 2013: 37-38)

Varseblivning handlar om bilden om verkligheten som vi skapar med hjälp av våra sinnen och tidigare erfarenheter. Detta går att jämföra med ett filter som vi tolkar vad andra gör eller säger. Det här betyder att människor som har liknande sätt att tolka sin omvärld på ofta kommer överens och känner större samhörighet. Att prata om verkligheten innebär alltså att prata om sin egen uppfattning om verkligheten. (Nilsson & Waldemarson 2013: 49)

Social varseblivning innebär vår uppfattning om andra människor. Vi skapar föreställningar om alla personer vi möter, och dessa påverkar vårt bemötande gentemot andra. Vi har alla en slags människosyn som styr vårt förhållningssätt eftersom den talar

om för oss vad vi kan förvänta oss av andra människor. (Nilsson & Waldemarson 2013: 49-50)

Mänsklig utveckling sker genom språkligt samspel med andra, via diskussion och dialog. Människan behöver andra människor för att kunna definiera och spegla sin identitet. Humanismens människosyn bygger på tanken om att alla har likvärdiga rättigheter och samma människovärde. Människan är god i sin natur, och besitter en inre strävan för utveckling. Människan är även född fri, vilket är idealet inom den humanistiska människosynen. (Tjersland et al., 2011: 21)

Vi styrs av olika modeller som vi skapar under hela livets gång. Hit hör händelser, personer eller ting. Dessa använder vi för att organisera våra intryck av omvärlden. Vi har alla färdiga modeller eller scheman för till exempel ett möte med en vän, en arbetsintervju, eller för oss själva. Utseende leder ofta till förhastade uppfattningar om inre egenskaper. Detta innebär att vi ofta tillskriver personer en mängd olika egenskaper baserat på vilken kategori eller modell vi placerat hen i. Allt detta utan att nödvändigtvis veta något om personen ifråga. (Nilsson & Waldemarson 2013: 54)

Då vi tillskriver andra människor olika orsaker och egenskaper innebär det attribution. Denna process gör att vi är väldigt okritiska då det gäller att bedöma andra människor. Vi tenderar exempelvis att tolka andra människors beteende som egenskapsstyrt, medan vi ofta kan förklara vårt egna beteende som något beroende av situationen. Om vi exempelvis snubblar på gatan kan vi tänka att det var en grop i gatan, men om någon annan snubblar kan vi tycka att det beror på att hen är klumpig. En annan faktor är att vi inte gärna ändrar vår uppfattning om någon annan människa, inte ens fast vår uppfattning om någon annan skulle bli motbevisad. (Nilsson & Waldemarson 2013: 58-59)

Makt går att utöva i kommunikation. Detta sker bland annat om ena parten talar nedlåtande eller utesluter någon annan ur en grupp genom att exempelvis inte ha ögonkontakt. Genom att låta bli att bekräfta en annan i kommunikationen uttrycker vi status och visar att någon annan är underlägsen. (Nilsson & Waldemarson 2013: 142-143)

Ett sätt att vara genusmedveten i sin kommunikation är att använda pronomenet *hen*. Ordet kan användas då en inte vet om det handlar om en man eller en kvinna, då könstillhörigheten inte spelar någon roll, eller då det skall göras otydligt. Att använda *hen* kan vara av praktiska skäl eller av normkritiska skäl men kanske framför allt för att inkludera alla människor, inte bara de som identifierar sig som hon eller han. Om någon önskas omtalas *hen*, bör det respekteras. (Institutet för språk och folkminnen 2013)

4 METOD

I följande kapitel tar vi upp val av metod, tekniker inom metoden samt etiska överväganden. Metoden är produktutveckling.

Enligt yrkeshögskolelag ska yrkeshögskolor ”meddela sådan högskoleundervisning för yrkesinriktade expertuppgifter som baserar sig på arbetslivets och arbetslivsutvecklingens krav samt på forskning och konstnärliga och kulturella utgångspunkter och att stödja studerandenas yrkesutveckling [...] yrkeshögskolor ska också bedriva tillämpad forskningsverksamhet och utvecklings- och innovationsverksamhet som gynnar yrkeshögskoleundervisningen, främjar arbetslivet och den regionala utvecklingen” (932/2014: 4§) Således är produktutveckling ett bra alternativ som metod för examensarbete inom högskolor. (Vilkka & Airaksinen 2003: 9)

Idag lever vi i en föränderlig värld med en snabbt framskridande utveckling som förändrar världen genom nya tankesätt, attityder och värderingar. Det är dock sällan en själv är aktiv i den egentliga skapande- och undersökningsprocess som ligger bakom förändringarna. En produktutveckling ger stöd på både teoretiska grunder och arbetslivets behov. Produktutveckling lyfter med andra ord fram det som på teoretisk grund behöver förklaras och utvecklas inom arbetslivet. För att bibehålla motivationen som författare under arbetets gång, lönar det sig att skriva om ett ämne som en brinner för samt hitta en beställare till den produkt en skapar. En produktutveckling gynnar dessutom ens professionella identitet eftersom utvecklingen i världen sker i en så pass hög takt att teorier inte nödvändigtvis alltid hinner med, men en lyckas ändå via sin produkt motsvara båda parter. Denna metod kräver noggrann struktur och planering angående vem en ska rikta produkten till, hur en

ska gå till väga och varför ämnet är viktigt att belysa. (Vilkka & Airaksinen 2003: 7–8, 16–17, 23–45)

Metodens utgångspunkt ligger i de praktiska frågorna ur arbetslivet, där förbättring eller nya innovationer eftersträvas. (Anttila 2006: 13) Enligt Vilkka & Airaksinen (2003: 9) klassas exempelvis hemsida, portfolio, bok, utställning eller evenemang som en produkt.

4.1 Tekniker inom produktutveckling

För en lyckad produktutveckling behövs många idéer eftersom idébortfallet är väldigt stort. Det finns de som menar att framgångsrika företag har ett stort utbud av idéer som de sällar ut de bästa från. (Welin 1980: 48)

Det finns olika tekniker att använda sig av då en ska utveckla en produkt. Den enklaste idétekniken att använda sig av vid processen början är brainstorming, eller idésprutning. Det rekommenderas att illustrera en konceptkarta i form utav en mindmap för att kunna koppla den röda tråden mellan olika delar eller idéer (Anttila 2006: 171, Welin 1980: 57-58). Tekniken utarbetades av Alex F Osborn och baserades endast på några regler: kritik hör inte hemma här men vilda idéer välkomnas. Kvantitet ger kvalitet och därför önskas rikligt med idéer. Alla idéer ska noteras och synliggöras för alla i gruppen. (Welin 1980: 57-58)

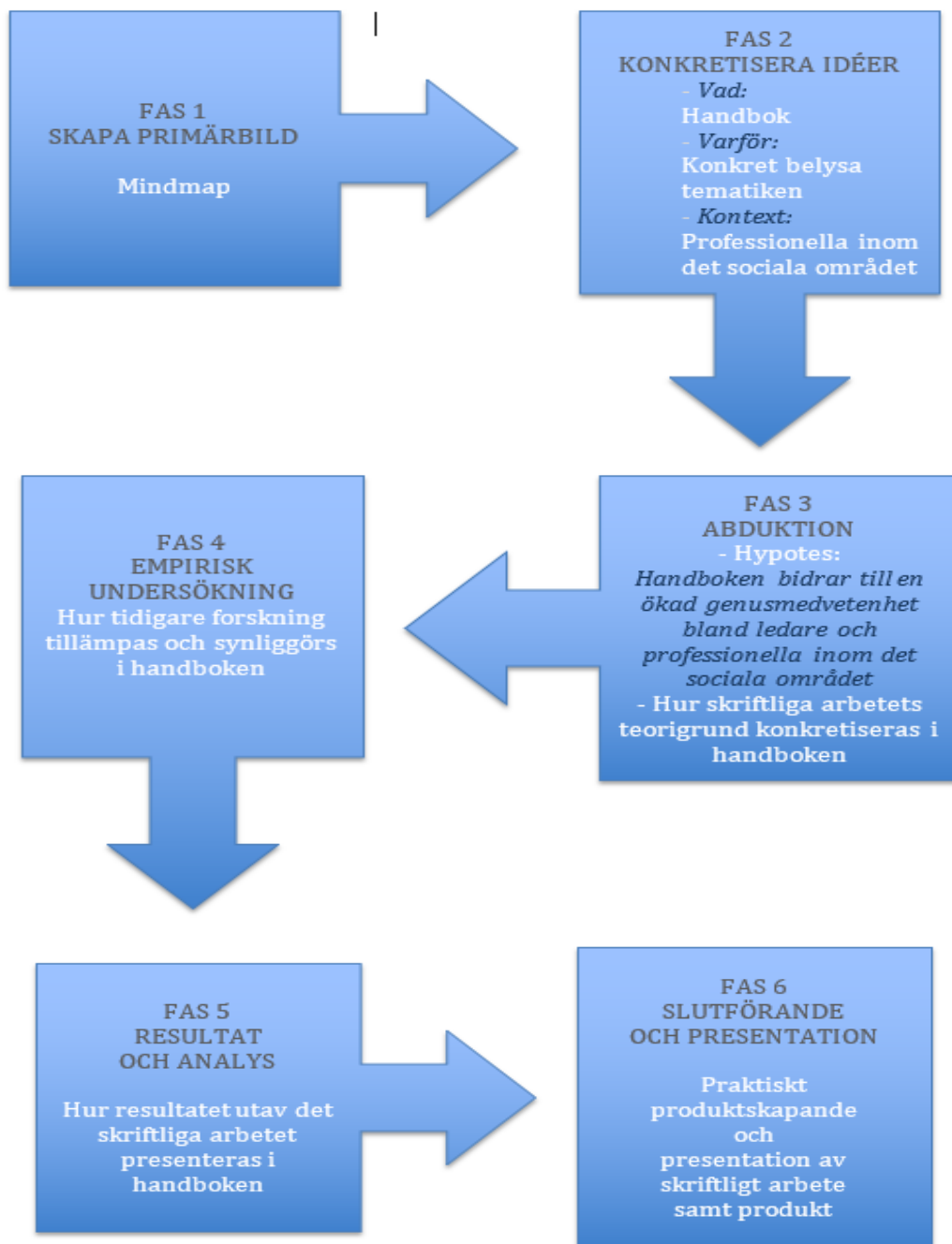
Love-hate metoden är en annan metod en kan använda vid sidan av brainstorming. Den är konstruerad av Vilhelm Welin och går ut på att se positiva och negativa sidor och egenskaper hos en liknande, redan existerande produkt. Först ska alla de positiva sidorna hos produkten lyftas fram. Produkten ska älskas, och en kan föreställa sig vara ansvarig för den och försöka övertyga konsumenter om hur bra den är. I detta steg tillåts ingen kritik. (Welin 1980: 59)

Enligt Welin (1980) går steg två ut på att hata produkten. Ta fram alla nackdelar med den och försök att verkligen se produkten som förkastlig. I det tredje och sista steget i denna metod analyseras resultatet objektivt. De mest överdrivna påståendena stryks, både fördelarna och nackdelarna. De mest framträdande för- och nackdelarna lyfts fram och kan användas som underlag för skapandet av den nya produkten. Då försöker en

givetvis eliminera nackdelarna men behålla fördelarna. Även bra produkter har sina svaga sidor. Med denna metod avslöjas både de positiva och de negativa egenskaperna (Welin 1980: 59).

Processen från skriftligt arbete till produkt kräver både struktur och tid. Det skriftliga arbetet börjar med teori och förhandskunskaper som sedan övergår till analys och görande. Utifrån det fås ett resultat och nytt koncept. Själva produkten är en skild process. Denna präglas i sin helhet utav idéer som testas i en arbetsprocess. Slutligen bildar produkten ett nytt koncept. (Anttila 2006: 137)

Produktprocessen består enligt Anttila (2006) utav sex olika faser som följs stegvis. (se fig. 1) Första fasen är att skapa en primärbild, det vill säga en grundläggande beskrivning utav helheten. Denna primärbild skapas utifrån idéer, visioner och omvärldens behov. Vid andra fasen konkretiseras idéerna genom att utgå från frågorna *vad*, *varför* och *i vilken kontext*. I denna fas förtydligas syfte och mål med produkten. I den tredje fasen görs en abduktion, närmare bestämt en hypotes. I denna fas väljs även vilka teoretiska grunder som produkten ska basera sig på, det vill säga en beskrivning utav teorier. I fjärde fasen görs en empirisk undersökning för att belysa tidigare forskning och fakta-bas. Den femte fasen omfattar forskningens resultat och analys där teorin sammanfattas. I den sjätte och sista fasen slutförs produkten och presenteras (Anttila 2006: 462-465).



Figur 1. Produktprocessens olika faser.

4.2 Val av metod

Detta arbete är en produktutveckling. Valet har gjorts utifrån att först funderat och undersökt andra valbara metoder, såsom intervju och litteraturstudie. Intervjustudie hade varit intressant med tanke på att både genus och vårt yrke präglas av människor, sociala

konstruktioner och mänskliga interaktioner. Det hade därmed logiskt sätt fallit sig naturligt att intervjua människor. Dock har näst intill obefintligt lite forskning gjorts utav ämnes-kombinationerna ledarskap, äldre och genusmedvetenhet och därmed hade litteraturstudie varit ett annat alternativ som metod. Men eftersom vi ville att detta arbete ska kunna bidra med utveckling av ämnet, så ville vi därför göra någonting konkret och produktutveckling lämpar sig bäst som metod för just detta arbete och dess syfte. Vi anser att detta ämne behöver uppmärksammas och att det bör ske kunskapsutveckling bland professionella. Produktutveckling som metod medför nytänkande.

Vi har valt att göra en handbok, för att på ett konkret sätt kunna belysa detta ämne. Vi vill även göra den enkel och lättförstådd, för att den ska kunna vara lättare att ta emot. Handboken avgränsas genom att inrikta genusmedvetenhet mot professionella inom det sociala området, inte enbart socionomer. Detta på grund av att kunskapen når en betydligt mycket bredare skara, och för att vi anser att en ökad genusmedvetenhet gäller alla som arbetar och kommunicerar med andra människor.

Arbetets resultat synliggörs i handboken och utgörs utav den i enlighet med metoden produktutveckling. Handboken finns bifogat i detta arbete.

4.3 Etiska överväganden

I undersökningen beaktas ett eftertänksamt, hederligt och noggrant förhållningssätt. Detta är väsentligt under hela forskningsprocessen och presentationen. I undersökningen används material som faller inom kriterierna för etiskt hållbara, vetenskapliga och tillförlitliga källor. Undersökningsresultaten präglas utav ansvarsfullhet och öppenhet vid publicering. Hänvisningar från andra forskare utförs på ett korrekt sätt och presenteras på ett respektfullt vis. Planeringen, genomförandet, datainsamlingen och rapporteringen utav forskningen sker enligt god vetenskaplig praxis. Denna undersökning har inte krävt anskaffning av ett forskningstillstånd. Samtliga parter inom detta arbete har enigast om vilka riktlinjer som råder inom forskningsprocessen. Finansieringskällor är inte aktuella i detta arbete. Risk för jäv är inte heller aktuellt inom denna undersökning. Alla parter inom denna undersökning ansvarar över att god forskningspraxis följs. (Forskningsetiska delegationen 2012, Arcada 2014)

5 RESULTAT

Undersökningens resultat framkommer i handboken, som finns bifogat som en bilaga till arbetet.

6 DISKUSSION

I följande kapitel diskuteras positiva och negativa aspekter med arbetet. Kapitlet är uppdelat enligt process och produkt. Slutligen framställs arbetslivsrelevansen och förslag till fortsatt forskning.

6.1 Processdiskussion

Arbetsprocessen började med att skapa en tankekarta i syfte med att strukturera upp en helhet utav våra idéer. Arbetets centrala begrepp var mer eller mindre solklara redan innan processen sattes igång. Kombinationen utav begreppen ledarskap och genus i relation till det sociala området utgjorde dock arbetet mångproblematiskt. Vi är medvetna om att vi valt en svår ämneskombination att skriva om eftersom det tidigare skrivits minimalt om dessa i relation med varandra. I enlighet med socionomens kompetenser som beskrivs i YH-nätverket för det sociala området (2016) gällande främjandet utav jämlikhet och jämställdhet har genusundervisning fått väldigt lite utrymme under våran studietid.

Ledarskapskurserna har varit valbara, vilka vi båda givetvis tagit. Under studiegången har intresset för ledarskap och genus vuxit men vi är överens om att det råder brist på ämnet i både undervisningssyfte och i yrkesutövningen. Vi valde detta ämne för att vi anser att ämnet som helhet är viktigt att belysa.

Professionella bär ett ansvar över att hålla sig uppdaterade inom centrala områden som berör yrkeskunnandet. Skribenternas intresse för ledarskap och genus är stort, vilket har gjort arbetet svårt att avgränsa. Genom hela processens gång har skribenterna samlat information, inspiration samt anteckningar i både elektroniska och fysiska mappar. Dessa har fungerat som stöd i planeringen under hela processen.

I processens början var tanken att skriva om genusmedvetet ledarskap inom äldreomsorgen. Detta, för att den äldre befolkningen enligt vår mening sällan kopplas till genusforskning. Dock fanns det otillräckligt material som tangerade ämnena och vi valde att utvidga äldreomsorgen till det sociala området. Vi anser att det varit till fördel att utvidga området, även om det kan vara utmanande att skriva koncist om det sociala området.

Under processens gång förändrades undersökningens frågeställning och syfte. Den ursprungliga problemformuleringen handlade om varför genusmedvetenhet är en viktig kompetens hos ledare och medarbetare inom äldreomsorgen. Den nuvarande frågeställningen handlar om att definiera genusmedveten professionell kommunikation inom det sociala området. Denna frågeställning inkluderar den ursprungliga. Dessutom adderades en till problemformulering som kopplas till handboken. Undersökningssyftet är oförändrat sen processen början.

Ursprungligen bestod datainsamlingen utav totalt 14 vetenskapliga artiklar och tanken var att dessa skulle utgöra tidigare forsknings kapitlet. Vi valde dock att ta bort och ersätta vissa artiklar på grund av att dessa ej passade med den nya frågeställningen, därav ett artikelbortfall på fyra artiklar. Den nya sökningen utfördes enbart via en sökportal. Hade vi använt oss utav flera sökportaler hade vi eventuellt fått ett bredare spektrum. Sökportalen som användes vid den andra sökningen är samma portal som har gett oss flest träffar vid tidigare sökning och var därför ett logiskt val. Enligt skribenterna kunde nya artiklar addera mervärde till arbetet.

Den tidigare forskningen sträcker sig till olika delar av världen, vilket ger en omfattande helhetsbild och bevisar att ämnet går att tillämpa i stor utsträckning. Faktabasen är aktuell eftersom de vetenskapliga artiklarna har en tidsram inom 2007–2017. Kapitel 2.2, *Genus inom det sociala området*, omfattar huvudsakligen genusmedveten språkanvändning, professionellas uppfattningar om konceptet genus, genustänk i praktiken inom det sociala området, positiva aspekter av genustänk och stereotypa föreställningar sett ur ett genusperspektiv. Kapitel 2.3, *Ledarskap och genus*, tar bland annat upp hur genus i le-

darskapsutbildning gynnar jämställdhet, könsrelaterade stereotyper inom ledarskap och utmaningar, stereotyper samt paradoxala utmaningar för kvinnliga ledare.

Det kan uppfattas som snävt att artiklarna från kapitel 2.3 fokuserar mycket på kvinnor och ledarskap. Skribenterna anser dock att genusmedvetenhet i relation med ledarskap inte kan lyftas fram utan att ta upp att det är kvinnorna som är i underläge i ledarskapspositioner. Sökning av forskning gällande genus och ledarskap gav mest innehåll gällande utmaningar som kvinnliga ledare ställs inför. Kvinnor diskrimineras inom ledarskap på grund av sitt kön.

I början var den teoretiska referensramen svår att få grepp om. Valet var svårt och inte lika tydligt som att välja de centrala begreppen. Vi delade först upp teoretiska referensramen i två delar, *genusmedvetenhet och professionell interaktion*, men återgick senare till endast en rubrik som omfattar alla underrubriker. Underrubrikerna anser vi motsvarar det vi vill poängtera med arbetet.

Forskning inom genusvetenskap är ett relativt färskt fenomen. Nya begrepp tillkommer ännu kontinuerligt. Exempelvis adderades ordet *hen* till Finlands uppslagsverket år först 2015. På grund av denna föränderliga process har den teoretiska referensramen varit svår att avgränsa. Det kan hända att den teoretiska referensramen skulle se väldigt annorlunda ut om detta arbete skrevs några år senare.

Processens ursprungliga tidsram höll inte. Även fast processen tagit lång tid så anser vi det vara till arbetets fördel. Detta har varit en mognadsprocess, vilket vi anser har adderat värde till undersökningen.

6.2 Produktdiskussion

Under produktens planeringsfas har vi samlat idéer (brainstorming) och försökt se de olika idéerna ur både positiva och negativa aspekter. Vi har granskat olika typer av handböcker, böcker och broschyrer. Detta för att samla inspiration till vår egen handbok. I tidigt skede planerades upplägget utav handboken genom att med avsikt dela

in den teoretiska referensramen i enlighet med produkten. Handboken följer en logisk struktur där vi kombinerar de olika underrubrikerna i den teoretiska referensramen.

Handbokens pärmsblad illustrerar en man och en kvinna i en solnedgång, vilket symboliserar det sociala området. Dessa människor befinner sig på ungefär samma höjd, vilket symboliserar jämlikhet och jämställdhet. Handboken illustreras av ett flertal fotografier på människor för att representera det sociala området. Fotografierna är valda med stor omsorg för att få med en så stor diversitet som möjligt. Vid val av färgerna för handboken har könsneutralitet eftersträvat. Färgerna har för avsikt att även symbolisera omgivningen i den nordiska kulturen som i stor del består utav natur. Varje kapitel följer en färgkod. Bakgrunden i marmor symboliserar brister inom det sociala området, såsom sociala problem och brist på genusmedvetenhet bland professionella. Marmorbakgrunden är tagen från Google med rättigheterna ”får användas och ändras”. Övriga bilder är privata. Vi hoppas att produktens helhetsintryck uppfattas positivt men dock är estetik alltid en subjektiv upplevelse.

Varje kapitel i handboken inleds med ett case. Därefter följer teorier som förklarar problematiken i caset. Dessa teorier är direkt ihopsatta från arbetets teoretiska referensram: Kapitel 1 i handboken baserar sig på arbetets kapitel 3.1 och 3.4. Kapitel 2 utgörs utav arbetets kapitel 3.2 och 3.5. Kapitel 3 i handboken omfattar arbetets kapitel 3.3 och 3.6. I varje kapitel finns konkreta tips om hur ledare och medarbetare kan öka sin genusmedvetenhet. Tipsen passar olika målgrupper. Avslutningsvis finns en kort sammanfattning som tillämpar teorin till caset. Texterna är strukturerade på detta sätt för att läsaren enkelt ska kunna följa handboken.

Vi övervägde olika alternativ för program där produkten skulle skapas och kom fram till att Word vore det bästa alternativet. I framtiden kommer vi eventuellt att söka finansiering för att utveckla produkten och då kan även handbokens användningsområde utvidgas.

Vi ville att handboken skulle vara stilren, inspirerande och lärorik. Detta anser vi att vi uppnått. Vi valde att göra en produktutveckling för att möjliggöra en ökad

genusmedvetenhet bland professionella inom det sociala området. Vi anser att vår produkt svarar på våra forskningsfrågor. Syftet med arbetet har enligt oss uppnåtts.

Kostnader för handboken har varit relativt minimala. Material som räknats in i budgeten har varit färg och papper för utskrift samt två stycken så kallade displaybooks, pärmar. Detta har betalats privat. Finansiering för att kunna trycka handboken på något förlag kommer eventuellt sökas i framtiden.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Vi anser att det behövs mer forskning inom ämnet genusmedvetenhet för att belysa dess fördelar, speciellt bland professionella. Resultatet av denna undersökning tyder på att genusmedveten interaktion är en nödvändighet bland professionella. Med detta arbete vill vi betona att vikten på ledarens roll när det gäller professionellas genusmedvetna interaktion med klienter och dess inverkan.

Vidare forskning skulle kunna bestå utav kvalitativa undersökningar i form av intervjuer där klienternas uppfattningar om professionellas genusmedvetenhet kommer fram. Det vore intressant att höra klienterna berätta hur de upplever ett genusmedvetet förhållningssätt från de professionella. Detta skulle bidra till att få professionella inom det sociala området att inse hur relevant genusmedvetenhet är. I sin tur skulle detta förhoppningsvis leda till en mer omfattande utbildning inom genusmedvetenhet.

7 KONKLUSION

Genusmedvetenhet handlar inte om att agera felfritt. Genusmedvetenhet handlar om att förstå sina misstag, begrunda sina ordval och ifrågasätta dem. Det handlar om att vara kritisk till de egna ordvalen eller det egna beteendet för att undvika att bidra till att kvinnor och män fortsättningsvis bemöts, behandlas, uppfattas och bedöms olika. Om vi kan öka genusmedveten på ett allmänt plan kan vi förhindra att människor ges olika förutsättningar på grund av sitt biologiska kön.

Paradoxen med att vara genusmedveten är att så fort vi försöker behandla flickor och pojkar olika ser vi redan på dem som två homogena grupper. Då har vi redan kategoriserat dem och försöker behandla dem enligt dessa grupper (jfr. Hicks 2014). Att vara genusmedveten innebär inte att automatiskt svänga på stereotypier. Det betyder inte att försöka ändra blått till en flickfärg och rosa till en pojkfärg. Det handlar istället om att sluta använda kategoriseringar som flick- och pojk-, och att utgå ifrån klientens individuella resurser och önskemål.

Det finska ordet sukupuolisensitiivisyys kan komma till nytta för att förstå hur en kan vara genusmedveten, eftersom det handlar om att vara känslig för hur kön konstrueras. Det handlar om att vara medveten om hur indelningen av kön påverkar människor, utan att själv bidra till denna indelning.

Det är ett faktum att ledaren påverkar sina medarbetare. Utan en genusmedveten ledare är en genusmedveten interaktion mellan medarbetare och klient inte något som kan tas för givet. Därmed kan det konstateras att ledaren kan påverka den genusmedvetna interaktionen som sker mellan professionell och klient. Enligt skribenterna bär ledare ansvar över att förmedla genusmedvetenhet på arbetsplatsen.

För att använda ett socialpedagogiskt förhållningssätt bör en vara genusmedveten. Socialpedagogik handlar om att se individen i gemenskapen, att ge alla individer möjligheter att tillfredsställa deras specifika behov. Genusmedvetenhet har en direkt koppling till socialpedagogik. Den som handleder klienter måste ge lika möjligheter till delaktighet, oavsett kön, för att socialpedagogiskt förhållningssätt kan äga rum.

Genus handlar om segregation, vilket är ett socialt problem som professionella inom det sociala området ska förebygga och motverka. Genus kan vara oönskad men är alltid mer eller mindre påtvingad eftersom det är en konstruktion som sker utanför vår kontroll.

Skribenterna instämmer med att män vidmakthåller makten inom det sociala området trots att kvinnor utgör majoriteten av de professionella. Det kan därmed konstateras att kvinnors underläge orsakats utav det patriarkala samhället: där kvinnor förväntas vara omhändertagande och män förväntas styra. Det anses många gånger inte passande att män är i en omhändertagande roll. Män förväntas istället stå för den ekonomiska in-

komsten i familjer, medan kvinnan står för vårdandet. Dessa är enbart några utav många stereotypa förväntningar tack vare könssocialisation.

Dessa sociala konstruktioner påverkar det sociala området som yrkesområde. Det tål att reflekteras över ifall det sociala området skulle se annorlunda ut ifall yrkesområdet hade ett kvinnodominerande styre, eller i bästa fall uppbyggts likvärdigt utav båda könen. Det kan även diskuteras hur detta i sin tur skulle inverka på enstaka organisationer och interaktionen mellan professionella och klienter. Genusmedveten interaktion skulle gynna till förändring av samhällskonstruktioner.

KÄLLOR

Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan, (Red.) 2012. *Organisationer, ledning och processer*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur AB, s. 505

Anttila, Pirkko, 2006. *Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen*, 2 uppl., Hamina: AKATIIMI Oy, ARTEFAKTA, s. 674

Akers, M. & Porter, G., 2016. *What is Emotional Intelligence (EQ)?*. Psych Central. Hämtad: 20.5.2017. Tillgänglig: <https://psychcentral.com/lib/what-is-emotional-intelligence-eq/>

Arcada, 2014, *God vetenskaplig praxis i utbildning och forskning vid arcada*. Hämtad: 19.5.2017. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_utbildning_och_forskning_vid_arcada.pdf

Arcada, 2017, *Forskningsprojekt*. Hämtad: 17.11.2017. Tillgänglig: <https://www.arcada.fi/sv/forskning/institutionen-halsa-och-valfard/forskningsprojekt>

Barrett, Anne E., Cantwell, Laura E. 2007. *Drawing on Stereotypes: Using Undergraduates' Sketches of Elders as a Teaching Tool*, Academic Search Elite (EBSCO), s. 327-348

Brescoll, Victoria L., 2016. *Leadeing with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders*, ScienceDirect, s. 415-428

Cederlund, Christer & Berglund, Stig-Arne, 2014. *Socialpedagogik: pedagogiskt socialt arbete*, 2 uppl., Liber, s. 208

Finlex. Finlands grundlag 1999/731, 6§. Hämtad: 17.11 2017

Finlex. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 232/2005, 1§. Hämtad:
26.10.2017

Forskningsetiska delegationen, 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*. Hämtad: 19.5.2017. Tillgänglig:
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Giddens, Anthony & Sutton, Philip, W., 2014. *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur, s. 807

Gunnarsson, Evy & Szebehely, Marta, (Red.) 2013. *Genus i omsorgens vardag*, 2 uppl.,
Malmö: Gleerups Utbildning AB, s. 188

Glass, Christy & Cook, Alison. 2015. *Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling*, ScienceDirect, s. 51-63

Hicks, Stephen, 2014. *Social work and gender: An argument for practical accounts*,
SAGE Publications, s. 471-487

Institutet för språk och folkminnen, 2013. *Pronomenet hen*. Hämtad 19.11 2017.

Tillgänglig:

<http://www.sprakochfolkminnen.se/download/18.4aec91b214565240e191148/1398839699856/pronomenet-hen.pdf>

Kullberg, C., Hertz, M., Fäldt, J., Wallroth, V. & Skillmark, M. 2012. *Genus i socialt arbete*. Malmö: Liber, s. 214

Kelan, Elisabeth K. 2012. *The Becoming of Business Bodies: Gender, Appearance and Leadership Development*, SAGE Publications, s. 45-61

- Koeser, S., Kuhn, E. & Sczesny, S. 2015. *Just reading? How Gender-Fair Language Triggers Readers' Use of Gender-Fair Forms*. SAGE Publications, s. 343-357
- Komives, S. R. , Lucas, N., & McMahon, T. R., 2013. *Exploring Leadership : For College Students Who Want to Make a Difference*. John Wiley & Sons, 3rd Edition, s. 608
- Leufstadius, C., Gunnarsson, B. & Eklund, M. 2014. *Meaningfulness in Day Centers for People With Psychiatric Disabilities: Gender and Empowerment Aspects*, s. 178-195
- Liedberg, G., Björk, M., Hensing, G., 2010. *Occupational therapists perceptions of gender – A focus group study*, PubMed, s. 331-338
- Lill, Linda, 2010, *Äldreomsorg - om makt, genus, klass och känslor I ett yrke*, Malmö: Liber AB, s. 137
- Lundin, Kerstin & Sandström, Björn, 2015. *Ledarskap inom vård och omsorg*. 2 uppl., Lund: Studentlitteratur AB, s. 240
- Madsen, Bent, 2006. *Socialpedagogik: Interaktion och inklusion i det moderna samhället*. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 301
- Mattsson, Tina, 2010. *Intersektionalitet i socialt arbete: Teori, reflektion och praxis*, Malmö: Gleerups Utbildning AB, s. 204
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (red.), 2013. *Perspektiv på sociala problem*. 2 uppl., Stockholm: Natur & Kultur, s. 372
- Nilsson, B., Waldemarson, A-K., 2013. *Kommunikation – samspel mellan människor*, 3 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 169

- Nygård, Mikael, 2013. *Socialpolitik i Norden: en introduktion*. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 295
- Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016. Hämtad: 25.10.2017. Tillgänglig: <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/ordlista/>
- Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016. Hämtad: 2.10.2017. Tillgänglig: <https://www.genus.se/ord/intersektionalitet/>
- Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016. Hämtad: 2.10.2017. Tillgänglig: <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>
- Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016. Hämtad: 17.11 2017. Tillgänglig: <https://www.genus.se/ord/social-konstruktion/>
- Nationalencyklopedin, 2017. Hämtad: 27.9.2017. Tillgänglig: [https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/integration-\(2\)](https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/integration-(2))
- Strömberg, Helén & Eriksson, Henrik, (Red.) 2006. *Genusperspektiv på vård och omvårdnad*, Lund: Studentlitteratur, s. 174
- Sveningsson, Stefan & Alvesson, Mats, 2010, *Ledarskap*, uppl. 1:3, Malmö: Liber AB, s. 128
- Schachter, H. 2017. *Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership*. SAGE Publications., s. 143-158
- Schultz, Dasie J., Enslin, Christine. 2014. *The Female Executive's Perspective on Career Planning and Advancement in Organizations: Experiences with Cascading Gender bias, the Double-bind, and Unwritten Rules to Advancement*, SAGE Publications, s. 1-9

- Tafvelin, Susanne, Armalius, Kerstin, Westerberg, Kristina. 2011. *Toward Understanding the Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Well-Being: A Longitudinal Study*, SAGE Publications, s. 480-492
- Tjersland, A-O., Engen, G. & Jansen, U. 2011. *Allianser; värderingar, teorier och metoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur, s. 342
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, s. 168
- Welin, Vilhelm, 1980, *Produktutveckling - från idé till färdig produkt*, Simrishamn: Grafo Tryck AB, s. 195
- Wennstam, Katarina, 2016. *Flickan och skammen*. Bonnier Pocket, s. 250
- YH- nätverket för det sociala området, 2016. Hämtad: 16.11.2017. Tillgänglig: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/fded5684-53ee-42a5-87ac-00c76aab087c>.

BILAGOR

Handbok