



# **Hvaða starf klæðir þig** Karlar í stétt sjúkraliða

Hermína Huld Hilmarsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs í menntun  
framhaldskólakennara  
Háskóli Íslands  
Menntavísindasvið



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**



I

**Hvaða starf klæðir þig**  
***Karlar í stétt sjúkraliða***

Hermína Huld Hilmarsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed.–prófs í kennslufræði  
Leiðbeinandi: Ingólfur Ásgeir Jóhannesson

Kennaradeild  
Menntavísindasvið Háskóla Íslands  
Júní 2017

Hvaða starf klæðir þig?

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til meistaraþrófs við Kennaradeild, Menntavísindasviði Háskóla Íslands.

© 2017 Hermína Huld Hilmarsdóttir  
Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Prentmet Vesturlands  
Akranes, 2017

## Formáli

Þegar ég fór í framhaldsskóla var hugsunin sú að velja nám þar sem ég gæti unnið með fólki. Fjölbreytileiki mannlífsins á sínum bestu og verstu stundum og möguleikinn á að hjálpa þegar á þarf að halda var það sem réði því að sjúkraliðanám varð fyrir valinu. Valið var auðvelt og ég velti ekki fyrir mér hvort starfsval mitt réðist af eðlishyggju, kynhlutverkum eða ríkjandi kynjakerfi. Þegar ég lít til baka og sé hversu auðvelt námsval mitt var mér kom upp sú spurning hvort það væri alltaf svo. Hvað með þegar einstaklingar velja sér starfsvið sem er ekki einkennandi fyrir þeirra kyn eins og sjúkraliðinn er fyrir karla.

Þakkir fá viðmælendur mínir fyrir að deila með mér sinni reynslu og upplifun af námi og starfi auk fjölskylda og vinir fyrir ómældan stuðning. Verkefnið vann ég undir handleiðslu Ingólfs Ágústssonar prófessors og formanns námsstjórnar um menntun framhaldsskólakennara við Menntavísindasvið Háskóla Íslands og fær hann þakkir fyrir gott samstarf og gagnlegar ábendingar.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirritaðri. Ég hef kynnt mér Vísindasiðareglur Háskóla Íslands. Ég hef gætt viðmiða um siðferði í rannsóknnum og fyllstu ráðvendni í öflun og miðlun upplýsinga, og túlkun niðurstaðna. Ég vísa til alls efnis sem ég hef sótt til annarra eða fyrri eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Ég þakka öllum sem lagt hafa mér lið með einum eða öðrum hætti en ber sjálf ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Reykjavík, 1. Júní 2017

*Hermína Hulda Hilmarsdóttir*



## Ágrip

Þetta verk er eigindleg rannsóknarritgerð þar sem tekin voru einstaklingsviðtöl við átta karla sem allir eru menntaðir sjúkraliðar og, hafa unnið eða vinna enn sem slíkir. Rannsóknarspurningin er „Hver er reynsla karla af sjúkraliðanámi og starfi? Og undirspurningar: Hvers vegna velja karlar sjúkraliðanám og starf? Hvaða áskoranir og tækifæri mæta körlum í námi og starfi sjúkraliða? Hver eru viðhorf karlkyns sjúkraliða til fjölgunar karla innan stéttarinnar?“. Rannsóknin hefur kynjafræðilegt gildi og er liður í að sýna upplifun karla innan starfsvettvangs þar sem konur eru í meirihluta. Í henni er bent á kynjahalla stéttarinnar og velt upp spurningunni um hvort rétt sé að fjölga körlum innan stéttarinnar eða hvetja þá til að líta á sjúkraliðastarfið sem raunhæfan kost. Markmiðið var að leita eftir sameiginlegum þeimum sem gæfu mynd af reynslu karla af námi og starfi innan kvennastéttar. Ritgerðin byrjar á kynjafræðilegri umræðu þar sem horft er til rannsókna á kynjakerfinu, kynhlutverkum og karlmennsku. Fjallað er um kynhlutverk innan heimila auk karla í kvennastörfum og kvenna í karlastörfum; sjúkraliða hérlendis og erlendis; sjúkraliðamenntunin á Íslandi, og starfið sjálft. Rannsóknir frá Evrópu og Bandaríkjunum sýna að karlar í kvennastörfum lenda oft í erfiðleikum vegna starfsvals og upplifa fordóma. Þeim er ekki talið eðlislægt að vera umhyggjusamir og hafa þurft að sanna að þeir búi yfir sama tilfinningaskala og konur. Rannsóknarniðurstöðurnar voru flokkaðar í fjögur þemu: Í fyrsta lagi, bakgrunn viðmælenda, sem sýndu að ástæður námsvals voru mismunandi. Í öðru lagi, hvernig er að starfa sem karlkyns sjúkraliði, og mikilvægi þess að gera ráð fyrir körlum í starfi, ábyrgð og launamál. Í þriðja lagi, fordóma sem allir höfðu upplifað en gerðu lítið úr. Og loks í fjórða lagi, fjölgun karla í sjúkraliðastéttinni en viðmælendur voru sammála um að það væri

verðugt verkefni. Þeir nefndu atriði eins og laun, menntun, ábyrgð og framamöguleika auk viðhorfsbreytinga í samfélaginu. Niðurstöður eru innlegg í umræðu um kynjaskiptingu starfa og námsval einstaklinga. Þær geta einnig stutt frekari rannsóknir á kynjakerfinu og gefið til kynna hvernig fastmótaðar staðalmyndir kynjanna hafa gjarna áhrif á náms og starfsval einstaklinga.



## Abstract

This project is a qualitative research dissertation where individual interviews were conducted with eight males all of whom are trained and certified practical nurse and have either worked or are working as such. The research question is: What is the male experience of training and work as a practical nurse? Auxiliary questions were: Why do males choose to train and work as practical nurse? What are the challenges and opportunities faced by males in training and work as a practical nurse? What is the attitude of male practical nurses to an increased number of males joining the profession? The research is of value to gender studies, as it demonstrates male attitudes and experiences regarding a female-dominated profession. The research draws attention to gender imbalance within the profession and poses the question whether this is the appropriate time to increase the number of males in the profession, or encourage them to regard it as a realistic option. The aim of the research is to seek common themes which would provide information as to men's experience of training and work in a profession dominated by women. The dissertation opens with a discussion relating to gender studies with a special interest in research on patriarchy, gender roles and masculinity. The dissertation considers gender roles in the home, as well as the topic of men in women's jobs and women in men's jobs; certified nursing assistants in Iceland and abroad; the training and work of nursing assistants in Iceland. Research from Europe and the United States shows that men in women's occupations often have problems about choice of career and experience prejudice. It is not regarded to be in their nature to be caring and they have had to prove that their range of emotions is comparable to that of women. The conclusions of the research were classified per four themes: Firstly, the background of the interviewees, which showed divergent reasons for choice of study. Secondly, how it feels to work as a male practical nurse and the importance of including men in the occupation, responsibilities and salary-related issues. Thirdly, prejudice which everyone had experienced, but was regarded as a minor matter. And finally, in the fourth place, the growing number of men in the profession of practical nurses; all the interviewees agreed that this was a matter of considerable importance. The respondents mentioned such issues as

salaries, education, responsibilities and promotion opportunities as well as changing social attitudes. The conclusions of the research may be a contribution to the discourse on occupational gender division and individual study choices. Furthermore, the conclusions can support further research on the patriarchal system and indicate how gender stereotypes are likely to influence individual career and study choices.

## Efnisyfirlit

Formáli .....	3
Ágrip .....	5
Abstract .....	7
Efnisyfirlit .....	9
1 Inngangur .....	11
2 Bakgrunnur .....	14
2.1 Kynjafræðilegt sjónarhorn.....	14
2.1.1 Eðlishyggja, kynjakerfið og karlmennska.....	15
2.1.2 Karlar, uppeldi og heimilisstörf .....	21
2.1.3 Konur í karlastörfum og karlar í kvennastörfum .....	24
2.2 Sjúkraliðastarfið.....	32
2.2.1 Sjúkraliðar héraendis og erlendis.....	32
2.2.2 Sjúkraliðamenntun á Íslandi .....	33
2.2.3 Sjúkraliðastarfið.....	35
3 Aðferð.....	37
3.1 Viðtöl sem rannsóknaraðferð.....	37
3.2 Framkvæmd .....	37
3.3 Úrvinnsla.....	40
3.4 Styrkleikar, veikleikar og siðferðisleg atriði.....	41
4 Niðurstöður .....	43
4.1 Bakgrunnur viðmælenda .....	43
4.1.1 Enduðu í starfinu .....	43
4.1.2 Grunnur fyrir lengra nám .....	44
4.1.3 Kvenlægt nám?.....	45
4.1.4 Samantekt og umræða.....	46
4.2 Að starfa sem karlkyns sjúkraliði .....	48
4.2.1 Að gera ráð fyrir körlum .....	48
4.2.2 Ábyrgðarstarf.....	50
4.2.3 Vægi launa .....	51
4.2.4 Samantekt og umræða.....	53
4.3 Fordómar.....	54
4.3.1 Fordómar frá samstarfsfólki .....	55
4.3.2 Fordómar frá skjólstaðingum .....	57
4.3.3 Fordómar í samfélaginu .....	58

4.3.4	Samantekt og umræða .....	60
4.4	Fleiri karla í sjúkraliðastéttina .....	62
4.4.1	Hagnýtir þættir .....	62
4.4.2	Samfélagslegir þættir .....	64
4.4.3	Samantekt og umræða .....	65
5	Ályktanir og umræður .....	67
5.1	Lokaorð.....	71
	Heimildaskrá.....	73
	Viðauki A - Spurningarammi.....	81
	Viðauki B - Þáttökubeiðni .....	83

## 1 Inngangur

Lengst af var íslenskt samfélag bændasamfélag með hefðbundinni verkaskiptingu. Karlar höfðu réttindin og völdin, þeir unnu úti og þeir öfluðu tekna heimilisins. Karlar voru í hlutverki fyrirvinnu og verndara á meðan konur sáu um börn og bú (Phoenix, Woollet og Lloyd, 1991). Allt var í föstum skorðum, karlar höfðu sitt hlutverk og konur sitt hlutverk.

Í samfélagi nútímans eru hlutverkin ekki svona afmörkuð; þannig vinna bæði karlar og konur úti og því eru karlar ekki lengur í samskonar fyrirvinnuhlutverki, jafnvel ekki þó karlar hafi að jafnaði hærri laun en konur. Karlar í dag taka í ríkari mæli þátt í heimilishaldi og umsjá barna (Gotzen, 2011; Farstad og Stefansen, 2015).

Þó er eitt sem enn virðist vera erfitt að vinda ofan af og það eru hin hefðbundnu störf kynjanna á vinnumarkaðnum. Ákveðin störf og starfsvettvangar eru taldir vera vettvangur karla, sem konur eigi ekkert erindi að; það sama má segja um starfsvettvanga sem teljast til kvenna. Dæmi um störf þar sem karlar eru ríkjandi eru t.d. sjómennska, iðngreinar eins og smíðar og rafvirkjun og margskonar tölvutengd störf, til dæmis forritun. Til kvennastarfa teljast þau störf sem tengd eru við einhvers konar umönnun eins og flest störf í heilbrigðisgeiranum fyrir utan lækna og sjúkraþjálfara. Þá eru flestir grunn- og leikskólakennarar konur. Stétt telst til kvennastéttar ef meira en 60% starfsfólks eru konur og vinnustaðir teljast kvennavinnustaðir ef 75% starfsfólks séu konur (Berglind Rós Magnúsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2005; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006). Konur hafa þó sótt inn á ýmsa starfsvettvanga sem eingöngu voru skipaðir körlum áður. Þar má nefna lækna- og læknaástandi á Íslandi en konur hafa farið frá því að vera ein árið 1917 til þess að

vera um 30% af stéttinni árið 2016 (Háskóli Íslands, 2012; Embætti Landlæknis, 2016).

Sjúkraliðar starfa á fjölbreyttum vettvangi innan heilbrigðiskerfisins. Hvort sem um ræðir starf á deildum lyflækninga, handlækninga, fæðinga, kvenna eða sérhæfðum deildum eins og krabbameins- eða öldrunardeildum. Þá felst í starfinu að veita fólki þá aðstoð eða hjúkrun sem það þarf á að halda (Sjúkraliðafélag Íslands, e.d).

Sjúkraliðar á Íslandi eru í heild 2987 og af þeim eru 71 karlmaður sem eru tæp 2,4% (Kristín Á. Guðmundsdóttir, munnleg heimild 20. september 2016). Þetta er tala yfir alla í Sjúkraliðafélagi Íslands, bæði þá sem eru starfandi og þá sem komnir eru á lífeyri eða hættir störfum. Sjónum verður beint að þeim körlum sem eru starfandi sjúkraliðar. Skoðaðar verða hugmyndir þeirra um karlmennsku og eðlishyggju og verkaskiptingu í samfélaginu. Fjallað verður um sjúkraliða bæði héraendis og erlendis, iðn og verknám, sjúkraliðamenntun og sjúkraliðastarfið.

Í ritgerðinni er fjallað um sjúkraliðastarfið í ljósi þess annars vegar að það hefur lítið verið skoðað út frá kynjafræðilegu sjónarhorni og hins vegar vegna þess að höfundurinn er sjúkraliði og hefur starfað nítján ár á þeim vettvangi.

Skoðað er hvaða þættir það eru sem verða þess valdandi að einstaklingar velja sjúkraliðanám en einnig hvaða þættir valda því að ekki fleiri karlmenn velji námið. Tekin voru viðtöl við starfandi karla innan sjúkraliðastéttarinnar og horft til reynslu þeirra af sjúkraliðanáminu og starfinu. Leitast var við að skoða aldur og bakgrunn viðmælendanna, viðbrögð fjölskyldu og vina við námsvali sem og kennara, samnemenda, samstarfsfólks og yfirmanna. Gefin er hugmynd um það hvers vegna kynjahalli er í stéttinni og velt upp

hugmyndum að mögulegum lausnum til þess að fá fleiri karlmenn í sjúkraliðastarfið (sjá drög að viðtalsramma í viðhengi).

Rannsóknarspurningin er: Hver er reynsla karla af sjúkraliðanámi og starfi: Hvers vegna velja karlar sjúkraliðanám og starf? Hvaða áskoranir og tækifæri mæta körlum í námi og starfi sjúkraliða? Hver eru viðhorf karlkyns sjúkraliða til fjölgunar karla innan stéttarinnar?

Annar kafli ritgerðarinnar er tvískiptur fræðilegur hluti, annars vegar hluti sem snýr að rannsóknum á eðlishyggju, kynhlutverkum, kynjakerfinu og karlmennsku. Fjallað er um kynhlutverk innan heimila og að lokum karla í kvennastörfum og konur í karlastörfum. Og hins vegar hluti sem fjallar um karla í sjúkraliðastéttinni héraendis og erlendis, sjúkraliðastarfið og sjúkraliða menntunina. Í þriðja kafla ritgerðarinnar er fjallað um aðferðafræði og úrvinnslu gagna. Í fjórða kafla er fjallað um niðurstöður rannsóknarinnar og í fimmta kafla eru niðurstöðurnar ræddar og þær tengdar við fræðilegan bakgrunn. Að lokum verður komið inn á vangaveltur höfundar þegar kemur að leiðum til að fjölga körlum í starfi sjúkraliða.

## 2 Bakgrunnur

Stundum hefur því verið haldið fram að kynin séu mishæf til verka. Hvað því veldur má sennilega rekja að einhverju leyti til hugmynda sem byggjast á eðlishyggju. Þá er reiknað með því að einstaklingur hafi sterkar og veikar hliðar sem byggja á líffræðilegu kyni hans.

Ef sum störf eða hæfileikar eru taldir hæfa öðru kyninu frekar en hinu þá er ekki hægt annað en að velta fyrir sér hvort það leiði ekki til þess að í sumum tilvikum velji bæði konur og karlar sér síður þann starfsvettvang sem þau langar helst af ótta við fordóma frá sínu næreða fjær samfélagi.

Þessi kafli er tvískiptur. Í fyrri hlutanum er fjallað um kynjafræðilegt sjónarhorn. Horft til þeirra hugmynda sem hafa verið og eru uppi um eðlishyggju og karlmennsku, fjallað um karla og aðkomu þeirra bæði í uppeldi og heimilisverkum og að lokum um konur í karlastörfum og karla í kvennastörfum. Í síðari hlutanum er fjallað um sjúkraliðastarfið. Fjallað er um þá karla sem starfa sem sjúkraliðar hérlendis og erlendis. Farið verður yfir uppbyggingu sjúkraliðanáms á Íslandi. Og að lokum er fjallað um hvað felst í sjúkraliðastarfinu og hvert starfssvið sjúkraliða er.

### 2.1 Kynjafræðilegt sjónarhorn

Í þessum hluta er fjallað um hugmyndir um eðlishyggju og karlmennsku og einkum, hvernig eðlishyggjan gerir ráð fyrir því að karlar og konur velji ákveðin störf út frá kyni. Einnig er fjallað um verkaskiptingu kynjanna á heimilum. Að lokum er sjónum beint að konum í karlastörfum og körlum í kvennastörfum.

Þessum hluta er ætlað að varpa ljósi á hvers vegna kyn einstaklings getur skipt máli þegar horft er til mismunandi starfstétta



og hvaða hindrunum þeir einstaklingar sem ákveða að fara gegn samfélagslegum kynhlutverkum kunna að mæta.

### **2.1.1 Eðlishyggja, kynjakerfið og karlmennska**

Eðlishyggjuhugmyndir hafa verið útbreiddar héraendis sem og erlendis og gera ráð fyrir því að kynin séu tveir ólíkir hópar sem hvor um sig hafi sitt hlutverk, bæði hvað varðar útlit og fas sem og þau störf sem þeim er ætlað að vinna (Francis, 2006; Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir, 2011). Með eðlishyggjuhugmyndum er vísað til þess að kynin fæðist með ólíka eiginleika og alhæft um þá út frá úreltum hugmyndum um kynhlutverk. Þannig hafi hvort kyn ríkjandi eðli, eins og árásarhneigð karla og umhyggju mæðra fyrir börnum sínum, svokallað móðureðli en áhersla á það útilokar að feður frá því að geta verið næmir foreldrar (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004). Gert er ráð fyrir því að það séu eðlislægar ástæður fyrir sterkum og veikum hliðum kynjanna og horft er til einhverskonar norms fyrir hvort kyn. Stúlkur eru þá gjarna umhyggjusamari og tilfinninganæmari og strákar orkumiklir og sterkir.

Í íslenskri umræðu er til að mynda frekar litið fram hjá því þótt strákar sinni ekki bóknámi af því að þeir séu bara strákar, og uppeldi og umræða foreldra og kennara ætlast til þess að stúlkur séu samviskusamar í námi (Ásta Kristjana Sveinsdóttir, 2001). Eðlishyggja er þannig oft á tíðum notuð sem bæði afsökun og skýring á þáttum í fari kynjanna. Með því að styðjast við eðlishyggju hugmyndir er mögulegt að útiloka annað kynið frá því sem ætti samkvæmt þessu að vera í eðli gagnstæðs kyns. Sem dæmi mætti nefna ákveðnar námsgreinar, til dæmis á hjúkrun að höfða til umhyggjusams eðlis kvenna og byggingaiðnaður sem á að höfða til eðli karla að vera sterkir og stæðilegir (Ásta Kristjana Sveinsdóttir, 2001; Ingólfur Ásgeir

Jóhannesson, 2004). Þannig má segja að eðlishyggjan hefti jafnan rétt til nám- og atvinnuvals með því að nota þau rök að kynin hafi mismunandi áhugasvið

Lise Eliot (2009) notar líffræðilegar rannsóknir til að hrekja atriði sem notuð hafa verið í gegnum tíðina til rökstuðnings um yfirburði karla. Hún telur að það séu engar rannsóknir sem bendi ótvírætt til þess að annað kynið sé hinu fremra. Þannig hafi drengir til að mynda stærri höfuðkúpu en það hafi ekkert með stóran heila eða meiri virkni að gera. Það sé því ekkert sem bendir til þess að annað kynið sé hinu fremra frá náttúrunnar hendi (Eliot, 2009).

Mótunarhyggja er svo aftur mótvægið við eðlishyggjuna en hún leggur áherslu á að einstaklingurinn fæðist ekki með fyrirfram ákveðna eiginlega heldur mótist hann af umhverfi sínu og þeim sem þar eru. Hún er félagsleg og hún endurspeglar það hvernig einstaklingar upplifa hlutina. Þeir sem aðhyllast mótunarhyggju nota auk þess hugtakið kyngervi (gender) en ekki aðeins hugtakið kyn (sex) eins og algengara er í eðlishyggjuhugmyndum. Þannig eru einstaklingar skilgreindir út frá fleiru en aðeins líffræðilegu kyni. (Berglind Rós Magnúsdóttir, 2003; Francis, 2001; Schwandt, 1997)

Kynhlutverk byggjast á því að samfélagið móti einstaklinginn samkvæmt fyrirfram ákveðnum hugmyndum þess um norm. Þannig eru ákveðin störf eða hlutverk frekar ætluð öðru kyninu til dæmis þær hugmyndir að karlar eigi að vera fyrirvinnur á meðan konur sjái um heimilið (Doucet, 2004; Jafnréttisstofa, e.d.). Þannig byggist upp ákveðið kerfi í samfélaginu sem kallast kynjakerfi (e.patriarchy), einnig og oftast þýtt sem feðraveldi. Kynjakerfi lýsir því hvernig kynjunum eru ætluð mismunandi hlutverk innan samfélaga og byggir á eðlishyggju hugmyndum. Kynjakerfið eins og félagsfræðingurinn Sylvia Walby lýsti því, þar sem eðlishyggjuhugmyndir eru ráðandi og er félagslegt yfirráðakerfi karla yfir konum (Walby, 1997; Þorgerður

Einarsdóttir, 2006). Þetta sést mjög vel á vinnumarkaðnum þar sem kynin eru ekki útilokuð frá þeim störfum sem þau sækjast eftir en karlar eru til dæmis frekar ráðnir í ábyrgðarstöður. Gengið er út frá fyrirfram ákveðnum hugmyndum um kyngervi og eðli fólks. Að börn hafi ekki heftandi áhrif á karla að því leitinu að þeir geti unnið langa vinnudaga eða taki ekki frídaga vegna barna sinna. Eða að konur hafi ekki þá líkamlegu burði sem þarf til starfsins. Þarna kemur fram aðgreining kynjakerfisins sem og undirskipun annars kyns undir hitt (Walby, 1997; Þorgerður Einarsdóttir, 2006). Líffræðilegt kyn gefur þannig vissa forsögn um hvernig einstaklingum ber að haga sér í þjóðfélaginu eftir fyrirfram ákveðnum hugmyndum, bæði hvað varðar útlit, fas, vinnu og jafnvel áhugamál. Staðalmyndir kynjanna eru þær hugmyndir samfélagsins um það sem á að einkenna hinn hefðbundna karl og hina hefðbundnu konu á hverjum tíma. Hin mjúka fínlega góðhjartaða kona á móti hinum sterka, grófgerða og duglega karlmanni (Francis 2006).

Hugtökin karlmennsku og kvenleika þarf að skoða í ljósi eðlishyggjunnar. Hvorki karlmennska né kvenleiki eru meðfædd. Það sem þykir karlmannlegt eða kvenlegt ræðst af tíðaranda samfélagsins hverju sinni. Það er því kannski helst orðræða samfélagsins sem ræður því hvað sé merki um karlmennsku eða kvenleika. Karlmennska er því aðeins samfélagsleg hugmynd, og ráðandi karlmennska er sú hegðun, útlit og hugmyndir sem þykja hæfa körlum í tilteknum menningarhópi hverju sinni (Cross og Bagilhole, 2002; Doucet, 2004; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004).

Til karlmennsku hafa þó yfirleitt talist þeir eiginleikar sem flokkuðust sem andstæða þeirra eiginleika sem hægt var að bera upp á konur, þess sem þótti kvenlegt og óaðra samkvæmt hugmyndum um kynjakerfið. Þannig þykir það vera til marks um karlmennsku að vera sterkur, hafa stjórn á líkama sínum, sýna ekki tilfinningar, hafa

sterkar skoðanir og standa á móti óréttlæti en einnig að hafa vald. Vald í gegnum eign á peningum, vald í veraldlegum hlutum eins og bíl, vald í gegnum farsæld í námi eða íþróttum og jafnvel vald sem felst í því að eiga alltaf kærustu og þá helst kærustu sem þykir vinsæl (Atherton og Zeman, 2013; Dworkin og Messner, 2002; Jón Ingvar Kjarran og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2010; Paechter, 2007). Þetta er einnig dæmi um ríkjandi karlmennsku (e. hegemonic masculinity) en hún kemur fram á tvo vegu samkvæmt Connel. Það er annars vegar innri ríkjandi karlmennska sem vísar til þeirra foréttindastöðu sem þeir karlar sem að henni búa hafa yfir aðra karla og hins vegar ytri ríkjandi karlmennska sem vísar til þeirra stofnanabundnu yfirráða sem karlar sem að henni búa hafa yfir konum (Connel og Messerschmidt, 2005) eins og sést þegar horft er til valdamisræmis kynjanna á vinnumarkaðnum. James Gentry og Robert Harrison (2002) vísa í rannsókn Deborah David og Robert Brannon (1976) sem nýbakaðir feður gerðu til karlmennsku. Þar má fyrst nefna „stóra hjólið“ (e. the big wheel), en það eru þeir karlmenn sem eru í viðskiptum, eru samkeppnishæfir, hafa nóg að gera og njóta þannig velgengni. Næst er það „stöðuga eikin“ (e. sturdy oak) sem horfir til líkamlegs og andlegs styrks. Þriðja skilgreiningin er „engan aumingjaskap“ (e. no sissy stuff) þar sem gagnkynhneigðar remba er í algleymingi ásamt hómófóbíu og að síðustu „láttu þá finna fyrir því“ (e. give 'em hell) sem eru árásagjarnir (e. aggressive) og kröftugir karlar (Gentle og Harrison, 2010).

Í dag telst það einnig til karlmennsku að geta sýnt tilfinningar, sinna heimili og börnum og vera umhyggjusamur faðir (Brandth og Kvande, 2003; Doucet, 2004; Farstad og Stefansen, 2015; Gottzen, 2011). En á sama tíma er afgerandi karlmennska enn mjög sýnileg og það veldur óöryggi karla um það hvað sé karlmennska sem og um eigin karlmennsku (Gentry og Harrison, 2010). Með auknu jafnrétti og

skilningi á fjölbreytileikanum kemur þó frelsi til að velja. Einstaklingurinn er ekki eins fastur í kynjahlutverkunum sem áður voru allsráðandi (Farstad og Stefansen, 2015; Gentry og Harrison, 2010; Gottzen, 2011) og skilin milli þess sem teljast vera karlastörf og kvennastörf eru smám saman að verða ógreinilegri. Karlar virðast þó halda fastar í hefðir því það virðist vera minna mál fyrir konur að fara í svokölluð karlastörf en fyrir karla að fara í svokölluð kvennastörf (að minnsta kosti nú í dag). Og má kannski einhverjar skýringar finna í ríkjandi karlmennsku, þegar allt kemur til alls er þetta spurning um völd. En einnig er vert að horfa til baráttuhópa eins og kvennahreyfingarinnar sem barðist fyrir rétti kvenna til að stunda störf sem fólu í sér vald eða voru betur launuð (Kristín Ástgeirsdóttir, 2011). Auk þess er oft virðingar- og launamunur á kven- og karlastörfum, karlastörfin njóta meiri virðingar í samfélaginu en einnig gæti vel verið að það sé meiri krafa í samfélaginu að karlar haldi sig innan ramma síns kyns (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2009; Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir 2011).

Eðlishyggjuhugmyndir, kynjakerfið og kynhlutverk eru eins og bent hefur verið á hér að ofan samtvinnuð fyrirbæri sem eiga stóran þátt í að ákvarða hvaða leið fólk velur bæði hvað varðar menntun og starfsvettvang. Eðlishyggjan sem gerir ráð fyrir því að það séu eðlislægir eiginleikar sem segi til um sterkar og veikar hliðar kynjanna. Þetta skilar sér í áherslum í menntun þeirra og starfsvettvangi. Á sama tíma og eðlishyggjan er notuð til að útskýra kynjamun þá er hún líka notuð til að afsaka hvernig einstaklingum gengur að læra eða hvað þeir geta ekki lært byggt á kyni. Þannig er annað kynið útilokað frá ákveðinni menntun eða starfsvettvangi til dæmis með því að efast um getu þeirra eða ásetning (Guðný Guðbjörnsdóttir, 2007; Paechter, 2007).

Kynjakerfið er byggt á þessum eðlishyggjuhugmyndum og segir til um hvernig kynjunum eru ætluð mismunandi hlutverk innan samfélaga. Það kemur skýrt fram sé horft til vinnumarkaðarins þar sem það reynist einstaklingum oft erfitt að sækja sér vinnu sem ekki falla að þeirra kynhlutverki. Einstaklingurinn er ekki opinberlega útilokaður frá starfsvettvangnum en oftast er ekki frekar ráðinn einstaklingur af hinu kyninu því gengið er út frá fyrirfram ákveðnum hugmyndum um kyngervi og eðli einstaklinga (Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2014; Walby, 1997; Þorgerður Einarsdóttir, 2006)

Eins og áður kemur fram er karlmennskan líkt og eðlishyggjan og kynjakerfið aðeins samfélagsleg hugmynd og hún er einnig breytileg eftir samfélögum sem og tímabilum. Jafnvel má segja að eðlishyggjuhugmyndir lagi sig að breytingum sem verða í samfélögum. Ákveðnir eiginleikar hafa talist til karlmennsku, það eru ekki þeir sömu og hafa þótt kvenlegir. Þannig er kynjunum stillt upp sem andstæðum og það hefur fest kynin enn frekar í kynjakerfinu (Dworkin og Messner, 2002; Paechter, 2007). Þeir eiginleikar sem teljast til karlmennsku eru þó aðeins að breytast og hlutverk þeirra með og það myndar grundvöll fyrir meiri fjölbreytileika til dæmis hvað varðar starfsvettvang. Samfélagslegar hugmyndir gera körlum kleift að sækja í auknum mæli inn á hinn hefðbundna kvennavettvang og konum inn á hinn hefðbundna karlavettvang (Farstad og Stefansen, 2015; Gentry og Harrison, 2010; Gottzen, 2011). Það virðist þó ekki ganga hnökralaust að einstaklingur geti sótt inn á starfsvettvang óháð kyni. Breytingar taka tíma og það virðist vera þannig að það sem búið er að flétta inn í menningu samfélaga taki tíma að vinda ofan af.

### 2.1.2 Karlar, uppeldi og heimilisstörf

Undanfarin ár hefur verið aukin krafa í samfélaginu um þátttöku karla í barnauppeldi. Liður í því að ýta enn frekar undir það er sjálfstæður réttur feðra til fæðingarorlofs. Með því að foreldrar skipti fæðingarorlofinu sem er níu mánuðir á milli sín með þeim hætti að feður eiga lögbundið þrjá mánuði, móðirin þrjá og þrjá mánuði til skiptanna gefur feðrum færi á því að tengjast barninu sínu betur (Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason 2013; Vinnumálastofnun 2016). Feður fá með þessu móti tilfinningu fyrir því hversu mikil vinna er að hugsa um barn. Að auki fá þeir færi á að kynnst öllum hliðum barna sinna í stað þess að hitta börnin aðeins í lok dags þegar batteríin eru búin eins og áður var svo algengt þegar faðirinn var fyrirvinna og nokkurskonar verndari fjölskyldunnar (Brand og Kvande 2003; Doucet, 2004; Gillies, 2009; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004). Rekstur heimilis og heimilishald í heild sinni er í dag samvinnuverkefni þar sem hjón vinna yfirleitt bæði úti og því er það hlutverk beggja að huga að börnum og búi. Feður sinna ungbörnum, sækja börn í skóla, sinna tólmstundum barna sinna og sinna heimanámi þeirri auk þess að elda og þrifa. Þó er það svo að oftar en ekki er konan með yfirumsjón yfir þessum verkum og feður upplifa sig stundum eins og aðstoðarmann móðurinnar, þá sérstaklega hvað varðar þá þætti sem snúa að börnunum (Brand og Kvande, 2003; Douce, 2004; Farstad og Stefanson 2015; Gillies, 2009; Gottzen, 2011; Þorgerður Einarsdóttir, 2006).

Hjón segjast gjarna vera hlynnt jafnrétti kynjanna en þegar kemur að daglegum störfum heimilisins er ekki endilega unnið út frá jafnrétti heldur út frá því að það sé friður á heimilinu. Verkaskipting þeirra starfa sem heyra undir heimilið hvort sem það er barnauppeldi eða almenn heimilisstörf ráðast nokkuð af ytri aðstæðum, sem er þá

atvinna á almennum vinnumarkaði, vinnutími, fjölskylduform ásamt búsetu og samgöngum (Andrea Hjálmsdóttir og Atli Hafþórsson, 2012; Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2010). Konan vinnur að jafnaði tvo þriðju hluta heimilisverka á móti því að karlinn vinnur einn þriðja heimilisverka; konan vinnur þannig ellefu klukkustundum meira á viku við slík störf en eigenmaðurinn (Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Konan sinnir enn þrifum og eldamensku í meira magni en eigenmaðurinn en að sögn eigenmanna þá koma þeir bæði að því að versla, elda og sjá um viðhald (Batalova og Cohen, 2002; Bianchi, Milkie, Sayer og Robinson, 2000; Magnusson 2008). Oft gengur konan í heimilisverkin án þess að hjónin átti sig á ójafnri kynjaskiptingu og ástæðan oft sögð aðstæður sem erfitt sé að ráða við. Það gangi ekki að hafa rútínuna öðruvísi og þá þyki það eðlilegra að frami og atvinna karla gangi fyrir og það að vinnan virðist skipa stórt hlutverk karlmensku (Doucet, 2004; Magnusson, 2008). Auk þess sem að í miklum meirihluta gagnkynhneigðra hjónabanda hefur karlinn hærra laun en konan og það er því fjárhagstjón ef hann myndi vinna styttri vinnudag en hún (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010). Árið 2010 töldu tæplega 50% kvenna á Íslandi sig vinna meira en sinn skerf heimilisverka á sama tíma og 40% karla töldu sig vinna minna en sinn skerf (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2010). Þó virtist verkaskipting heimilanna vera jafnari hjá yngra fólki sem og hjá menntuðu fólki (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2009; Batalova og Cohen, 2002).

Þegar fjallað eru um kynhlutverk í samfélaginu þá skipta kynhlutverk inn á heimilunum einnig máli. Ferdinand Tönnies (2001) hélt því fram að samfélagið samanstæði af smáfélögum (e. communities) sem hafi samsetningu á við heimili en heimilið virki nokkurn veginn eins og lífvera þar sem allir hafi sitt hlutverk sem þarf að inna af hendi eigi allt að virka rétt. Samfélagið endurspeglar í



minni einingum þess svo sem skólum og heimilum (Tönnies, 2001). Hvort þessi skilgreining Tönnies sé alfarið rétt má láta liggja á milli hluta en það má alveg hallast að því að sé ekki jafnrétti inni á heimilunum þá sé ólíklegt að jafnrétti ríki í samfélaginu. En það er nokkuð víst að það er samspil á milli vinnu sem er ólaunuð og fer fram innan heimilis og launaðrar vinnu á almennum vinnumarkaði (Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012).

Með aukinni þátttöku karla inni á heimilunum má kannski vænta þess að börnum þyki hin hefðbundnu kynjahlutverk ekki eins eðlileg þegar fram líða stundir og auðveldi þannig frjálst val einstaklinga til að læra og starfa við það sem þá langar helst til. Það er alltaf að aukast að konur vinni hefðbundin karlastörf og eins að karlar starfi við það sem þykja hefðbundin kvennastörf. Þó svo eins og áður hefur verið nefnt að það virðist konum auðveldara að sækja inn á svið karla en karla að sækja inn á svið kvenna (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2009; Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir, 2011).

Þessi kafli hefur í grófum dráttum fjallað um þá þróun sem hefur orðið á kynjakerfi heimilanna á undanförunum áratugum. Karlar hafa farið úr því að vera fyrst og fremst fyrirvinna og fyrirmynd yfir í það að taka virkan þátt í heimilishaldi, uppeldi og umönnun barna sinna. Það er mikilvægt þegar horft er til kynjakerfis á atvinnumarkaðnum að horfa einnig til þess kynjakerfis sem ríkir inni á heimilum fólks. Heimilin endurspeglar samfélagið og samfélagið heimilin. Ef það er krafa um aukna þátttöku feðra á heimilunum við umönnun barna sinna þá þarf vinnumarkaðurinn einnig að taka tillit til þess. Það gerir hann með því að útiloka ekki konur frá störfum eða ábyrgð vegna barna og barneigna á sama tíma og ekki er hægt að ætlast til að feður vinni langa vinnudaga og eigi lítil frí. Hugmyndir um kvenleika og karlmennsku, kynhlutverk og kynjakerfið eru þrátt fyrir allt aðeins

hugmyndir og í eðli sínu því ekki óbreytanleg. En ekki er hægt að gera breytingar aðeins á grundvelli heimila eða aðeins á grundvelli atvinnulífs, þessar stofnanir eru nátengdar og breytast því saman. Viðhorf innan heimila hafa einnig áhrif á það í hvaða nám og störf börn sækja síðar á ævinni.

### **2.1.3 Konur í karlastörfum og karlar í kvennastörfum**

Hér á landi er atvinnuþátttaka beggja kynja góð, ívið hærri en á hinum Norðurlöndunum þó ekki muni miklu. Árið 2011 voru 78% kvenna og 85% karla á Íslandi á aldrinum 16–74 ára launþegar (Hagstofa Íslands, 2011). Árið 2015 virðast þessar tölur vera aðeins hærri eða um 85% kvenna og 90% karla héraendis samkvæmt tölum Eurostat (Eurostat, 2015). Ef skoðaðir eru helstu flokkar þá má sjá að karlar eru í meirihluta þegar kemur að stjórnendum, bændum, sjómönnum, sérhæfðum iðnaðarmönnum og störfum véla og vélgæslufólks en konur í meirihluta í þjónustu, umönnun og sölu. Kynin eru nær jöfn þegar kemur að tæknum og sérmenntuðu starfsfólki og svipaða sögu er að segja ef litið er til Bandaríkjanna (Cross-Bagilhole 2002; Hagstofa Íslands, 2011). Enginn þessara flokka er þó skipaður eingöngu öðru kyninu sem sýnir að einstaklingar af báðum kynjum eru farnir að vinna störf sem hafa og þykja kannski enn tilheyra hinu kyninu. Ljósmyndir er dæmi um stétt sem hefur nær eingöngu verið skipuð konum og svo er enn héraendis en í Bandaríkjunum eru karlar 0,6% af stéttinni og tæplega 1% í Bretlandi (Embætti Landlæknis, 2016; Pilkenton og Schorn, 2008). Þá má nefna að konur eru einnig komnar í raðir slökkviliðsmanna og hafa verið í þó nokkurn tíma. Héraendis var stéttin eingöngu skipuð karlmönnum til ársins 2001 en nú eru sjö konur í röðum slökkviliðsmanna (Valdimar Leó Friðriksson, munnleg heimild, 25. nóvember 2016). Í Bandaríkjunum, Bretlandi og Kanada hafa verið konur verið starfandi

við sjúkraflutninga frá sjöunda áratug síðustu aldar og eru nú starfandi um 6500 konur sem sjúkraflutningamenn í Bandaríkjunum. Samkvæmt alþjóðlegum samtökum kvenna í slökkviliðs og neyðarþjónustu er áætlað að á milli þrjátíu og fjörutíu þúsund konur séu í stéttinni á heimsvísu (International Association of Women in Fire & Emergency Services, 2007) .

Í nútíma þjóðfélagi er lögð mikil áhersla á einstaklingsfrelsi og frelsi einstaklingsins til að velja. Má þá ætla að um sé að ræða þá leið sem hverjum og einum finnst henta sér best. Þrátt fyrir þessa áherslu á frelsi finna þeir einstaklingar sem velja sér starfsvettvang sem er ekki einkennandi fyrir þeirra kyn oft fyrir ríkjandi viðhorfum samfélagsins. Ríkjandi viðhorf koma fram í hæðni eða fordómum frá samstarfsfólki, vinum og jafnvel fjölskyldumeðlimum. Konur sem unnu í álveri í Bandaríkjunum fundu fyrir útilokun frá ábyrgð á vinnustað og fannst þær eiga erfitt með að hækka í launum eða stöðu (Levine, 2009). Við val á starfsvettvangi spila tekjumöguleikar einnig stórt hlutverk og rannsóknir hafa sýnt að sé 60% eða hærra hlutfall ákveðinnar stéttar konur þá eru launin umtalsvert lægri en í stéttum þar sem karlar eru í meirihluta (Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004; Levine, 2009).

Þegar launamunur er mjög áberandi er strax búið að takmarka frelsi einstaklingsins til að velja samanber karlmennskuhugmyndir sem samræmast valdi í gegnum peninga og veraldlega hluti sem fyrirvinna sem og hugmyndir um kynjakerfið (Atherton og Zeman 2013; Dworkin og Messner, 2002; Gentre og Harrison, 2010). Það er ekki óþekkt að einstaklingar hafi sótt vinnu sem samfélagslega var talin tilheyra gagnstæðu kyni, munurinn liggur kannski helst í útilokun að starfsvettvangi á grundvelli kyns sem er ekki í samræmi við þá jafnréttishugsun sem ríkjandi er í vestrænum samfélögum.

Konur í karlastörfum og karlar í kvennastörfum hafa þurft að mæta kynjakerfinu í margskonar birtingarformi og má þar til dæmis nefna fyrirbæri eins og glerþakið (e. glass ceiling) og glerrúllustigann (e. glass escalator). Glerþakið vísar til þess að konur ná ekki að vinna sig upp í starfi og eru síður ráðnar í stjórnunar- og yfirmanns stöður. En glerrúllustiginn vísar til þess að karlar hafi visst forskot þegar þeir vinna á kvennavinnustöðum, þá hafi þeir hærri laun og eiga auðveldara með að komast í yfirmanna- og stjórnunarstöður (Amudha, Cresenta Shakila Motha, Selvabaskar, Alamelu og Surulivel 2016; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012). Hér á eftir verða reifuð nokkur dæmi um konur í karlastörfum og karla í kvennastörfum. Víkjum fyrst að konum í karlastörfum.

Rannsókn sem gerð var í álveri í Bandaríkjunum sýndi mjög vel hvernig kynjakerfið undirokar konur (Levine, 2009). Þar var konum ekki hleypt í allar stöður heldur var þeim beint í takmörkuð störf og deildir. Þau störf kröfðust minni kunnáttu og voru verr launuð auk þess sem minni möguleiki var á því að hækka í launum eða fá stöðuhækkun. Eina leiðin til að hækka í launum var í raun að reyna að fá flutning þangað sem nær eingöngu voru karlar. En ef auglýst var staða þá var það iðulega gert í þeim deildum fyrirtækisins sem voru nær eingöngu karlmenn svo að konurnar vissu ekki af þeim. Yfirmenn álversins töluðu um að með því að ráða inn konur væri í raun bara verið að fylla upp í kynjakvóta. Þær hafi ekki líkamlegan styrk til að vinna sömu vinnu og karlarnir eða að nærvera kvenna geti leitt til kynferðislegra spennu og jafnvel sambandi sem svo aftur dragi úr afköstum. Einnig kom það fyrir að samstarfsmenn neituðu að þjálfa þær (Levine, 2009). Kynjakerfið er þarna sett fram sem eitthvað sem ekki er hægt að ráða við og því notað sem stjórnunartæki til að halda aftur af konum (Þorgerður Einarsdóttir, 2009).

Ef vinnudagurinn er langur þá er illa liðið að konur þurfi að sinna heimili. Konur sögðust oft þurfa að hafa meira fyrir vinnunni til að öðlast virðingu karlkyns samstarfsmanna, mæta fyrr og fara seinna. Þegar kom að yfirmönnum hafi sama viðhorf verið til kynjanna allt þar til kom að barneignum. Hægt væri að vinna hlutastaf en ætli einstaklingar sér að klifra upp metorðastigann þá sé það varla í boði. Þá þóttu þær ekki hafa metnað gagnvart vinnunni. Þær sem áttu börn sögðust hafa fundið fyrir því nær samstundis og þær tilkynntu yfirmanni sínum um þungunina að þær fengu ekki lengur að vera með í ráðum og var hreinlega ýtt frá öllu sem hét ákvarðanataka. Þær töluðu allar um að það þyrfti að ígrunda vel hvaða áhrif barneignir höfðu á vinnu sem og framtíðarhorfur þeirra áður en út í það væri farið (Watts, 2009). Ekki var ætlast til þess að foreldrahlutverkið hefði áhrif á feður, hjá þeim þótti eðlilegt að hollusta við vinnu komi niður á fjölskyldulífinu. En konurnar þurftu að finna jafnvægi þarna á milli, talað var um ábyrgð þeirra til heimilisins eða „caring responsibilities“. Hér er farið eftir ríkjandi kynjakerfi sem setur heimili og umönnun barna sem hlutverk kvenna (Watts, 2009; Þorgerður Einarsdóttir, 2009).

Íslensk rannsókn horfði til kvenna sem unnu annars vegar sem smiðir og hins vegar sem tölvunarfræðingar (Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012). Smiðirnir upplifðu ekki útilokun frá starfi sínu en þær þurftu að hafa meira fyrir því að klára námið sitt. Þegar komið var út á vinnumarkaðinn mátti greina kynjakerfi samfélagsins því þær upplifðu bæði fordóma, neikvæð viðhorf samstarfsmanna og jafnvel kynferðislega áreitni (Þorgerður Einarsdóttir, 2006). Þarna eru þeir stofnanapættir sem stjórnendur báru fyrir sig í rannsókn Judith A. Levine (2009) komnir fram sem eitthvað sem konur þurfi að búa við ætli þær að vera í karlastarfi. Tölvunarfræðingarnir töluðu um að þrátt fyrir að þær

hefðu valið sér vettvang sem alla jafna er talin vel launaður þá voru þær samt lægra launaðar en samstarfsmenn þeirra sem voru karlar. Þær upplifðu það líka að karlarnir fengu meira krefjandi verkefni og þær voru frekar settar í þau verkefni sem kröfðust þess að eiga samskipti við fólk vegna þeirra ríkjandi eðlishyggjuhugmynda að þær væru betri í mannlegum samskiptum (Ásta Kristjana Sveinsdóttir, 2001). Annað skýrt dæmi um það hvernig kynjakerfið viðheldur ójöfnuði er að einn tölvunarfræðingurinn var ráðinn inn í skrifstofustarf en þekking hennar sem tölvunarfræðings var nýtt. Þannig komust vinnuveitendur upp með að borga henni lægri laun en réttilega hefði átt að borga henni (Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012). Vegna þess að laun kvenna eru oft á tíðum mun lægri en laun karla þá leiðir það líka til þess að þær minnka frekar við sig vinnu til að sinna börnum, ábyrgð heimilis og barna hvílir frekar á þeim (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006).

Það virðist á þeim rannsóknum hér að ofan að verðmætamat einstaklingsins í starfi sé misjafnt og væntingar varðandi hegðun einnig, eins og sést vel í rannsókn Kristen Schilt og Catherine Connell (2007). Það sem gerðist þegar einstaklingar fóru í kynleiðréttingu en héldu áfram sömu vinnu var að samstarfsfólk vissi eiginlega ekki hvar þeir áttu að staðsetja viðkomandi. Annaðhvort vísuðu samstarfsmenn til fæðingarkyns viðkomandi eða staðsettu fólk á hinn enda kvarðans, og miðuðu við kynjatvíhyggju þar sem þeir reiknuðu með hefðbundinni hegðun þess kyns (Francis, 2006; Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir 2011). Þarna var komin upp sú staða að skyndilega var komin kona í hefðbundið karlastarf eða öfugt og það var vitað að viðkomandi hafði alla burði til að sinna starfinu þrátt fyrir að vera af öðru kyni. Þetta reyndist fólki miserfitt en stundum kom það fyrir að samstarfsfólk endurhugsaði hugmyndir sínar um kyngervi, staðalmyndir og kynjahlutverk (Schilt og Connell, 2007).

Víkjum þá að körlum í kvennastörfum. Þótt konur hafi haslað sér völl innan hefðbundinna karlastarfa virðist sem karlar eigi örðugra uppdráttar í kvennastörfum eða sækist síður eftir því að komast í þau.

Karlar hafa þó verið að færa sig yfir í störf sem eitt sinn þóttu vera kvennastörf eins og leikskólakennslu, sjúkraliðastarfið, hjúkrun, ljósmóðurstarfið og félagsráðgjöf (Bagilhole og Cross, 2006; Cushman, 2009; Hardie, 2015; Lupton, 2006). Margt er talið útskýra hvers vegna þessi þróun á sér stað og má þar nefna viðhorf einstaklinga til kynhlutverka, jafningja, væntingar til menntunar, bakgrunn foreldra og stöðu á atvinnumarkaði. Breyting á viðhorfum til kynhlutverka, það er ekki endilega litið á störf með þeim hætti að þau séu aðeins ætluð öðru kyninu (Hardie, 2015; Lupton, 2006). Ef karlar eða ungir menn eiga vinahóp sem samanstendur af báðum kynjum en ekki aðeins körlum þá eru þeir opnari fyrir því að fara í kvennastörf og að samstarfsfólk og jafningjar þeirra séu konur (Hardie, 2015; Lupton, 2006). Breyttar væntingar til náms að því leiti að oft var það talið kvenlegt að standa sig vel í námi og því ekki eftirsóknarvert fyrir karlkynið. Auk þess sem þeir kostir sem standa ómenntuðum körlum til boða eru ekki endilega fýsilegir, láglaunuð verkamannavinna (Bagilhole og Cross, 2006; Cross og Bagilhole, 2002; Hardie, 2015; Lupton, 2006). Það að eiga menntaða foreldra var einnig talið ýta undir það að karlar færu í svokölluð kvennastörf (Hardie, 2015).

Karlar í kvennastörfum lenda einnig í erfiðleikum sökum starfsvals síns og má þá nefna að karlkyns hjúkrunarfræðingar fundu fyrir því að þeir voru ekki taldir geta verið umhyggjusamir, að þeim væri ekki eðlislægt að hjúkra. Þeim fannst þeir þurfa að sanna sig og sýna fram á að þeir búi yfir sama tilfinningaskala og konur. Körlum í hjúkrun í Ástralíu þótti erfiðast að sinna nærgætinni hjúkrun við kvenkyns skjólstæðinga þar sem þeir urðu að fara inn á einkavæði viðkomandi.

Svo erfiður þótti þeim þessi hluti að karlar voru fjórum sinnum líklegri til að skipta um starfsvettvang en kvenkyns hjúkrunarfræðingar (Inoue, Chapman og Wynaden, 2006). Körlum innan sjúkraliðastéttarinnar í Danmörku fannst sú staðreynd að sjúkraliðastarfið ætti sér langa sögu sem kvennastarf skipta miklu máli. Þeim fannst þeir þurfa að læra allt tengt umönnun en hjá konunum var það talið eðlislægra (Cottingham, 2016; Hundborg og Hall, 2003). Vegna þessa finnst körlum að á sama tíma og þeir sýna umhyggju þurfi þeir að halda fast í sín karllægu gildi og þá sérstaklega karllægan samveru- og samræðustíl, bæði við samstarfsmenn og sjúklinga. Körlunum fannst erfiðast að átta sig á ólíku gildismati kynjanna og vegna þess hversu ólíkt það var þá fannst þeim þeir ekki vera metnir að verðleikum af kvenkyns yfirmönnum sínum (Hundborg og Hall, 2003). Einnig fundu karlar í kvennastörfum fyrir því að þeir voru taldir sérvitrir, misheppnaðir, kvenlegir, aumingjalegir eða samkynhneigðir og karlkyns kennarar sögðust oftast en ekki vera skoðaðir upp úr og niður af foreldrum barnanna sem þeir voru að kenna (Cushman, 2009; Lupton, 2006; Þórður Kristinsson, 2005). Þá brugðust þeir stundum við með því að aðskilja sig frá starfsstéttinni og einbeita sér frekar að hlutverkinu sem þeir höfðu. Það átti sérstaklega við um karla í hjúkrun og má kannski rekja til þess að hjúkrun var lengi vel talin eðlislæg og því ekki á færi karlmanna að sinna henni (Ásta Kristjana Sveinsdóttir, 2001; Cross og Bagilhole, 2002; Evans, 1997). Eigin fordómar virðast einnig hafa áhrif á það hvort karlar héldu til streitu námi í hjúkrun (Þórður Kristinsson, 2005). Sumir karlar brugðu á það ráð að umgangast sterka karlmannshópa utan vinnu til að ná því jafnvægi sem þeir töldu sig þurfa (Cross og Bagilhole 2002; Lupton, 2006).

Aðspurðir um ástæðurnar sem karlar í kvennastéttum töldu hafa skipt mestu máli þegar kom að starfsvali þeirra þá komu fram



nokkrar. Þeim fannst mikilvægt að vera góð fyrirmynd og að hafa möguleikann á að skilgreina karlmennsku eftir öðrum viðmiðum en með ríkjandi karlmennsku eins og þeim fannst vera algengasta viðmiðið. Sumir sóttust eftir frama á ákveðnu sviði og enn aðrir töluðu um löngunina til að vinna með fólki, leggja eitthvað af mörkum og þá lífsfyllingu sem viðkomandi starf (að vinna með fólki) gaf þeim. Þá voru aðrir sem sögðust fyrst og fremst hafa upplifað leiða sem fylgdi hefðbundnum karlastörfum eða að þeir höfðu ekki fundið sig í þeim og því ákveðið að breyta til (Bagilhole og Cross 2006; Cushman, 2009; Lupton, 2006; Þórður Kristinsson, 2005).

Hérlendis hafa verið sett af stað átök sem miðuðu að því að breyta kynjaskekkju á vinnumarkaðnum með því að auglýsa hjúkrunarfræði- og leikskólakennaranám sérstaklega með karla í huga. Á norðurlöndunum eru til að mynda mun fleiri karlar í hjúkrun en hérlendis. Þá var reynt að auglýsa í blöðum og með bæklingum, fara í skóla og vera með umræðu í fréttatímum en það hefur litlu skilað (Ingólfur V. Gíslason, 2011). Hvort það eru launin sem þar eru áhrifavaldur eða hvort það er sú staðreynd að um ræðir kvennastörf sem njóta minni virðingar í samfélaginu eða þykja ekki hæfa körlum eða karlmennskuhugmyndum samfélagsins væri einnig vert að skoða

Í þessum kafla hefur verið fjallað um konur í karlastörfum og karla í kvennastörfum og þá þröskulda sem þau verða helst fyrir. Það sýnir sig á ofangreindri umfjöllun að bæði kyn upplifa erfiðleika og hindranir sem rekja má til kyns þeirra. Konur mæta eðlishyggjuhugmyndum samfélagsins á þann hátt að þær eru frekar látnar sinna störfum sem fela í sér samskipti og ef eða þegar þær ákveða að eignast fjölskyldu þá missa þær ábyrgðarstöður sínar og möguleika á framgangi. Og karlar mæta eðlishyggjuhugmyndum samfélagsins á þann hátt að þeir eru ekki taldir geta sýnt þá umhyggju sem þarf í starfið. Bæði kynin upplifa fordóma. Konurnar

frá samstarfsfólki og yfirmönnum og karlarnir frá nærumhverfi sínu auk þess að þurfa að takast á við eigin fordóma. Á meðan konum finnst þær þurfa að vinna meira til að öðlast virðingu finnst körlum þeir þurfa að sanna sig. Konur upplifa misjafnt verðmætamat á meðan karlar upplifa misjafnt gildismat sem svo kemur fram í því að þeim finnst þeir ekki metnir að verðleikum. Það virðist því vera að sú ákvörðun að ganga inn í stétt sem hefur verið ætluð gagnstæðu kyni verði að taka að vel ígrunduðu máli. Einstaklingar af hvoru kyninu sem er muni mæta þröskuldum, mismörgum og misháum, en þeir eru til staðar.

## **2.2 Sjúkraliðastarfið**

Í þessum hluta er horft til þeirra karla sem nú þegar starfa sem sjúkraliðar, stétt sem hingað til hefur verið flokkuð sem kvennastétt. Fyrst er farið yfir upplýsingar um stétt sjúkraliða erlendis og hérlendis. Þá er fjallað um uppbyggingu sjúkraliðamenntunar og hvort mögulegt sé að hún miði á einhvern hátt frekar að konum en körlum. Að lokum er skoðað hvað felst í sjúkraliðastarfinu og hvort þar séu þættir sem gætu virkað fráhrindandi fyrir karla.

### **2.2.1 Sjúkraliðar hérlendis og erlendis**

Sjúkraliðafélagið er aðili að The European Council of Practical Nurses (EPN) ásamt Danmörku, Færeyjum, Finnlandi, Lúxemborg og Noregi. Félagið miðar að því að skapa sjúkraliðum í Evrópu sameiginlegt auðkenni (e. identity) og áhugasvið hvað varðar þróun fagsins sem og að tryggja félagslega og faglega hagsmuni meðlima. Aðild að EPN gerir félagsmönnum kleift að vinna innan þessara landa sem sjúkraliði og auka enn frekar við starfsmöguleika sína (The European Council of Practical Nurses, 2015).

Sjúkraliðar eru mis -fjöldmenn stétt og starfssvið þeirra er ólíkt eftir löndum en alstaðar fjölbreytt. Í Danmörku eru meðlimir 193.000, í Færeyjum 350, í Finnlandi 83.000, í Noregi 320.000 og í Lúxemborg 3.000 (The European Council of Practical Nurses, 2015). Hér á landi eru starfandi 2987 sjúkraliðar eins og áður kemur fram og af þessum fjölda er sjötíu og einn karlmaður eða tæp 2,4% (Kristín Á. Guðmundsdóttir, munnleg heimild 20. september 2016). Það er aðeins lægra hlutfall en í Danmörku en þar eru karlar innan stéttarinnar 3,2% (Hundborg og Hall, 2016).

### **2.2.2 Sjúkraliðamenntun á Íslandi**

Sjúkraliðanám miðar að því að einstaklingar fái bæði fræðilegan grunn jafnt og verklega þjálfun til þess að geta unnið víðsvegar innan heilbrigðiskerfisins, bæði innan og utan stofnanna. Þar má nefna sjúkrahús, heilsugæslustöðvar, öldrunarheimili, í heimaþjónustu, á sambýlum fyrir fatlaða og víðar (Menntamálaráðuneytið, 2004).

Mögulegt er að stunda sjúkraliðanám í tíu framhaldsskólum í flestum landshlutum. Þeir eru Fjölbrautaskólarnir við Ármúla og í Breiðholti, Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra, Fjölbrautaskóli Suðurlands og Fjölbrautaskóli Suðurnesja, Fjölbrautaskóli Vesturlands á Akranesi, Menntaskólinn í Vestmannaeyjum, Menntaskólinn á Ísafirði, Verkmenntaskóli Austurlands og Verkmenntaskólinn á Akureyri (Aðalbjörg Stefanía Helgadóttir, 2013).

Sjúkraliðamenntun er sex anna nám á framhaldsskólastigi, 120 einingar sé miðað við gamla einingakerfið en 206 feiningar sé miðað við núverandi kerfi. Þessar 206 feiningar skiptast þannig að 51 eru almennt bóknám, 57 innan heilbrigðisgreina og 38 teljast til sérgreina brautarinnar. Þá er verknám, 24 feiningar auk sextán vikna launaðrar starfsþjálfunar á heilbrigðisstofnun sem jafngildir til 27 feiningum (Fjölbrautaskólinn í Breiðholti, e.d.; Fjölbrautaskólinn við Ármúla,

2016; Mennta og menningarmálaráðuneytið, 2004). Til samanburðar er stúdentspróf 200 feiningar (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014). Bóklegt nám sjúkraliðabrautar skiptist í almennt bóknám, sérnám í heilbrigðisgreinum og sérgreinum sjúkraliðabrautarinnar (Fjölbrautaskólinn í Breiðholti, e.d.; Fjölbrautaskólinn við Ármúla, 2016; Mennta og menningarmálaráðuneytið, 2004).

Samspil bóknáms og verknáms miðar að því að nemandinn hafi yfir að búa fræðilegri þekkingu á mannlíkamanum sem og að hann kynnist fjölbreyttum þáttum hjúkrunar. Þannig sé hann hæfur til að standast þær kröfur sem velferðarráðuneytið setur hverju sinni og að hann sé bæði áreiðanlegur og faglegur. Að námi loknu á sjúkraliðinn að vera hæfur til að takast á við þau viðfangsefni sem mæta honum með því að fara eftir þeim fyrirmælum og verkferlum sem liggja fyrir á hverjum vinnustað. Hann þarf einnig að geta gengið í verkefni sem ekki eru endilega áætluð en krefjast þekkingar (Menntamálaráðuneytið, 2004).

Ef einstaklingur hefur náð 23 ára aldri eða er kominn með fimm ára starfsreynslu við umönnun sjúkra, fatlaðra eða aldraða og getur framvísað vottorði frá vinnuveitenda þess efnis, þá getur hann sótt um nám á svokallaðri sjúkraliðabru. Í því felst að stafsreynslan auk námskeiða sem tengjast faginu geta stytt sérnám sjúkraliðabrautar (Menntamálaráðuneytið, 2008).

Sjúkraliðafélagið hvetur einnig félagsmenn sína til að viðhalda þekkingu sinni, sækja námskeið og viðbótarnám. Fjölbrautarskólinn við Ármúla í samvinnu við Landspítalann háskólasjúkrahús gefur sjúkraliðum með að lágmarki þriggja ára starfsreynslu kost á að sækja sér framhaldsmenntun í sérhæfðum störfum innan heilbrigðisþjónustunnar eða á sviði geð- eða öldrunarhjúkrunar.

Námið er fjórar annir og er ætlað sem nám með vinnu (Fjölbrautaskólinn við Ármúla, 2016; Sjúkraliðafélag Íslands, e.d.).

Á vef Sjúkraliðafélags Íslands eru taldar upp nokkrir þættir sem gera sjúkraliðanám að góðum kosti. Starfið sé bæði gefandi og skemmtilegt og að innan starfstéttarinnar sé töluvert starfsöryggi. Launin séu ágæt og hægt er að ráða því hvernig vaktir viðkomandi vill vinna og í hversu háu starfshlutfalli. Sjúkraliðar séu eftirsóttur starfskraftur auk þess sem námið sé góður grunnur hvort heldur sem er fyrir áframhaldandi nám á heilbrigðissviði eða fyrir lifið sjálft (Sjúkraliðafélag Íslands, e.d.)

### **2.2.3 Sjúkraliðastarfið**

Starfi sjúkraliða er oft lýst sem svo að það sé bæði krefjandi, gefandi og skemmtilegt. Sjúkraliðastarfið hefur einnig þann kost að starfandi sjúkraliðar geta að miklu leiti valið hvort þeir vilja vinna dag- eða vaktavinnu og í hversu háu starfshlutfalli. Auk þess er mikið starfsöryggi innan stéttarinnar (Sjúkraliðafélag Íslands, e.d.). Í þessum kafla verður farið yfir helstu þætti í verksviði sjúkraliða.

Sjúkraliðar geta stefnt á ólíkan vettvang innan heilbrigðiskerfisins þar sem skjólstæðingarnir eru af öllu tagi, allur fjölbreytileiki samfélagsins allt frá fæðingu að lífslokum. Sjúkraliðar geta einnig bætt við sig námskeiðum um málefni sem vekja áhuga þeirra innan hjúkrunar eða fjögurra anna sérhæfingu innan ákveðins sviðs. Einnig er sjúkraliðum mögulegt að sækja vinnu erlendis innan EPN (Sjúkraliðafélag Íslands, e.d.). Starfið er fjölbreytt á fleiri en einn hátt.

Sjúkraliðastarfið snýst um það að veita fólki sem þess þarf vegna veikinda, öldrunar eða fötlunar aðstoð, endurhæfingu eða hjúkrun. Þetta flokkast sem almenn hjúkrun, og er sú hjúkrun sem snýr að grunnþörfum einstaklingsins (Lykke, 2014). Byggt er á fimm þrepa þarfapýramída Maslows um þarfir einstaklinga en þar eru

grunnþarfirnar líkamlegu þarfirnar. Þörfin fyrir öryggi og félagslegar þarfir og skipa þrjú neðstu þrep pýramídans. Þau standa einnig fyrir undirstöðuna í lífi fólks sem er forsenda þess að lifa og líða vel. Tvö efstu þrep pýramídans snúa að þroska einstaklingsins eins og frammistaða í námi eða vinnu eða áhugamál, það sem ákvarðar hvernig einstaklingurinn skilgreinir sjálfan sig (Brix, 2013; Lykke, 2014). Til þess að einstaklingurinn geti notið efstu þrepa pýramídans verða stoðirnar að vera sterkar, einstaklingurinn þarf að hafa færni til að geta sinnt eigin þörfum, eða athöfnum daglegs lífs (Lykke, 2014).

Starfssvið sjúkraliða felst þannig í því að meta í samstarfi við annað heilbrigðisstarfsfólk hjúkrunarþörf einstaklinga og vinna að því að efla heilbrigði þeirra, vinna að heilsuvernd eða huga að fyrirbyggjandi eða endurhæfandi aðgerðum eða jafnvel líknandi meðferð (Lykke, 2014). Störfin eru því allt frá því að aðstoða við athafnir sem þykja sjálfsagðar dags daglega að því að vera sérhæfð innan ólíkra sviða. En þó svo að fjölbreytnin sé mikil þá er ávallt lagt upp með að hjúkrunin sé persónubundin og að henni sé sinnt af nærgætni, umhyggju og virðingu (Brix, 2013; Skouenborg, 2014).

### **3 Aðferð**

Ritgerðin lýsir eigindlegri rannsókn á reynslu karla af því að læra til og starfa sem sjúkraliðar. Rætt var við átta karla úr hópi sjúkraliða. Hér á eftir er gerð grein fyrir hvers vegna viðtöl urðu fyrir valinu sem rannsóknaraðferð, úrtakinu, hvernig viðtölin voru uppbyggð og loks hvernig unnið var úr þeim.

#### **3.1 Viðtöl sem rannsóknaraðferð**

Einkenni eigindlegra rannsókna er að ekki er einungis verið að skoða hegðunarmynstur fólks heldur einnig hugsanagang, upplifun og aðstæður þess (Helga Jónsdóttir, 2013). Viðtöl henta vel þegar verið er að skoða reynslu fólks og líðan sem og ef verið er að skoða efni sem lítið hefur verið skoðað. Þau eru notuð annaðhvort ein og sér eða með öðrum aðferðum eins og athugunum, mælingum, dagbókum eða skýrslum. Í viðtölum er gjarna viðtalsrammi til hliðsjónar en viðtölin felast í samræðum um fyrir fram ákveðið efni. Betra er að hafa opinn spurningaramma en ekki afmarkaðar og lokaðar spurningar. Það auðveldar viðmælandanum að svara, rekja atburði sína og líðan. Möguleiki er á ólíkum túlkunum viðmælenda og blæbrigðum sem geta verið misjöfn þó þau séu innan markmiða rannsóknarinnar (Helga Jónsdóttir, 2013).

#### **3.2 Framkvæmd**

Í september 2016 hafði ég samband við Sjúkraliðafélag Íslands og sagði þeim frá fyrirætlunum mínum um þessa rannsókn. Félaginu leist vel á hugmyndina og bauðst til þess að veita þá aðstoð sem ég þyrfti eins og að greiða götu mína þegar kæmi að því að fá þátttakendur. Félagið sendi bréf með þátttökubeiðni til karla á félagaskrá sinni sem

voru á á aldrinum að 25 -45 ára til þess að fá karla sem búa að svipaðri uppbyggingu náms. Bréfið var sent snemma í janúar og stefnt á að viðtölin yrðu tekin í lok janúar og byrjun febrúar.

Auk beiðni um þátttöku sem var send bréfleiðis var notast við sjálfboðaliðaúrtak og tilgangsrúttak (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Auglýst var á samfélagsmiðlum og auglýsingavefnum „Bland“. Auk þess sem notast við svokallað snjóboltaúrtak en þá var óskað eftir aðstoð einstaklinga sem þekktu persónulega karla í sjúkraliðastéttinni (maður þekkir mann). Þannig athuguðu þeir einstaklingar sem þekktu karla í sjúkraliðastéttinni hvort þeir hefðu áhuga á að taka þátt (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Þátttakendur voru því á breiðara aldursbili en sá hópur sem sent fékk bréf.

Að lokum urðu viðmælendur í þessari rannsókn átta karlar sem eru menntaðir sjúkraliðar og vinna við það starf eða höfðu menntað sig út úr stéttinni. Þeir eru fæddir á árunum 1966–1986 og eru því á aldrinum 31–51 árs, auk eins sem er að ljúka starfsaldri sínum vegna aldurs. Þeir eru allir nema einn búsettir á höfuðborgarsvæðinu eða í klukkustundar fjarlægð frá því. Fimm þeirra starfa enn sem sjúkraliðar en þrír þeirra hafa menntað sig út úr stéttinni, þar af tveir í annað fag innan heilbrigðiskerfisins. Viðmælendur mínir hafa starfað mislengi sem sjúkraliðar, útskrifuðust á árunum 1995–2015 en fóru ekki alltaf strax að vinna við sjúkraliðastarfið. Starfsreynsla þeirra er því eðlilega mislöng eða allt frá 2 árum upp í 27 ár.

Viðtölin byggjast á opnum spurningaramma þar sem markmiðið er að skoða upplifanir þessara karla, reynslu þeirra og tilfinningar auk þess að leita eftir sameiginlegum þemum. Viðtölin voru byggð upp á fjórum meginþáttum. Í fyrsta hlutanum var spurt um þætti sem snúa að aldri þeirra og bakgrunni, viðmælendur fengnir til að segja aðeins frá sjálfum sér. Spurt var hvaða þættir réðu því að þeir völdu þetta



nám, hvort þeir hefðu verið búnir að velta öðru námi fyrir sér áður en þeir völdu þessa leið og hvort ákvörðunin hefði verið auðveld eða erfið og þá hvers vegna.

Í öðrum hluta var spurt um sjúkraliðastarfið. Þannig var spurt um hvort þeir vildu sjá einhverjar breytingar á starfinu og ánægju eða óánægju þeirra með laun. Einnig var spurt um hvort þeir hefðu orðið fyrir fordómum í starfi og þá á hvaða hátt það hafi komið fram. Loks var spurt um hvaða ástæður þeir teldu vera fyrir því hvers vegna ekki séu fleiri karlar í stéttinni og hvort þeim fyndist vera sóst eftir körlum sem sjúkraliðum á vinnustaði.

Í þriðja hlutanum var spurt um þætti sem snúa að náminu. Það var spurt um viðbrögð fjölskyldu og vina og hvernig viðbrögð kennara og samnema hafi verið þegar þeir byrjuðu í náminu. Einnig var spurt hvort þeir hafi upplifað öðruvísi framkomu gagnvart sér en kvenkyns nemendum í náminu og hvort það hafi verið eitthvað sérstaklega neikvætt gagnvart karlmönnum í náminu eða í starfinu.

Í fjórða og síðasta hlutanum var spurt um aðferðir til að fjölga körlum í sjúkraliðastéttinni. Spurt var um hvort þeir teldu rétt að reyna fjölga körlum innan stéttarinnar. Þá var spurt um hvaða breytingar þeir myndu vilja sjá á starfinu ef einhverjar. Og að lokum hvort þeir hefðu einhverjar hugmyndir að breytingum á námi og starfi sem kannski myndu verða til þess að karlar sæju starfið sem álitlegan starfsvettvang.

Viðtölin voru tekin á tímabilinu 4. janúar til 24. febrúar 2017 og völdu viðmælendur mínir hverju sinni staðsetningu viðtalsins, stað sem þeim leið vel á eða fannst henta af einhverri ástæðu. Hvert viðtal var á bilinu 30–45 mínútur að lengd og voru eftir að búið var að afrita þau frá 1166 til 2870 orð, samtals 306 mínútur eða 5 klst. og 13 mínútur. Viðtölin voru hljóðrituð og einstök atriði punktuð niður og síðan afrituð orðrétt í texta (Helga Jónsdóttir, 2013). Tilbúin nöfn eru

notuð þegar vitnað er í orð viðmælenda. Nöfnin eru í stafrófsröð eftir tímaröð viðtala. Þannig fékk fyrsti viðmælandinn tilbúna nafnið Ari og síðasti viðmælandinn nafnið Ívar.

### 3.3 Úrvinnsla

Við greiningu gagnanna var spurningarammanum fylgt og þeim fjórum þáttum sem þar eru.

Áhersla var lögð á samfellu á þann hátt að leitast var eftir því að koma auga á mynstur í hugmyndum og upplifunum viðmælenda. Einnig var lögð áhersla á túlkun og að koma auga á þemu í reynslu hvers og eins viðmælenda. Þetta er fyrirbæralýsing (e. phenomenography) annars vegar og fyrirbærafræði (e. phenomenology) hins vegar. Það fyrrnefnda fjallar um það að skilja hvernig fólk hugsar um ákveðna hluti og fyrirbæri en það síðarnefnda að skoða reynslu einstaklinga með opnum huga (Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Og var það einmitt tilgangurinn með þessari rannsókn.

Svör viðmælenda voru borin saman til að athuga hvort þar væru líkindi eða sameiginleg reynsla sem myndað gætu meginþemu (Lichtman, 2013). Að lokum var skrifaður texti sem dró saman hvert þema og tilvitnanir úr viðtölum settar inn til stuðnings. Textinn var marglesinn og lagaður að hverju þema fyrir sig og efnisatriði flutt til svo frásagnir af reynslu karlanna yrðu eins og lýsandi og unnt væri. Þó skal tekið fram að ekki var hvert þema einróma skoðun allra viðmælenda minna heldur bendir hvert þema aðeins til þess að það hafi komið ítrekað fram eða að nægilega mörgum fannst tilefni til að nefna það. Þannig varð grundvöllur fyrir því að draga viðkomandi atriði fram og leiða hugann að því.

### 3.4 Styrkleikar, veikleikar og siðferðisleg atriði

Fræðafólk hefur haldið því fram að eigindlegar rannsóknir séu trúverðugar þegar lýsingar á reynslu séu það góðar að viðmælandi tengi hana við eigin reynslu eða að hann þekki hana þrátt fyrir að hafa aðeins lesið um hana (Sigríður Halldórsdóttir og Sigurlína Davíðsdóttir, 2013). Það getur talist veikleiki rannsóknar að úrtakið sé fámennt eins og raunin er í þessari rannsókn. Þannig sé erfitt að meta trúverðugleika og sannleiksgildi eigindlegra rannsókna þar sem ekki er endilega verið að skoða hluti sem staðfastlega eru gögn fyrir, heldur reynslu og persónulegt mat (Sigríður Halldórsdóttir og Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

Viðmælendur tóku þátt vegna þess að þeir voru tilbúnir að deila reynslu sinni. Þeir voru fræddir um tilgang rannsóknarinnar áður en viðtölin hófust. Þeir voru jákvæðir fyrir rannsókninni en höfðu þó ígrundað reynslu sína af því að vera karl í sjúkraliðastarfinu, mismikið. Í síðustu viðtölunum kom fram minna af nýjum upplýsingum en í þeim fyrstu og þeim í miðjunni þannig að nokkur mettun náðist sem vinnur gegn því að úrtakið er fámennt (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013).

Fengið var leyfi hjá viðmælendum fyrir því að viðtalið væri tekið upp til að auðvelda afritun og úrvinnslu auk þess sem þeim var gert grein fyrir því að öllum gögnum yrði eytt að úrvinnslu lokinni. Og sem fyrr segir fengu þeir allir tilbúin nöfn.



## 4 Niðurstöður

Í þessum kafla er farið yfir niðurstöður úr greiningu viðtalanna við sjúkraliðana átta og horft til þeirra sameiginlegu þema sem þar komu fram. Þó svo að reynsla viðmælendanna sé misjöfn þá voru viss atriði sem komu endurtekið fram og mynduðu þemu. Kaflanum er skipt í fjóra undirkafla og hefur hver þeirra tvö til þrjú undirþemu.

Fyrsti undirkaflinn fjallar um bakgrunn viðmælenda minna. Annar kaflinn er um upplifun karlanna af sjúkraliðastarfinu. Þriðji kaflinn fjallar um þá fordóma sem viðmælendur höfðu upplifað á sínum starfsferli. Fjórði og síðasti undirkaflinn er um þær leiðir sem viðmælendur sjá helst færar eigi að vera möguleiki á að fjölga körlum í stéttinni.

### 4.1 Bakgrunnur viðmælenda

Viðmælendur höfðu ólíkan bakgrunn. Þrátt fyrir það var það áhugi á heilbrigðisgeiranum og staða flestra á vinnumarkaði sem réði því að þeir ákváðu að fara í þetta nám.

Í þessum kafla verður fjallað um þau atriði sem varða bakgrunn viðmælenda og sjúkraliðanámið. Til dæmis hvað réði því að þeir ákváðu að fara inn á þennan starfsvettvang og hvort þeir höfðu velt fyrir sér öðrum námsleiðum áður en sjúkraliðanámið varð endanlega fyrir valinu. Fjallað er um þau viðhorf sem þeir mögulega fundu fyrir í samfélaginu varðandi sjúkraliðastarfið og upplifanir þeirra af náminu sjálfu.

#### 4.1.1 Enduðu í starfinu

Viðmælendur voru margir búnir að skipta ört um vinnu og höfðu ekki fundið neitt sem þeim líkaði. Flestir höfðu verið utan vinnumarkaðar

af einhverjum ástæðum eða höfðu unnið við umönnun að einhverju leyti í nokkur ár. Davíð sagði:

Fannst ég þurfa að hafa eitthvað að gera, konan var í skóla og ég var heima með stelpuna og skráði mig í fjarnám í sjúkraliðanum, ég var með stúdentspróf og var búinn að vera vinna svo ég fékk eiginlega allt vinnustaðanamið metið.

Margir sögðust hafa „endað“ í þessu starfi frekar en að hafa sett stefnuna þangað í upphafi. Það að námið var stutt og veitti starfsréttindi virðist líka hafa skipt máli, margir voru búnir með almennu bóklegu fögin áður eða fengu metna vinnu innan heilbrigðiskerfisins til verknáms og það stytta því námið enn frekar.

#### **4.1.2 Grunnur fyrir lengra nám**

Meirihluti viðmælenda hafði hugsað sem svo að sjúkraliðanamið væri góður grunnur fyrir frekara nám, til dæmis hjúkrunarfræði eða annað nám innan heilbrigðisgeirans. Aðrir litu þannig á það að með því að mennta sig fengju þeir bæði réttindi til þeirra starfa sem þeir unnu nú þegar við og hins vegar að með þessu hefðu þeir möguleika á að hækka launin. Björn sagði:

Ég var að vinna á geðdeild í nokkur ár og ákvað að fara bara í námið með, tók bara nokkra áfanga. Ég fékk náttúrulega helling metið.

Þá kom fram að um helmingur viðmælenda hafði unnið innan heilbrigðiskerfisins við ýmis konar umönnun og því lá beint við að læra til sjúkraliða. Til dæmis sagði Finnur:

Ég var búinn að vinna við umönnun í nokkur ár þegar ég fór í námið. Fyrst á [hérlandis] og síðar í [erlendis]og líkaði það mjög vel þannig að ákvörðunin varðandi námið kom eiginlega að sjálfu sér, langaði til að læra meira og tryggja mig í starfi og fá þessi himinháu laun (!).

Hvort sem að ætlunin var að mennta sig meira eða aðeins að fá réttindi til starfsins og hærra laun voru viðmælendur sammála um að námið hefði nýst þeim vel. Þeir sem hugðu á frekara nám vissu einnig að í sjúkraliðanáminu gætu þeir fengið grunninn að „anatómíunni“ (e. líffærafræðinni) sem margir kvíða fyrir að taka í hjúkrunar-náminu.

#### **4.1.3 Kvenlægt nám?**

Allir viðmælendurnir voru ánægðir með námið. Þeir sögðu kennarana sem voru í öllum tilvikum konur, hjúkrunarfræðingar að mennt, hafa verið fagmannlega. Þeir sögðust ekki hafa fundið fyrir því að kennarar eða samnemendur þeirra kæmu öðruvísi fram við þá vegna kyns síns. Ingvar sagði:

Ég bjóst alveg við því að þær yrðu miklu betri við mig eða miklu verri við mig, hataði mig eða elskaði mig. En hún var eiginlega hvorugt hún var bara eins við mig og hina nemendurna. Þær máttu alveg eiga það, þær voru eins við allan hópinn.

Sumir viðmælendur tóku þó fram að námsbækurnar hefðu verið nokkuð kvenmiðaðar og þeim fannst það virka fráhrindandi. Einfaldir hlutir hafi verið útskýrðir í löngu máli í stað þess að útskýringarnar væru stuttar og hnitmiðaðar. Ari sagði:

Það er í námsefninu öllu gert ráð fyrir því að það sé kona sem er að læra námsefnið og það er svolítið fráhrindandi og það eru litlu hlutirnir sem eru þeir að þó það trúfli mig ekki neitt svona dags daglega að lesa texta þar sem að stendur „hún verður ...“ greinilega gert ráð fyrir því að það sé kona sem les

Og það hafi ekki aðeins verið námsbækurnar í skólanum sem voru kvenmiðaðar heldur einnig það kennsluefni sem hafi verið inni á þeim stofnunum sem þeir sóttu starfsnám sitt. Eiríkur sagði:

Til dæmis þegar ég fór svo inn á stofnun að vinna, þá var þar mappa fyrir nýtt starfsfólk og þar sem ég var ekki fullmenntaður þá var ég starfsstúlka, ekki það ég get alveg verið starfsstúlka en þetta virkar nokkuð skakkt

Það virðist því vera að námið hafi hentað viðmælendum ef frá er talið orðalag námsefnis sem virðist í sumum tilvikum hafa miðast við það að það væri kona sem læsi.

#### **4.1.4 Samantekt og umræða**

Í þessum fyrsta hluta niðurstöðu kaflans var fjallað um ólíkan bakgrunn viðmælenda minna, ástæðu náms og starfsvals sem og reynslu þeirra af náminu. Í þessum kafla kom fram eins og í rannsókna Hardie (2015) að staða á vinnumarkaði réði miklu þegar kom að starfsvali. Margir viðmælendur mínir höfðu eins og Hardie (2015) hefur gert grein fyrir í sínum skrifum ekki fundið hefðbundið karlastarf sem þeim líkaði og þar af leiðandi unnið eitt og annað þegar þeir staðnæmdust við sjúkraliðastarfið. Sumir höfðu verið í fæðingarorlofi og vantaði eitthvað við að vera og aðrir höfðu þá



þegar unnið innan heilbrigðissviðsins og vildu hafa réttindi í starfi sem væri lifandi og þar sem þeir hefðu tækifæri til að gefa af sér.

Þessar niðurstöður gefa til kynna að kynhlutverkin hafi breyst. Karlar voru heima í fæðingarorlofi og sinntu bæði börnum og heimili. Þeir þurftu heldur ekki að sætta sig við hefðbundna karlavinnu ef hún hentaði þeim ekki. Með þá vissu að þeir væru jafn færir um að gefa af sér og konur var þeim frjálst að velja sér starf sem krafðist bæði nándar og nærgætni. Annað sem bæði Hardie (2015) og Bagilhole og Cross (2006) hafa gert grein fyrir eru viðhorf einstaklinga til kynhlutverka, sem sagt að þau falli ekki að viðhorfum ríkjandi karlmennsku. Auk þess sem karlar hafi einnig þörf til að vinna starf sem þeim finnst mikilvægt. Þetta kemur einnig fram hjá viðmælendum mínum, þá langaði að vinna lifandi starf sem væri einnig gefandi.

Þrátt fyrir ólíkan bakgrunn höfðu viðmælendur mínir allir áhuga á heilbrigðissviðinu og höfðu flestir hug á að fara í frekara nám innan þess. Sjúkraliðanámið var hjá þeim ekki eitthvað sem hafði verið löngu áætlað heldur eitthvað sem þeir enduðu í og hentaði þeim vel á þeim tíma sem þeir hófu nám. Þeir höfðu leitt hugann að öðru starfi sem einnig telst til kvennastéttar, hjúkrunar. Það sem helst aftraði þeim frá því að fara í það var lengd námsins. Þá langaði að vinna innan heilbrigðiskerfisins en voru ekki tilbúnir í langt háskólanám. Þeim fannst sjúkraliðanám vera góður grunnur skildu þeir leggja í háskólanám síðar.

Breytingar á kynhlutverkum eru kannski aðeins komnar hluta þeirrar leiðar sem þarf að fara því skortur virðist vera á samræmi milli fólks og fræða. Í sjúkraliðanáminu er vilji til að fá karla inn í stéttina og þeim er vel tekið en nokkur skekkja virðist vera þegar þeir síðan byrja á námsefninu og karlarnir finna fyrir því að þeir eru af „röngu“ kyni. Það væri forvitnilegt að skoða hvort þetta eigi við á fleiri sviðum

og þá í greinum sem hingað til hafa verið karllægar. Viðmælendum líkaði námið vel og sögðu kennara og samnema hafa tekið þeim vel og vera ánægða með að hafa karl í hópnum. Þeir nefndu þó að kennsluefnið væri á tíðum nokkuð kvenmiðað. Lítil atriði eins og að fjalla um umönnunaraðilann sem „hún“ eða að málfarið sé langt og orðskrúð mikið sem samkvæmt viðmælendum mínum virkar fráhrindandi á karla. Kvenmiðað kennsluefni var atriði sem karlar í hjúkrun komu einnig inn á í skýrslu Þórðar Kristinssonar (2006) sem bendir til þess að í kennslubókum sé gert ráð fyrir því að hjúkrunarfræðingar og sjúkraliðar séu konur. Þetta virðist kannski ekki vera eitthvað sem skiptir máli en þó vekur þetta athygli, hefur áhrif og undirstrikar að um kvennastarf sé að ræða.

## **4.2 Að starfa sem karlkyns sjúkraliði**

Í þessum kafla er fjallað um það hvernig það er að vera karl í starfi sjúkraliða. Í viðtölunum komu fram þrjú þemu sem sneru að starfinu. Í fyrsta lagi að viðmælendum fannst vera misræmi á milli náms og vinnumarkaðar, og höfðu þá tilfinningu að kannski væri þrátt fyrir allt ekki gert ráð fyrir körlum í stéttinni. Í öðru lagi er rætt um þá ábyrgð sem sjúkraliðar bera í sínu starfi en hún virðist vera mismikil á milli vinnustaða og jafnvel á milli deildarstjóra, sem eru næsti yfirmaður sjúkraliða. Og að lokum var það vægi launa.

### **4.2.1 Að gera ráð fyrir körlum**

Flestir viðmælendurnir töldu að þeim væri vel tekið inn á vinnustöðum. Samstarfsfólk þeirra fagnar því að fá karlmann í stéttina og þeir eru eins mikill hluti af hópnum og þeir í raun kæra sig um. En þrátt fyrir að námið sé vel heppnað, þar með talið starfsnámið og þeim finnst þeir velkomnir þá er eins og ekki sé alveg búið að gera ráð fyrir körlum í stéttinni þegar þeir koma út á vinnumarkaðinn. Þar

nefndu viðmælendur að búningsaðstaða þeirra væri alls ekki viðunandi og í sumum tilfellum ekki til staðar heldur yrðu þeir að notast við baðherbergi eða jafnvel að fara í vinnufötin heima fyrir. Ingvi sagði:

Svo er náttúrulega búningsaðstaðan, búningsaðstaðan okkar kallanna er svona einn fimmti af fermetra, ... við getum yfirleitt aldrei verið nema kannski tveir í einu inni. Það var ekkert vandamál þegar ég byrjaði, þá vorum við bara fjórir menn í húsinu... en núna er búið að fjölga aðeins.

Viðmælendur tóku þetta þó ekki mjög nærri sér en voru sammála um að þetta myndi sennilega ekki líðast ef konur kæmu inn á karlavinnustað. Davíð sagði:

Ég var náttúrulega bara ungur og fannst ekki skipta neinu máli þó ég skipti um föt inni á einhverju klósetti skilurðu. En ef maður hugsar til baka og setur í samhengi við umræðuna í dag þá yrði það fljótt forsíðufrétt ef kona færi í karlmannsstarf og fengi ekki viðunandi aðstöðu til þess að undirbúa sig fyrir daginn.

Einnig ræddu viðmælendur um að ekki væri gert ráð fyrir körlum þegar kæmi að vinnufatnaði. Hann passaði illa og væri oftast en ekki með kvensniði. Þrátt fyrir að vera karl í kvennastétt þá sé ekki þar með sagt að þeir vilji vera í jakka með brjóstasniði. Að vera í vinnufatnaði sem passar er liður í því að finnast maður tilheyrast starfinu.

#### 4.2.2 Ábyrgðarstarf

Útskrifaður sjúkraliði kemur út á vinnumarkaðinn með víðtæka þekkingu sem hann síðan bætir við jafnt og þétt bæði með reynslu og viðbótarnámi. Þó fannst viðmælendum að sú ábyrgð sem sjúkraliðar bæru og þau störf sem þeim er treyst fyrir ekki vera í samræmi við þá menntun og reynslu sem þeir búa að. Þeir vildu margir sjá skýrari verkferla hvað varðaði störf sjúkraliða og hvert þeirra hlutverk væri. Einnig komu þeir inn á að þeir sem menntaðir sjúkraliðar gætu borið meiri ábyrgð og gætu staðið nær sviði hjúkrunarfræðingsins og þannig létt meira undir með honum. Þannig yrði meiri samvinna. Viðmælendur nefndu margir að það sé undir deildarstjóranum hverju sinni komið hversu mikla ábyrgð þeir fái að bera. Grímur sagði:

Ég hef unnið á [ónefndum stað] og þar var þér treyst fyrir öllu. Þú tókst til lyfin og gafst þau, þú lagðir upp þvagleggi, ég setti upp nálar en þarna og allt starfsliðið það tók mér svo... byrjaði aldrei rapport fyrr en maður var kominn.

Á hinn bóginn nefndu sumir viðmælendur að þeir njóti afraksturs náms síns og séu með deildarstjóra sem hvetji starfsfólk sitt til náms og fái á móti aukin verkefni og aukna ábyrgð. Þá nefndu aðrir að þrátt fyrir að vera menntaður sjúkraliði, með viðbótarnám auk ýmissa námskeiða þá sé enginn munur á þeim störfum sem þeir vinni og þeim störfum sem ófaglærðir vinni. Davíð sagði:

Þetta er á svo gráu svæði hvað þú ert eftir þetta nám þannig að [það]... virðist fara bara eftir þeim yfirmanni sem þú hefur í það og það skiptið, hvaða störf þú færð. Þannig að mér finnst vanta að það sé hægt að taka að sér aukna ábyrgð í starfi sem sjúkraliði. Það virðist bara vera

mjög háð næsta yfirmanni hvaða ábyrgð þú getur fengið, það er ekki skilgreint.

Menntun er alltaf til góða, hún bætir við þekkingu og hæfni hvort sem er á sviði sem einstaklingur þekkir nú þegar vel eða á sviði sem einstaklingur vill kynna sér. Menntun á starfssviði sjúkraliða getur verið í hvorum þessara flokka sem er og hún er mikilvæg til að einstaklingur staðni ekki í starfi og til þess að starfsmaður sé sem best í stakk búinn til að takast á við þær aðstæður sem upp koma hverju sinni. En eins mikilvægt og viðbótarnám er starfsmanninum fyrir eigin getu þá er sú víska að menntunin hafi gildi, að hún sé einhvers virði og skili sér annaðhvort í meiri ábyrgð eða hærri launum jafn mikilvæg. Það að vita stöðu sína að námi loknu er auk þess hvetjandi til meira náms.

#### **4.2.3 Vægi launa**

Viðmælendur voru allir sammála um að launin væru allt of lág. Sjúkraliðastarfið finnst þeim telja til mikilvægra starfa að því leyti að verið er að sinna og hugsa um fólk. Launin séu því ekki í samræmi við mikilvægi starfsins eða það álag sem því getur fylgt. Auk þess sem þeir ræddu um að veikt og gamalt fólk ætti skilið góða þjónustu og þeir sem kysu að sinna þeirri þjónustu ættu að vera á mannsæmandi launum. Þrátt fyrir lág laun ákváðu þeir að vinna sem sjúkraliðar og vinna flestir enn þá við það starf.

Viðmælendur tóku fram að það væri fleira sem skipti máli en launin, atriði eins og vinnutími og vinnuaðstaða. Þetta starf fæli hvorki í sér að vinna í „ryki og mengun“ eins og til dæmis í álverum né krefðist hún þess að einstaklingur þyrfti að vinna úti í allskonar veðri, eins og til dæmis í byggingarvinna. Ari sagði:

Ég er bara að segja það að maður getur alveg sætt sig við pínulítið lægri laun á einhverjum forsendum sem maður býr sér til sjálfur.

Auk þess nefndu viðmælendur að sjúkraliðastarfið væri ekki starf eða starfsvettvangur sem fólk færi í til þess að græða peninga. Og væri litið til þess þá væru þeir sáttir en auðvitað reyndu þeir að gera sitt til þess að hækka launin. Ívar sagði:

Nei, nei, skítalaun, ég var einmitt að tala um þetta við deildarstjórnann minn um daginn og hún var að segja að ég ætti nú að taka allt saman bæði menntun og reynslu og sjá hvort ekki væri hægt að hækka launin eitthvað. Nei, nei þau eru allt of lág.

Eins og áður sagði þá eru þrír viðmælendanna menntaðir út úr starfinu og ein af ástæðum þess að þeir fóru að horfa í kringum sig voru launin. Þrátt fyrir að taka öll möguleg námskeið til að ná fram hækkunum fannst þeim þeir fljótt komnir upp í topp og ekki getað hækkað meira. Davíð sagði:

Launin eru náttúrulega stór partur þess að maður fór að hugsa sér eitthvað annað því að það er einfaldlega ekki hægt að lifa á þeim, eða brauðfæða fjölskylduna á þeim, það gengur bara ekki upp. Ég meina það er auðvitað hægt að fá ágætan pening en þú þarft þá að vinna rosalega mikið til þess.

Laun og tekjumöguleikar eru þættir sem fólk veltir fyrir sér þegar það velur sér starfsvettvang. Eðlilega verða laun að vera það góð að fólk geti lifað af þeim og skoðanir viðmælenda á sjúkraliðalaunum voru

misjafnar. Þeir voru flestir sammála því að launin væru of lág en það var misjafnt hversu mikið vægi launin höfðu í huga þeirra, það er hvort launin skiptu meginmáli eða hvort starfið væri þess virði að vinna það þrátt fyrir lág laun. Og hvort ekki væru fleiri þættir sem í raun væru metnir til fjár en laun, eins og breytilegur vinnutími, þægindi hvað varðar vinnuaðstöðu og ánægja í starfi. Hjá einum af þeim þremur sem menntuðu sig út úr stéttinni voru það fyrst og fremst launin sem réðu því en hjá hinum tveimur var það löngun í frekara nám innan heilbrigðisstéttarinnar.

#### **4.2.4 Samantekt og umræða**

Í þessum kafla var fjallað um það hvernig það er að vera karl í sjúkraliðastarfinu og þau þrjú þemu sem þar komu fram.

Karlar eru boðnir velkomnir í starfið og það virðist almenn ánægja fyrir því að fá karl á viðkomandi vinnustað en á sama tíma virðist sem vinnumarkaðurinn sé ekki samstíga og ekki er gert ráð fyrir þeim þegar þeir eru komnir á staðinn. Viðmælendurnir urðu margir fyrir því að vinnufatnaður passaði þeim ekki, var með kvensniði og búningaástaða var stundum engin og stundum þröng og lítil. Það að vinnufatnaður sé ætlaður körlum og þeir hafi aðstöðu til þess að undirbúa sig fyrir daginn er liður í því að tilheyra vinnuumhverfinu. Með því er gefið til kynna að starfið sé einnig ætlað körlum en ekki aðeins konum. Að ætlast til þess að karlar klæðist kvenfatnaði gerir lítið úr karlmennsku þeirra og má tengja viðhorfum til kynhlutverka (Hardie, 2015; Lupton, 2006) á þann hátt að ef vinnufatnaður er allur ætlaður konum þá má eins ætla að starfið sé aðeins ætlað konum.

Fjallað var um ábyrgð í starfi. Það er á ábyrgð hvers og eins að halda við þekkingu sinni með því að bæta við sig viðbótarnámskeiðum eða framhaldsnámi um þætti sem þá langar að sérhæfa sig í eða kynna sér betur. Eins mikilvægt og viðmælendum

fannst að bæta við menntun sína og þekkingu með þar til gerðu framhaldsnámi eða námskeiðum þá fannst þeim vanta að með því fengju þeir meiri ábyrgð og meiri launahækkun en nú er.

Framamöguleikar voru þeim mikilvægir og þrátt fyrir að þeir segðu launin ekki hafa verið þeim efst í huga við starfsvalið þá eru þau samt sem áður mikilvægur hluti starfsins (Fjölbrautaskólinn við Ármúla, 2016).

Í beinu framhaldi af því að fjalla um mikilvægi símenntunar í starfi og mikilvægi þess að samræmi væri á milli menntunar, ábyrgðar og þar af leiðandi launa. Voru þeir flestir á þeirri skoðun að launin væru of lág þrátt fyrir að þau hefðu ekki haft úrslitavald þegar kom að starfsvali þeirra. Sjúkraliðastéttin fellur að þeirri skilgreiningu að vera kvennastétt með 60% eða hærra hlutfall stéttarinnar konur og þar með, með töluvert lægri laun en í stéttum sem teljast karlastéttir (Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012; Levine, 2009). Ef horft er til viðmælenda minna þá virðist það ekki vera þeim mikilvægt að samræmast karlmennskuhugmyndum Atherton og Zeman (2013), Dworkin og Messner (2002) eða Gentre og Harrison (2010) þar sem karlar hafa vald í gegnum peninga og veraldlega hluti. Þannig ýti eðlishyggjuhugmyndir undir að það sé körlum mikilvægt að þéna vel og vera fyrirvinna. En það hversu lág launin eru getur vel verið áhrifavaldur þegar kemur að því hversu margir mennti sig úr stéttinni. Það var raunin með einn af viðmælendum, laun og skortur á framamöguleikum voru ástæða þess að hann menntaði sig út úr stéttinni.

### **4.3 Fordómar**

Fordómar geta komið fram á hvaða vettvangi eða í hvaða aðstæðum sem er og er starf karla í sjúkraliðastarfinu engin undantekning.



Viðmælendurnir sögðust allir hafa upplifað einhverja fordóma í starfi sínu sem sjúkraliðar, einkum snemma á starfsferli sínum. Þeir hafi þó ekki verið tíðir, né rist djúpt og það hafi verið langt síðan þeir fundu fyrir fordómum í sinn garð síðast.

Skipta má þeim fordómum sem viðmælendurnir urðu fyrir í þrennt eftir því hvaðan þeir komu, það er frá samstarfsfólki, frá skjólstæðingum og frá samfélaginu.

#### **4.3.1 Fordómar frá samstarfsfólki**

Þeir voru í minnihluta viðmælendurnir sem höfðu fundið fyrir fordómum frá samstarfsfólki sínu. Fordómar samstarfsfólks höfðu þó komið fram á þrjá vegu: vegna kyns viðmælenda, vegna menntunar þeirra og vegna þeirra launa sem þeir fengu.

Sumir viðmælendurnir fengu það á tilfinninguna að vegna þess að þeir væru karlar þá ættu þeir að skila meiri afköstum en konurnar sem unnu með þeim. Til dæmis með því að hjálpa fleiri einstaklingum að háttu eða fara á fætur. Ari sagði:

Ég var búinn að vera töluvert uppi að sinna veikum manni, kem síðan niður og þá eru þær farnar að gefa mér illt augnaráð og svo kemur ein að mér og spyr „ Hversu marga ert þú búinn að háttu í kvöld“. Þá voru þær greinilega búnar að vera að láta það gerjast á milli sín að ég væri ekki búinn að afkasta nógu mikið

Einnig fundu sumir viðmælendanna fyrir því að vegna þess að þeir væru karlar þá væru þeir ekki marktækir á það hvernig ætti að sinna fólki eða öðrum hagnýtum atriðum. Þeim fannst þessi viðhorf frekar koma frá ófaglærðu starfsfólki sem hafði langa starfsreynslu og var vanafast á það hvernig verkin voru unnin. Grímur sagði:

Þar fann maður sko á starfsfólkinu sem var ekki faglært „Við gerum þetta svona“ og „Þú átt að gera þetta svona“. Og maður fékk að heyra „Þú heldur að þú sért eitthvað“ ef maður hafði skoðun á einhverju eða vann öðruvísi.

Sumir viðmælendanna sögðu frá því að þeir hefðu lesið sér til um það hvernig mögulegt væri að hækka launin með því að bæta við sig námskeiðum og farið gagnert í það ferli. En þá hafi samstarfsfólk ályktað að þau laun sem þeir fengju í kjölfarið væru vegna kyns þeirra en ekki vegna þess að þeir hefðu unnið að því með því að sækja námskeiðin. Þó voru þessi laun samkvæmt kjarasamningum og allir höfðu sömu tækifæri til að hækka sín laun á þennan hátt. Davíð sagði:

Þá fór að hvasast út á vinnustaðnum að karlmaður fengi að sjálfsögðu hærra borgað en konurnar, það hafði sem sagt einhver komist að því að ég hefði hærra kaup en margar aðrar sem að voru jafnvel búnar að vinna í tvö ár. En það var engin sem hafði áhuga á að vita út af hverju, það var af því að ég var karlmaður fannst þeim. Og svona fólk var mjög fljótt að ákveða fyrir fram að af því að ég væri karlmaður þá fengi ég einhver sérréttindi.

Þessi viðbrögð samstarfsfólks voru þó frekar sjaldgæf; yfirleitt hafði viðmælendum verið vel tekið og almenn ánægja fyrir því að fá karlmann í starfið.

Viðmælendur nefndu einnig að þrátt fyrir að samkomulag við samstarfsmenn væri alla jafna gott þá væru kynin ólík og stundum kæmu upp umræðuefni sem gerðu það að verkum að þeir fóru að gera eitthvað annað en að sitja á kaffistofunni. Þetta flokkast ekki

undir fordóma en gerði það að verkum að karlarnir urðu áþreifanlega varir við það að þeir voru í minnihluta í kvennastétt. Ívar sagði um þetta:

Það er náttúrulega alltaf stelpur eru stelpur og strákar eru strákar og það er náttúrulega þú veist... Ég er heppinn þar sem ég er að það er frábær mórall og gaman að vinna en það koma alveg móment þar sem ég er bara „ókei“ og nenni ekki alveg að hanga á kaffistofunni.

Viðmælendur tóku fram að þeir hefðu fljótt verið metnir að verðleikum og lítið verið spáð í því af hvaða kyni þeir voru. Þekking og fagleg vinnubrögð voru það sem skipti helst máli. Samstarfsfólk leit á þá sem hluta af hópnum og þeir voru ávallt spurðir álits eða kallað eftir aðstoð þeirra ef þess þurfti jafnt á við annað starfsfólk.

#### **4.3.2 Fordómar frá skjólstæðingum**

Fordóma frá skjólstæðingum þekktu flestir viðmælenda en eins og með fordóma frá samstarfsfólki voru þeir undantekning frekar en regla. Yfirleitt voru fordómarnir aðeins við fyrstu kynni og þeir hurfu fljótt. Skjólstæðingarnir sögðust vera ánægðir með að fá aðstoð karls, fannst líkamlegur styrkur traustvekjandi. Auk þess tóku flestir fagnandi sjónarhorni karls, en það þótti öðruvísi en það sjónarhorn sem þeir voru vanir frá konum. Fordómar skjólstæðinga komu helst frá ungum körlum, eldri konum og aðstandendum eldri kvenna.

Ungum körlum fannst undarlegt að hafa karl í umönnunarstarfi og áttu það til að vísa til samkynhneigðar. Ívar sagði:

Í byrjun sérstaklega, og fyrir 27 árum voru karlmenn ekki svona hluti af stéttinni... og ungu mennirnir og strákarnir sérstaklega kölluðu mann bara homma.

Ívar sagði þó að það hafi aðeins verið rétt á meðan þeir voru að venjast tilhugsuninni um karl í starfinu. Enn fremur sagði hann að það hefði verið tiltölulega auðvelt að slá þá umræðu út af borðinu með því að slá á léttu strengi og tala um hvað væri gaman að vinna í stórum kvennahóp.

Eldri konur hafa einnig tilheyrt þeim hópi fólks sem hefur þótt erfitt að njóta nærgætinnar umönnunar karls en eins og áður sagði þá gekk það yfirleitt fljótt yfir, fagmennskan var kyninu yfirsterkari. Aðstandendur eldri kvenna hefðu einnig farið hjá sér fyrir þeirra hönd og talið að viðkomandi myndi ekki vilja aðstoð karls við persónulega umhirðu. Viðmælendur sögðu þó að þá sjaldan þetta kæmi fyrir þá fái fólk að sjálfsögðu að ráða því. Ingví sagði um þetta:

Það er ein og ein kona sem er smeyk við mann en maður tekur því alveg með ró, skilurðu.

Fordómar frá skjólstæðingum virtust því hafa lítil áhrif en engu að síður þurftu viðmælendur mínir að vera við því búnir að mæta tortryggni. Þeir höfðu þróað leiðir til þess að leiða þá hjá sér eða snúa þeim sér í hag. Það gat þó tekið mislangan tíma, allt frá dagparti til nokkurra daga.

#### **4.3.3 Fordómar í samfélaginu**

Viðmælendur fengu yfirleitt góð viðbrögð frá þeim sem stóðu þeim næst, þótt einstaka sinnum teldu þeir ýjað að því að þetta væri kvennavinna, skeiningastarf eða annað í þeim dúr. Þeir kipptu sér þó ekki upp við þetta eða töldu að það risti djúpt.

Ég spurði viðmælendur út í viðhorf samfélagsins, hvort þeim fyndist sjúkraliðastarfið teljast til kvennastarfa. Þeir ræddu um að þeir hafi aldrei litið á starfið sem hefðbundið kvennastarf heldur

frekar starf þar sem verið er að vinna með fólki og gefa eitthvað af sér. Ingvi sagði:

Eftir að ég fór að starfa við þetta fékk ég alveg aukna virðingu fyrir konum bara í gegnum tíðina sko og fyrir tíma hjálpartækja, hvernig í andskotanum fóru konur að þessu. Kannski litlar nettar konur með 100 kílóa menn. Maður hugsaði bara: Hvernig í fjandanum var þetta gert. Þú veist mér finnst það mjög magnað

Þó nefndu viðmælendur að þeir hefðu fundið fyrir því að fólki hafi fundist skrýtið að hafa karlmann í þessu starfi. Þó ekki svo mikið á meðal samstarfsfólks heldur sjúklinga og aðstandenda þeirra. Ívar sagði:

Þetta þykir kvennastarf og almenningi fannst sérstaklega skrýtið að maður væri sjúkraliði. Mér finnst miklu minna um það en var, svona fordómar. Eins og á minni deild, ég er einn að vinna með 35 konum og sumum karlmönnum finnst það einfaldlega ekki nógu karlmannlegt en það er nú samt orðið sjaldgjæft að ég finni það.

Sú umræða kom einnig upp að kannski séu það eigin fordómar sem aftri körlum í þessu starfi. Það hvernig einstaklingurinn er alinn upp hafi áhrif á skoðanir hans á fullorðins árum. Viðkomandi verði síðan að ákveða hvernig hann vinnur úr þeim. Ívar sagði:

Maður er að vinna við eitthvað sem maður hefur vit á og hefur gaman af þá gengur þetta ákveðið og það er ekkert verið að spá í það. En, jú, jú fyrsta ferðin með bekken [koppur notaður fyrir þá sem eru rúmliggjandi] var mjög

erfið, ég var nú á heimili – karlremba sko, en ég lét mig hafa það og en það voru töluverðir fordómar.

Þrátt fyrir að það séu fordómar í samfélaginu þá var það alls ekki svo að viðmælendur upplifðu þá á hverjum degi. Þvert á móti þá var það undantekning ef þeir fundu fyrir fordómum í kringum sig og í sumum tilfellum voru það eigin fordómar sem trufluðu þá. Á meðan sumir fundu fyrir því að starfið þætti ekki nægilega karlmannlegt voru aðrir sem sögðust hafa fengið aukna virðingu fyrir konum þar sem starfið væri líkamlega erfitt.

#### **4.3.4 Samantekt og umræða**

Í þessum kafla var fjallað um það hvort viðmælendur hefðu fundið fyrir fordómum í sinn garð vegna kyns síns. Þeir höfðu flestir upplifað einhverja kynbundna fordóma en sögðu þá hvorki hafa verið mikla né tíða og þeir upplifðu þá æ sjaldnar.

Fordómar samstarfsfólks komu fram á nokkra vegu. Gildismat virtist vera ólíkt, sbr. niðurstöður Hundborg og Hall (2003) um að í sumum tilvikum væri ætlast til þess að karlarnir skiluðu meiri vinnu og í einstaka tilvikum þóttu þeirra skoðanir ekki marktækar. Þessi atriði eru hvoru tveggja dæmi um eðlishyggju. Gert er ráð fyrir ákveðnum eiginleikum sem karlar eiga að búa yfir eins og meiri afkastagetu, eða gert er lítið úr þeim og þeir vændir um þekkingarleysi vegna þess að þeirra kyn á ekki að búa yfir þekkingu sem varðar umönnun. Á sama tíma, og kannski ómeðvitað taka viðmælendur undir þessa eðlishyggju þegar þeir tala um að kynin séu ólík og ræði þar af leiðandi misjöfn umræðuefni. Eðlilegt er að fólk hafi misjafnt áhugasvið en hvort það er endilega vegna kyns er annað mál. Fordómar komu einnig fram vegna launamunar þar sem karlarnir virtust í augum samstarfsfólks vera með hærri laun vegna

kyns. Ekki virtist vera áhugi á því að vita hvers vegna þeir voru með þau laun sem þeir voru með.

Fordómar frá skjólstæðingum komu fram við fyrstu kynni af sjúkraliðanum og má vel telja að ástæðan séu eðlishyggjuhugmyndir sem enn eru í samfélaginu. Þó svo að annað kynið, karlar í þessu tilviki séu ekki útilokaðir frá ákveðnum starfsvettvangi þá er oft á tíðum efast um getu þeirra eða ásetning (Ásta Kristjana Sveinsdóttir, 2001; Guðný Guðbjörnsdóttir, 2007; Paechter, 2007). Þetta upplifðu hjúkrunarfræðingar í rannsókn Cottingham (2016) einnig, þeim var ekki talið eðlislægt að hjúkra. Viðmælendur mínir sögðu þessa fordóma helst koma fram hjá ungum körlum, eldri konum og aðstandendum eldri kvenna. Og lýsti sér helst sem feimni við nærgætna umönnun en að sögn viðmælenda minna rjátlaðist þessi feimni og efasemdir um starfsgetu fljótt af fólki.

Að síðustu var fjallað um fordóma frá nærumhverfi sem voru að sögn viðmælenda hvorki miklir né hafi þeir rist djúpt, einstaka skot sem þeir tóku ekki nærri sér. Það hafi þó verið áskorun að standa frammi fyrir eigin fordómum eins og fram kemur í skrifum Þórðar Kristinssonar (2005) sem og rannsókn Inoue og félaga (2006) en eigin fordómar urðu oftast en ekki til þess að karlar í hjúkrun hættu í námi. Viðmælendur mínir töldu sig þó ekki þurfa að umgangast sterka karlahópa utan vinnu til að ná jafnvægi eins og Cross og Bagihole (2002) ásamt Lupton (2006) tala um sínum rannsóknum. Viðmælendur sögðust flestir eiga vandaða vini sem væru ekki að setja út á starfsval þeirra og fjölskyldur þeirra voru ánægðir með þá menntun sem þeir völdu sér.

#### **4.4 Fleiri karla í sjúkraliðastéttina**

Í síðasta kaflanum er fjallað um það hvers vegna viðmælendur héldu að ekki væru fleiri karlar í stéttinni og hvað þeir töldu að mætti gera til þess að auka áhuga karla á starfi sjúkraliða. Viðmælendur voru flestir sammála um að það væri nauðsynlegt að fjölga körlum í stéttinni og fjölgun karla væri eingöngu af hinu góða. Þeir töldu að andrúmsloftið á vinnustaðnum myndi breytast, fram kæmu ólíkar skoðanir og vinnubrögð og það væri ávallt til góðs. Sýn karla væri ólík sýn kvenna og blandaðir vinnustaðir væru alltaf góðir.

Viðmælendur höfðu flestir leitt hugann að því hvernig hægt væri að fá fleiri karla inn í stéttina en ekki komist að neinni niðurstöðu sem þeim fannst vera skotheld á árangur. Þær vangaveltur sem komu upp falla í tvo flokka. Annars vegar þættir sem fram hafa komið í þeim kaflans sem heitir: Að starfa sem sjúkraliði og telja má til hagnýtra atriða; hins vegar þættir sem snúa að samfélagslegum viðhorfum og normi.

##### **4.4.1 Hagnýtir þættir**

Viðmælendur þurftu flestir að hugsa sig nokkuð um þegar þeir voru inntir eftir því hvaða leiðir væri hægt að fara til að fjölga körlum í stéttinni. Helst dattu viðmælendum í hug atriði sem þegar hafa komið fram í fyrri þemum, einkum fjögur atriði sem óhjákvæmilega haldast í hendur, það er menntun, ábyrgð, laun og framgangur í starfi. Þeim fannst að menntun þyrfti að vera betur metin að verðleikum að því leyti að aukin menntun skili sér í aukinni ábyrgð og hærri launum. Grímur sagði:

Já sko það má alveg fara að gera sjúkraliða, að þeir fái meira að ráða verkferlunum. Sjúkraliðar eiga að geta séð



um hjúkrun sjúklingsins. Sjúkraliðarnir hafa þekkinguna þeir kunna þetta.

Þá nefndu viðmælendurnir að þótt viðbótarnám sjúkraliða væri gott, þá hækki launin ekki til samræmis né komi meiri ábyrgð í kjölfarið. Sá sem lokið hafi viðbótarnámi vinni sömu störf og almennur sjúkraliði og jafnvel ófaglærður. Davíð sagði um þetta:

Þar sem ég hef unnið hefur það ekki skipt máli hvort þú ert sjúkraliði eða ófaglærður þú vinnur í rauninni sömu störf. Og það er svolítið lítið á þig, þú vinnur bara þessi ófaglærðu störf og þá gleymist kannski þessi kunnátta sem búið er að skapast upp hjá sjúkraliðum. Hún er illa nýtt og fyrir mína parta þá finnst mér það ekki eðlilegt, þú ert búinn að leggja eitthvað á þig, þú ert búinn að ákveða að gera eitthvað en það er ekki metið að verðleikum og nú er ég ekki að tala um laun endilega heldur meira starfssvið og ábyrgð.

Viðmælendum fannst líklegt að hærri laun myndu ýta undir það að karlar líti á sjúkraliðastarfið sem raunhæfan möguleika. En auk þess kom fram hjá viðmælendum að þeim fannst að möguleiki á viðbótarnámi ætti ekki að fara eftir starfsaldri eins og raunin virtist vera. Þannig vanti einnig framamöguleika í starfi. Framamöguleikar séu mikilvægur hluti starfs eigi karlar að líta á það sem raunhæfan möguleika.

Hagnýtir þættir sem þessir ættu samt ekki að vera neitt sem ekki væri hægt að vita fyrirfram. Kannski er þetta spurning um að upplýsingar um nám, viðbótarnám, ábyrgð og laun séu aðgengilegri en nú eru. Nám, viðbótarnám og launatöflur og kjör er nú þegar

auðvelt að nálgast inn á vef sjúkraliðafélagsins sem og fjölbrautaskólans við Ármúla en það er hlutinn sem snýr að ábyrgð á vinnustað sem er nokkuð flóknara að nálgast. Sennilega verður einstaklingurinn að sækja sjálfur þá ábyrgð sem hann vill hafa á sínum vinnustað og í samráði við sinn yfirmann.

#### **4.4.2 Samfélagslegir þættir**

Aðrir þættir sem nefndir voru sem liður í því að fjölga körlum í stéttinni voru þættir sem telja mætti til samfélagslegra þátta. Það er þá fyrst kynning á starfinu. Viðmælendur töldu margir að kynna þyrfti starfið betur með tilliti til þess að það væri fyrir alla, ekki eingöngu konur. Þeir sögðust hafa rekið sig á það að karlar í kringum þá hafi ekki áttað sig á því að þetta starf væri möguleiki fyrir þá. Finnur sagði:

Margir ungir karlmenn vita ekki að það er hægt að vera karlkyns sjúkraliði. Einn strákur sem er að vinna með mér og er í menntaskólanum hér sagði mér að þegar hann fékk vinnuna hefðu vinir hans ekki hugmynd um að þessi vinna væri í boði fyrir stráka.

Gömul gildi sem birtast í launamisrétti og viðhorfum þurfi einnig að breytast og það taki tíma. Starfið sé í hugum margra kvennastarf, almenningi finnst undarlegt að hafa karl í þessu starfi og það sé aðeins með kynningu sem það breytist. Það sé kannski líka liður í því að margir karlar fælist úr aðhlyningu og færi sig yfir í geðhjúkrun. Viðmælendur veltu fyrir sér hvort það þurfi að vera viðmið að hafa karl innan stéttarinnar svo að eitthvað breytist, en á móti náist það ekki nema með aukinni kynningu á starfinu. Viðhorf samfélagsins valda því einnig að viðmælendur veltu fyrir sér hvernig sé að eldast í

Þessu starfi, hvort það verði erfiðara að sinna náinni hjúkrun kvenna eftir því sem þeir eldast sjálfir. Ívar sagði um þetta:

En ég held að ég eigi eftir að mæta fleiri hliðum eftir því sem ég eldist, ég finn ekki fyrir því eins og er en ég sé það fyrir mér á meðan ekki eru fleiri karlar í stéttinni á meðan karl í þessu starfi er ekki norm.

Samfélagslegu þættirnir eru kannski þeir þættir sem tekur hvað lengstan tíma að breyta og breytast jafnvel ekki nema með samstilltri hugsun. Ari nefnir að það þurfi að koma því inn í almenna vitneskju að það séu karlmenn í þessu starfi. Það sé ekki átak í að koma þeim þangað heldur séu þeir þar nú þegar. Hvernig það er svo gert er annar handleggur.

#### **4.4.3 Samantekt og umræða**

Í þessum kafla hefur verið fjallað um þær hugmyndir sem viðmælendur hafa um kynjahalla stéttarinnar, hvort þeir telji þörf á að rétta hann og þá hvort þeir sjái einhverjar leiðir vera til þess fallnar að rétta hann. Viðmælendur voru sammála um að þörfin væri fyrir hendi og myndi líkalega skila sér í betra andrúmslofti þar sem fram kæmu ólík sjónarmið og vinnubrögð sem skili sér í betri vinnustað.

Viðmælendur settu fram nokkrar hugmyndir að leiðum til að fjölga körlum í stéttinni en voru á sama tíma efins um að þær myndu endilega leiða til árangurs. Að fyrstu nefndu þeir samræmi á milli menntunar, ábyrgðar og launa. Þeim finnst að menntun og öll viðbótarmenntun eigi að skila sér í aukinni ábyrgð og þar af leiðandi hærri launum. Þeir sögðust hafa verið meðvitaðir um það að þeir væru að velja sér starfsvettvang þar sem launin væru sennilega ekki mjög há en heilluðust samt af honum og höfðu jafnvel unnið við

umönnun áður en til kom að ná sér í réttindi. Viðmælendur mínir sögðust einnig gera sér grein fyrir að þeir væru í kvennastétt og séu því reglunni samkvæmt á mun lægri launum er hefðbundnar karlastéttir (Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012). Þrátt fyrir að laun hafi kannski ekki úrslitavald þegar komi að starfsvali þá hafi þau áhrif engu að síður.

Aðrar hugmyndir sem komu fram snéru að samfélagslegum þáttum. Sú vitneskja þurfi að vera til staðar að sjúkraliðastarfið sé starf fyrir bæði kynin. Fleiri karlar innan stéttarinnar leiði á endanum til þess að almenningi þyki eðlilegra að hafa þá þar og þannig dragi smám saman úr eðlishyggjuhugmyndum samfélagsins eins og kemur fram í grein Ingólfs V. Gíslasonar (2011). Horfa má til þeirra krafa sem gerðar eru um karlmennsku í dag um að vera næmur og blíður og hafa getuna til að sína tilfinningar sínar (Brandth og Kvande, 2003; Doucet, 2004; Farstad og Stefansen, 2015; Gottzen, 2011). Sé þetta merki um karlmennsku er þetta einnig merki um að karlar séu færir um að sinna störfum þar sem einmitt þessir eiginleikar eru mikilvægir.

## 5 Ályktanir og umræður

Í niðurstöðukaflanum hér á undan hefur verið fjallað um helstu niðurstöður sem fram komu í viðtölum við átta karla sem eru menntaðir sjúkraliðar og annaðhvort hafa starfað sem slíkir og síðan menntað sig út úr stéttinni eða eru enn starfandi.

Fjallað hefur verið um fjögur megin þemu. Þessi þemu voru bakgrunnur viðmælenda, að starfa sem sjúkraliði, fordómar sem viðmælendur urðu fyrir vegna kyns síns og að lokum hvort ætti að fjölga körlum í stéttinni og hvernig. Að auki voru í hverju þema tvö til þrjú undirþemu. Niðurstöðurnar voru tífundaðar og þær tengdar við fræðin sem fjallað er um í fyrsta hluta rannsóknarinnar.

Með þessari umfjöllun hefur þannig verið leitast við að svara rannsóknarspurningunni „Hver er reynsla karla af sjúkraliðanámi og starfi: Hvers vegna velja karlar sjúkraliðanám og starf? Hvaða áskoranir og tækifæri mæta körlum í námi og starfi sjúkraliða? Hver eru viðhorf karlkyns sjúkraliða til fjölgunar karla innan stéttarinnar?“ Þetta bendir til þess að mikilvægt sé að hafa vitneskju og skilning á reynslu karla sem hafa menntað sig og unnið sem sjúkraliðar. Þessi reynsla karla innan kvennastéttar gefur einhverja mynd af því hvar samfélagið stendur þegar kemur að staðalmyndum og kynhlutverkum á vinnumarkaðnum.

Í öllum þemum rannsóknarinnar má sjá tengingu við eðlishyggjuna á einn eða annan hátt. Það má vel sjá að hugmyndir um eðlishyggju hafa verið og eru enn ríkjandi í samfélaginu. En hugmyndir um karlmennsku virðast vera að breytast ef horft er til fyrsta hluta rannsóknarspurningarinnar, hvers vegna karlar velji sjúkraliðanám og starf. Viðmælendur voru til dæmis heima í fæðingarorlofi áður en þeir hófu nám, höfðu þá þegar verið að vinna í umönnunarstörfum eða fundu sig ekki í hefðbundnum karlastörfum.

Annar hluti rannsóknarspurningarinnar horfir til þeirra áskorana og tækifæra sem mæta körlum í námi og starfi sjúkraliða. Þá má fyrst nefna að námið er að mati viðmælenda kvenlægt á köflum. Námsefnið gerir ráð fyrir því að það sé kona sem les sem svo aftur undirstrikar að um kvennastarf sé að ræða og karlar hafi ekki það sem þarf til að sinna því. Hvað því veldur að eðlishyggjan kemur þetta skýrt fram gæti vel verið hugsunarleysi eða vöntun á kynjafræðilegri hugsun höfunda eða þýðanda fræðanna. En það ætti ekki að vera mikið mál að breyta þessu atriði og stuðla þannig að því að körlum finnist þeir eðlilegur hluti hópsins en ekki aðeins skemmtileg undantekning.

Kynhlutverkin virðast einnig vera að breytast í takt við karlmennsku og það sem nú þykir karlmannlegt. Hún er öðruvísi skilgreind í dag en aðeins fyrir örfáum tugum ára. Karlar eru ásamt því að vera útvinnandi, einnig heima og sinna bæði börnum og heimilisverkum. Þannig sýna þeir eiginleika sem áður voru aðeins ætlaðir konum, umhyggju og natni til dæmis (Brandth og Kvande, 2003; Connel, 2005; Doucet, 2004; Farstad og Stefansen, 2015; Gottzen, 2011). Auk þess hafa karlar áhuga á og starfa á vettvangi sem einmitt einkennist af þessum sömu eiginleikum eins og fram kemur í öðrum hluta niðurstöðu kaflans þar sem fjallað er um sjúkraliðastarfið sjálf.

Hugmyndir tengdar eðlishyggju, kynjakerfinu og kynhlutverkum eru einnig vel sjáanlegar í niðurstöðuhluta þriðja þemans um fordóma. Fordómar frá samstarfsfólki virtust koma fram í ólíku gildismati þar sem ætlast var til meiri vinnu af körlunum. Þannig kom eðlishyggjan fram þegar sett var jafnaðar merki á milli þess að vera karl og mikillar afkastagetu. Einnig fundu viðmælendur fyrir því að samstarfsfólk reiknaði með gler rúllustiganum þegar þeir nýttu ákvæði í kjarasamningum um viðbótarmenntun til að hækka eigin

laun. Strax var gert ráð fyrir því að laun karlanna væru vegna þess að þeir væru karlar. Það sama mátti segja um fordóma frá skjólstæðingum. Fordómar frá skjólstæðingum einkenndust einnig af eðlishyggju sjónarmiðum að því leyti að efast var um getu eða fagþekkingu viðmælenda vegna þess að þeir eru ekki af því kyni sem normið er. Karlar virðast auk þess glíma við eigin fordóma eins og fram kom í skrifum Þórðar Kristinssonar (2016) um karla í hjúkrunarfræði.

Ríkjandi karlmennska á sennilega stóran þátt í að starfið þyki ekki nægilega karlmannlegt þrátt fyrir að það þyki karlmannlegt í dag að vera blíður og næmur. Sú næmni og blíða á þó kannski aðeins við í eigin nærumhverfi. Karlmennska ræðst eins og áður hefur verið komið inn á af orðræðu samfélagsins á hverjum tíma fyrir sig um það hvað þykir hæfa körlum hverju sinni (Cross og Bagilhole, 2002; Doucet, 2004; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004). Og því má ætla að þær karlmennsku hugmyndir sem karlarnir sjálfir alist upp við ráði því hversu karlmannlegt þeim þykir starfið. Og í framhaldi af því hversu meðvitaðir þeir eru um þankagang sinn og hversu vel þeir bregðast við þessari huglægu klemmu sem þeir kunna að lenda í. Þó virðist ekki vegið eins alvarlega að karlmennskuhugmyndum viðmælenda minna eins og viðmælenda Cross og Bagihole (2002) að þeir fyndu sig knúna til að umgangast sterka karlahópa utan vinnu til að ná jafnvægi. Því velti ég fyrir mér hvort viðmælendur mínir þurfi ekki að glíma við eigin fordóma eða hvort þeir séu það meðvitaðir að þeir geti brugðist við þeim á rökréttan hátt og yfirstígið þá.

Þriðji hluti rannsóknarspurningarinnar sneri að viðhorfum viðmælenda til fjölgunar karla innan stéttarinnar. Umræðan um hvort og reyna eigi að fá fleiri karla í stétt sjúkraliða er áhugaverð að því leyti að viðmælendur völdu sér þennan starfsvettvang vitandi að um væri að ræða kvennastétt. Þeir höfðu áhuga á starfinu og virtust ekki

taka nærri sér þá fordóma sem þeir mættu. En þegar þeir voru inntir eftir því hvers vegna ekki væru fleiri karlar í stéttinni og hvort rétt væri að reyna fjölga þeim og hvernig, þá duttu þeim helst í hug leiðir sem tengjast hugmyndum um karlmennsku og eðlishyggju. Atriði sem eðlishyggjan hefur bent á að séu mikilvæg körlum eins og að hafa meiri ábyrgð og hærri laun. En að auki fannst þeim að kynna þyrfti starfið betur fyrir körlum og það að sjúkraliðastarfið væri raunhæfur möguleiki fyrir karla. Þeir voru þó sammála um að fjölgun karla innan stéttarinnar væri aðeins til góða og til þess fallin að draga úr eðlishyggjusjónarmiðum. Blandaðir vinnustaðir hefðu betra andrúmsloft, fram kæmu ólíkar skoðanir og vinnubrögð og það væri ávallt til góðs. Því fleiri karlar í stéttinni því eðlilegra muni þykja að karlar sinni þessu starfi og að það verði sjaldgæfara að efast sé um starfsgetu þeirra.

Reynsla karlanna sem rætt var við af námi og starfi er að mestu góð, þeim var tekið vel á báðum stöðum og samstarfsfólk sem og skjólstaðingar virtust ánægðir með að hafa karla bæði í náminu og í starfi. Viðmælendur höfðu yfirleitt ekki orðið fyrir það miklum fordómum að þeir dveldu við þá reynslu. Heldur hafa þeir brugðist við með þolinmæði og glaðlegu fasi auk þess að sýna að þeir eru hæfir til starfsins jafnt á við konur. Það sem helst á skortir eru tæknileg atriði ef svo má segja í byrjun náms og starfs en það snýr að kvenlægum hugsunarhætti í málfari námsefnis í skólum sem og á stofnunum. Auk þess misræmis sem virðist vera á milli viðhorfa til þess að fá karla til að vinna á vinnustaðnum og þess að starfa þar í raun.

Að fá innsýn í reynslu karla af sjúkraliðanámi og starfi er góð viðbót við þá kynjafræðilegu umræðu sem átt hefur sér stað undanfarin ár. Þó svo að eðlishyggjuhugmyndir fari hægt og bítandi minnkandi þá er einnig mikilvægt að átta sig á sjónarhornum karla og því að karlar finna einnig fyrir samfélagslegri pressu á að halda sig



innan ramma síns kynhlutverks., Ritgerðin bendir einnig á vankanta í námsefni og vinnustöðum sem gætu fælt marga frá starfinu og veltir upp þeirri spurningu hvort karlar hafi meira umburðarlyndi gagnvart eðlishyggjuhugmyndum í sinn garð en konur. Reynolds viðmælenda minna sýnir einnig vel að karlar geta vel sinnt nærgætinni umönnun, þeir geti hjúkrað og þeir séu jafn færir um að sýna fagmennsku og alúð og konur.

## 5.1 Lokaorð

Í þessari rannsókn hefur sjónarhorni höfundar á starf sjúkraliða verið beint í allt aðra átt en vaninn hefur verið, verandi kona sjálf. Þrátt fyrir að hafa starfað sem sjúkraliði í tæp tuttugu ár hefur höfundur aldrei unnið með sjúkraliða menntuðum karli. Þar af leiðandi hafði höfundur ekki áttað sig á þessu misræmi sem virðist vera þegar kemur að því að námið sé kvenlægt á köflum og að ekki sé gert ráð fyrir körlum þegar þeir koma á vinnumarkaðinn.

Viðmælendur játa að hafa þurft að yfirstíga ýmsa þröskulda, bæði hvað varði eigin upplifanir sem og vegna viðbragða annarra. Og eins og áður hefur komið fram þá virðast bæði kynin þurfa að yfirstíga þröskulda ef þau ákveða að fara inn á starfsvettvang þar sem andstætt kyn er ráðandi. Kynjakerfið virðist vera fastheldið og því erfitt að breyta. Og störf virðast vera misofarlega í virðingarstiganum og það virðast vera ákveðnar hugmyndir um það hvaða hópur fólks á að sinna hverju starfi.

Höfundur vill þó trúá því að með nýjum kynslóðum verði unnt að draga stórlega úr þeim eðlishyggjuhugmyndum og fastheldni kynhlutverka og kynjakerfis sem voru eitt sinn allsráðandi og eimir enn af. Líkt og dregið hefur úr fastheldni á ákveðin störf innan heilbrigðisstofnanna með nýjum kynslóðum yfirmanna, deildarstjóra,

hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða. Einstaklingar virðast ekki ríghalda í hlutverk stétta sinna eins og var gert fyrir ekki lengra síðan en tuttugu árum og það má því vona að sama þróun muni eiga sér stað þegar kemur að hlutverkum kynjanna.

## Heimildaskrá

- Aðalbjörg Stefanía Helgadóttir. (2013). Frá heimilum til hátæknispítala. Í Jette Nielsen (ritstjóri), *Hjúkrun 1. þrep: Almenn hjúkrun* (bls. 19–40). Reykjavík: Iðnú
- Amudha, R., Cresenta Shakila Motha, L., Selvabaskar, S., Alamelu, R. og Surulivel, S. (2016). Glass ceiling and glass escalator - An ultimate gender divide in urban vicinity. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(27), 1-8. doi:10.17485/ijst%2F2016%2Fv9i27%2F97620
- Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason. (2009). „Og seinna börnin segja: Þetta er einmitt sú veröld sem ég vil“...? Breytingar á viðhorfum 10. bekkinga til jafnréttismála, 1992–2006. *Uppeldi og menntun*, 17(2), 75-86.
- Andrea Hjálmsdóttir og Atli Hafþórsson. (2015). Staða kynjanna fyrir og eftir opnun Héðinsfjarðarganga: Samgöngur, viðhorf til vinnumarkaðar og verkaskipting á heimilum. *Íslenska þjóðfélagið*, 6(1), 53–75. Sótt af <http://www.thjodfelagid.is/index.php/Th/article/view/79/66>
- Ásta Kristjana Sveinsdóttir. (2001, 20. september). *Eðlishyggja í endurskoðun*. Rabb hjá Rabb hjá Rannsóknarstofu í kvennafræðum. Sótt af <http://online.sfsu.edu/asta/writing/edlishyggja.pdf>
- Atherton-Zeman, B. (2012). Men's manifesto 2012. Í Shira Tarrant (ritstjóri), *Men speak out: Views on gender, sex and power*. (bls.144–147). New York og London: Routledge
- Bagilhole, B. og Cross, S. (2006). 'It never struck me as female': Investigating men's entry into female dominated occupations. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 35–48. doi:10.1080/09589230500486900
- Batalova, J.A., Cohen, P.N. (2002). Premarital cohabitation and housework: Couples in cross-national perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64, 743–755. doi:10.1111/j.1741-3737.2002.00743.x
- Berglind Rós Magnúsdóttir. (2003). Orðræður um kyngervi, völd og virðingu í unglíngabekk. (M.A.–ritgerð í uppeldis- og menntunarfræði nr. 2190). Sótt af <http://www.jafnrettiiskolum.is/D10/ Files/Berglind%20R%C3%B3s%20Magn%C3%BAsd%C3%B3ttir.PDF>
- Berglind Rós Magnúsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2005). Er grunnskólinn kvenlæg stofnun? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir. (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólasterfi* (149–170). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.

- Bianchi, S.M., Milkie, M.A., Sayer, L.C. og Robinson, J.B. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79 (1),191–228. doi:10.1093/sf/79.1.191
- Brandth, B. og Kvande, E. (2003). Father's presence in childcare. Í A.-M. Jensen og M. Lorna (ritstjórar), *Children and the changing family: Between transformation and negotiation* (bls.61–75). New York: Routledge
- Brix, D. (2013). Umönnun og sjálfsumönnun. Í J. Nielsen (ritstjóri), *Hjúkrun 1. þrep: Almenn hjúkrun* (bls. 41–50). Reykjavík: Iðnú
- Brix, D. (2013). Þarfir. Í J. Nielsen (ritstjóri), *Hjúkrun 1. Þrep: Almenn hjúkrun* (bls. 53–62). Reykjavík: Iðnú
- Connel, R.W. og Messerschmidt, J.W. (2005). Hegemonic masculinity. *Gender & Society*, 19(6), 829 – 859. doi:10.1177/0891243205278639
- Cottingham, M.D. (2016). Theorizing emotional capital. *Theory and Society*, 45(5), 451–470. doi:10.1007/s11186-016-9278-7
- Cross, S. og Bagilhole, B. (2002). Girls jobs for the boy's? Men, masculinity and non-traditional occupation. *Gender, work and organization*, 9(2), 204–225. doi:10.1111/1468-0432.00156
- Cusman, P. (2009). Male primary school teachers: Helping or hindering move to gender equity? *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1211–1218. doi:10.1016/j.tate.2010.01.002
- Doucet, A. (2004). "It's almost like I have a job, but I don't get paid": Fathers at home reconfiguring work, care, and masculinity. *Fathering*, 2(3), 277. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/222724803?accountid=27513>
- Dworkin, S.L. og Messner, M.A. (2002). Just do...? What? Sport, bodies, gender. *Gender and Sport. A Reader* (bls. 17–30). New York og London: Routledge
- Eliot, L. (2009). *Pink brain, blue brain: How small differences grow into troublesome gaps –and what we can do about it*. England: The McGraw–Hill Companies
- Embætti Landlæknis (2016, 13. september). Ljósmeðraskrá. Sótt af <http://www.landlaeknir.is/utgefid-efni/skjal/item4277>
- Embætti Landlæknis (2016, 21. september). Læknaskrá. Sótt af <http://www.landlaeknir.is/utgefid-efni/skjal/item4274>
- Eurostat: Statistics explained (2015). Sótt af <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php/File:Employment rates by sex, age group 20%E2%80%9364, 2015 \(%25\) YB16 III.png](#)

- Evans, J. (1997). Men in nursing: Issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing*, 26(2), 226–231.  
doi:10.1046/j.1365-2648.1997.1997026226.x
- Farstad, G.R. og Stefansen, K. (2015). Involved fatherhood in the Nordic context: Dominant narratives, divergent approaches. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 10(1), 51–70. Sótt af <http://dx.doi.org/10.1080/18902138.2015.1013348>
- Fjölbrautaskólinn í Breiðholti (e.d.). Sjúkraliðabraut.  
Sótt af <http://www.fb.is/nyjar-namsbrautir/sjukralidabraut/>
- Fjölbrautaskólinn við Ármúla (2016). Framhaldsnám sjúkraliða.  
Sótt af <http://www.fa.is/heilbrigdissskolinn/framsjuk/>
- Fjölbrautaskólinn við Ármúla (2016). Sjúkraliðabraut.  
Sótt af <http://www.fa.is/heilbrigdissskolinn/sjukralidabraut/>
- Francis, B. (2001). Beyond postmodernism: Feminist agency in educational research. Í B. Francis og C. Skelton (Ritstjórar), *Investigating Gender: Contemporary perspectives in education* (bls. 65–76). Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Francis, B. (2006). The nature of gender. Í C. Skelton, B. Francis og L. Smulyan (ritstjórar), *The Sage handbook of gender and education* (bls.7–17). London: SAGE Publication L.td.
- Fæðingarorlofsjóður (2016). Sótt 30.október 2016 af [http://faedingarorlof.is/files/attuvonabarni\\_5\\_1924562186.pdf](http://faedingarorlof.is/files/attuvonabarni_5_1924562186.pdf)
- Genre, J. og Harrison, R. (2010). Is advertising a barrier to male movement toward gender change? *Marketing Theory*, 10(1), 74–96. Sótt af <http://mtq.sagepub.com/content/10/1/74>
- Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir. (2011). Kynjakerfið og viðhorf framhaldsskólanema. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.khi.is/greinar/2011/ryn/001.pdf>
- Gillies, V. (2006). Understandings and experiences of involved fathering in the United Kingdom: Exploring classed dimensions. *The Annals of the American Academy*, 624(1), 49–60. doi:10.1177/0002716209334295
- Gottzén, L. (2011). Involved fatherhood? Exploring the educational work of middle-class men. *Gender and Education*, 25(5), 619–634.  
doi:10.1080/09540253.2010.527829

- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2006). Skreppur og Pollýanna: Um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum VII: Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefni í október 2006* (bls. 435–444). Sótt af [http://uni.hi.is/baldurt/files/2012/10/F%C3%A9lagsv%C3%ADsindab%C3%B3k\\_2006.pdf](http://uni.hi.is/baldurt/files/2012/10/F%C3%A9lagsv%C3%ADsindab%C3%B3k_2006.pdf)
- Hagstofa Íslands (2011). Sótt 30. október 2016 af <https://www.hagstofa.is/talnaefni/samfelag/felagsmal/konur-og-karlar/>
- Hagstofa Íslands (2011). Sótt 30. október 2016 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar\\_manntal\\_2manntalatvinna/CEN06050.px/table/tableViewLayout2/?rxid=56da3310-fb71-4d77-bcc0-896adb72ec5](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar_manntal_2manntalatvinna/CEN06050.px/table/tableViewLayout2/?rxid=56da3310-fb71-4d77-bcc0-896adb72ec5)
- Háskóli Íslands (2012, 11. maí). Frumkvöðull kvenna í læknastétt. Sótt af [http://aldarafmaeli.hi.is/afmaeli/frumkvodull\\_kvenna\\_i\\_laeknastett](http://aldarafmaeli.hi.is/afmaeli/frumkvodull_kvenna_i_laeknastett)
- Hardie, J.H. (2015). Women's work? Predictors of young men's aspirations for entering traditionally female-dominated occupations. *Sex Roles*, 72(7), 349–362  
doi:10.1007/s11199-015-0449-1
- Helga Jónsdóttir. (2013). Viðtöl í eigindlegum og megingindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna*, (bls.137–154). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Hundborg, S. og Hall, E. O.C, (2003). At være i en kvindelig verden: En eksplorativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers oplevelser. *Vård I Norden*, 68(23)2, 4–8.  
Sótt af <http://njn.sagepub.com/content/23/2/4.refs>
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknarstofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Ingólfur V. Gíslason. (2011). *Karlar í „kvenna“ störfum*. Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafs. (ritstjórar), Þjóðarspejillinn: Rannsóknir í félagsvísindum XII, Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2011 (bls. 306–314). Sótt af [http://skemman.is/stream/get/1946/10261/25581/3/Felagsogmannv\\_deild.pdf](http://skemman.is/stream/get/1946/10261/25581/3/Felagsogmannv_deild.pdf)

- Inoue, M., Chapman, R. og Winaden, D. (2006). Male nurses' experiences of providing intimate care for women clients. *Journal of Advanced Nursing*, 55(5), 559–567. doi:10.1111/j.1365-2648.2006.03948.x
- International Association of Women in Fire & Emergency Services (2007). History of Women in Firefighting. Sótt af <https://www.i-women.org/firefighters/history-of-women-in-firefighting/>
- Jafnréttisstofa. (e.d.). Orðabók. Sótt af <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=37>
- Jón Ingvar Kjarran og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2010). „Ég myndi alltaf enda með einhverri stelpu“ Eru framhaldsskólar á Íslandi gagnkynhneigðir? *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvíka 2010*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/7807>
- Katrín Björg Ríkarðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2012). Er hægt að bjóða kynjakerfinu birginn? Reynsla átta kvenna af smíðum og tölvunarfræði. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun Menntavísindasvið Háskóla Íslands*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2012/ryn/010.pdf>
- Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í eigindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna*, (bls. 129–136). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir (2010). Ánægja með fjölskyldulíf á Íslandi í kjölfar bankahruns. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum XI*. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010 (bls. 174–184). Sótt af [http://skemman.is/stream/get/1946/6805/18456/3/174-184\\_KolbeinnStefansson\\_ThoraKr.Thorsd\\_FELMAN.pdf](http://skemman.is/stream/get/1946/6805/18456/3/174-184_KolbeinnStefansson_ThoraKr.Thorsd_FELMAN.pdf)
- Kristín Ástgeirsdóttir. (2011, 21. mars). *Réttindabarátta íslenskra kvenna á vinnumarkaði*. Jafnréttisstofa. Sótt af <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=ReadArticle3&ID=70>
- Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2014). Kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum. *Netla - veftímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2014/ryn/002.pdf>
- Levine, J.A. (2009). It's a man's job, or so they say: The maintenance of sex segregation in a manufacturing plant. *The Sociological Quarterly*, 50(2), 257–182. doi:10.1111/j.1533-85252009.01140.x.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative Research in Education, A Users Guide*. London: Sage

- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization*, 13(2), 103–128. doi:10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x
- Lykke, E. (2014). Almenn hjúkrun. Í E. Lykke (ritstjóri), *Hjúkrun 2.þrep: Hjúkrun fullorðinna* (bls. 33–40). Reykjavík: Iðnú
- Magnusson, E. (2008). The rhetoric of inequality: Nordic women and men argue against sharing housework. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(2), 79–95. doi:10.1080/08038740802085076
- Menntamálaráðuneytið (2008). Sjúkraliðabru. Sótt af [https://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf-namskrar/sjukralidabru\\_2008.pdf](https://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf-namskrar/sjukralidabru_2008.pdf)
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (2016). Námskárvefur Mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Sótt af <http://namskra.is/programmes/d9fb5459-673a-4955-ab0c-2aaf5334ee63>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (2014). Staðfestar námsbrautalýsingar. Sótt af <https://www.menntamalaraduneyti.is/menntamal/framhaldsskolar/stadfestar-namsbrautarlysingar/>
- Paechter, C. (2007). *Being boys being girls: Learning masculinities and femininities*. England: Open university press.
- Phoenix, A., Wollett, A. (1991). Motherhood: Social construction, politics and psychology. Í Phoenix, A., Wollett, A., Lloyd, E. (ritstjórar), *Motherhood: Meanings, Practices and Ideologies* (bls. 13–46). London: Sage Publications
- Pilkenton, D., Schorn, M.N. (2008). Midwifery: A career for men in nursing. *Men in Nursing*, 3(1), 29–33. Sótt af [https://nursing.vanderbilt.edu/msn/pdf/nmw\\_midwiferyformen.pdf](https://nursing.vanderbilt.edu/msn/pdf/nmw_midwiferyformen.pdf)
- Schilt, K. og Connel, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work and Organization*, 14(6), 596–618. doi:10.1111/j.1468-0432.2007.00373.x
- Schwandt, T. A. (1997). *Qualitative inquiry: A dictionary of terms*. London: Sage publications.
- Sigríður Halldórsdóttir og Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Réttmæti og



- áræðanleiki í eigindlegum og megingdlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 211–228). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Sjúkraliðafélag Íslands (e.d.). Af hverju sjúkraliðanam?  
Sótt af <http://slfi.is/nam-a-sjoeir/nam/af-hverju-sjukralieanam>
- Sjúkraliðafélag Íslands (e.d.). Um SLFI. Sótt af <http://slfi.is/um-slfi>
- Skouenborg, P.B. (2014). Umhyggja við heilbrigðisstörf. Í E. Lykke (ritstjóri), *Hjúkrun 2. þrep: Hjúkrun fullorðinna* (bls. 49–58). Reykjavík: Iðnú
- The European council of practical nurses (2015). Principles. Sótt af [http://www.practicalnurses.org/?article\\_id=127401](http://www.practicalnurses.org/?article_id=127401)
- Tönnies, F. (2002). Í Jose Harris (ritstjóri), *Tönnies Community and Civil Society* (bls. 22–51). Cambridge: University Press
- Velferðarráðuneytið (2001, 18. Maí). Ræður ráðherra - Ávarp á málþingi um stöðu kvenna í læknastétt - 17. maí 2001. Sótt af <https://www.velferdarraduneyti.is/hbr/radherra/raedur-og-greinar-eldri/nr/29830>
- Þorgerður Einarsdóttir. (2006). Kynjakerfið: Úrelding í auglýning eða viðvarandi kynjahalli? Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í Félagsvísindum VII. Félagsvísindadeild: Erindi flutt á ráðstefnu í október 2006* (bls. 445–456). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Walby, S. (1997). *Theorizing Patriarchy*. Oxford UK: Blackwell.
- Watts, J. H. (2009). 'Allowed into a man's world' meanings of work–life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37–57.  
doi:10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x
- Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). Vinna og heimilislíf. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988-2008* (bls. 301–322). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
- Þórður Kristinsson. (2005). Upplifun karla á hjúkrunarnámi. Hvað stendur í vegi fyrir auknum hlut karla í hjúkrun? Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands. Sótt af [http://www.hi.is/sites/default/files/oldSchool/upplifun\\_karla\\_hjukrunarnam.pdf](http://www.hi.is/sites/default/files/oldSchool/upplifun_karla_hjukrunarnam.pdf)



## Viðauki A - Spurningarammi

Þetta viðtal er trúnaðarmál og farið verður með allar upplýsingar sem slíkar. Viðtalsgögn eru aðeins ætluð rannsakanda og verður eytt að rannsókn lokinni. Viðmælendum er ekki skylt að svara einstökum spurningum og er frjálst að hætta hvenær sem er.

### Aldur og bakgrunnur

Segðu mér aðeins frá sjálfum þér, hvenær ertu fæddur og hvenær kláraðir þú sjúkraliðanámið?

Hvað varð til þess að þú ákvaðst að fara í þetta nám, vinnur einhver í fjölskyldunni innan heilbrigðiskerfisins?

Varstu búinn að velta fyrir þér öðrum námsleiðum þegar þú festir val þitt þarna?

Var ákvörðunin um að fara í sjúkraliðanám auðveld eða þurftirðu að hugsa þig tvisvar um, hvernig þá?

### Starfið

Myndirðu vilja sjá einhverjar breytingar á starfinu?

Hversu ánægður ertu með launin ?

Hefur þú orðið fyrir einhvers konar fordómum í starfinu sem karl?

Hvers vegna heldurðu að ekki séu fleiri karlar í stéttinni?

Finnst þér að sóst sé eftir körlum á vinnustaði – eða ekki?

Hvernig þá?

### Námið

Mig langar að vita meira um námið. Hvernig leist fjölskyldunni á sjúkraliðanám sem námsval?

Hvernig leist vinunum á sjúkraliðanám sem námsval?

Hver voru viðbrögð kennara þegar þú byrjaðir í náminu, góð/vond, hvernig þá?

Hver voru viðbrögð samnema þegar þú byrjaðir í náminu, góð/vond, hvernig þá?

Upplifðir þú einhvern tímann að komið væri öðruvísi fram við þig en kvenkyns nemendur í náminu, hvernig þá?

Er eitthvað sem þér finnst sérstaklega neikvætt gagnvart karlmönnum í náminu?

Er eitthvað sem þér finnst sérstaklega neikvætt gagnvart karlmönnum í starfi?

Leiðir til að fjölga körlum í stéttinni

Finnst þér rétt að reyna að fá fleiri karla í sjúkraliðastarfið, og hvers vegna? Svo sem í önnur svokölluð kvennastörf, hjúkrun, félagsráðgjafa eða leikskólakennara/stjóra?

Hvað breytingar myndir þú vilja sjá á náminu, sem kannski myndi þá fá inn fleiri karla?

Hvað heldur þú að myndi þurfa til, svo að karlar sæju starfið sem álitlegri starfsvettvang?

Að lokum

Er eitthvað sem þú vilt bæta við?

Er einhver kollegi þinn sem þér finnst ég ætti að tala við og heldurðu að hann muni vilja það?

## Viðauki B - Þáttökubeiðni

Hér að neðan má sjá bréf um þáttökubeiðni sem sent var til karla í sjúkraliðastéttinni á aldrinum 25–45 ára.

### **Ósk um þáttöku í viðtalsrannsókn: Hvaða starf klæðir þig: Upplifun karla af sjúkraliða námi og -starfi**

Ágæti Sjúkraliði

Ég heiti Hermína Huld Hilmarsdóttir, sjúkraliða menntuð og hef unnið sem sjúkraliði á Sjúkrahúsinu á Akranesi frá árinu 1999. Ég er núna M.Ed.- nemi í kennaranámi við Menntavísindasvið Háskóla Íslands og mun væntanlega ljúka prófi vorið 2017 sem félagsfræðikennari. Á komandi misseri mun ég vinna meistaraverkefni mitt sem verður eigindleg rannsóknarritgerð sem mun bera heitið – Hvaða starf klæðir þig: Upplifun karla af sjúkraliðanámi og -starfi. Þú ert í hópi karla 35 ára og yngri sem eru innan stéttarinnar og því óska ég eftir aðstoð þinni í þessari rannsókn.

Markmið rannsóknarinnar er að skoða hvaða þættir það eru sem verða þess valdandi að einstaklingar velja sjúkraliðanám en einnig hvaða þættir valda því að ekki fleiri karlmenn velji námið. Einnig er markmiðið að skoða reynsluna af sjúkraliðanáminu. Leitast verður við að skoða aldur og bakgrunn þátttakenda, viðbrögð fjölskyldu og vina við námsvali sem og kennara, samnemenda, samstarfsfólks og yfirmanna. Með þessu er vonast til að varpa ljósi á kynjahalla í stéttinni og velta upp möguleikum til þess að fá fleiri karlmenn í sjúkraliðastarfið.

Þátttaka í rannsókninni mun fela í sér ca. klukkustunda langt viðtal í janúar, þar sem ég mun hitta þig í umhverfi að þínu vali. Ég mun taka viðtalið upp en eyða upptökunni þegar ég hef unnið úr viðtölunum og

hvergi geta nafns þíns og reyna að fela upplýsingar sem gætu komið upp um hver þú ert. Einnig tek ég fram að þér ber ekki skylda til að svara einstökum efnispáttum og er frjálst að hætta hvenær sem er.

Sjáir þú þér fært að aðstoða mig bið ég þig að senda mér tölvupóst.

Kær kveðja

Hermína Huld Hilmarsdóttir

herminahuld@hotmail.com

Sími: 898-3219