

Fakulteta za socialno delo
Univerza v Ljubljani

Žiga Zega

**Položaj in vloga moških, zaposlenih na centrih
za socialno delo**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2022

Fakulteta za socialno delo
Univerza v Ljubljani

Žiga Zega

Položaj in vloga moških, zaposlenih na centrih za socialno delo

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo v vzgoji in izobraževanju

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2022

PODATKI O MAGISTRSKI NALOGI:

Ime in Priimek: Žiga Zega

Naslov magistrske naloge: Položaj in vloga moških, zaposlenih na centrih za socialno delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Število strani: 227

Število prilog: 4

Število tabel: 0

POVZETEK:

V nalogi obravnavamo vloge in položaje moških strokovnih delavcev, zaposlenih na centrih za socialno delo. Moški strokovni delavci so na področju socialnega dela zaposleni v veliki manjšini, večina teh v poklic vstopa nenačrtovano. Prav zaradi pomanjkanja so moški strokovni delavci bolj iskani in imajo zato pri zaposlovanju več prednosti. Višji simbolni status moškim prav tako omogoča hitrejše napredovanje na vodilne položaje. Kljub temu pa ravno dodatne obremenitve, ki jih vodilni položaj prinaša, nekatere moške od omenjenega položaja odvrtaajo. Moške pri vstopu na področje socialnega dela najbolj ovirajo: nizka plača, nizek status, spolni stereotipi, odsotnost rezultatov lastnega dela, premajhna promocija CSD-jev ter strah pred obsojanjem okolice. Za pogostejše zaposlovanje na področju socialnega dela bi moške lahko najbolj spodbudili ukrepi, kot so: višja plača, omogočanje varne in dolgoročne zaposlitve, boljše predstavljanje rezultatov dela, uvedba zaposlitvenih kvot ter spolno občutljivo karierno svetovanje. Moški strokovni delavci se na delovnem mestu, pogosteje kot z diskriminacijo, srečujejo s privilegiji. Tako uporabniki, sodelavci kot tudi nadrejeni moškim strokovnim delavcem pripisujejo višji status. To je tudi eden izmed razlogov, da imajo moški strokovni delavci pred nasilnimi uporabniki večji občutek varnosti kot njihove ženske sodelavke. Moški strokovni delavci imajo prednost pri delu z moškimi uporabniki, po drugi strani pa jih njihov spol lahko zavira pri delu z ženskimi uporabnicami, ki so bile žrtve zlorab. Večina moških strokovnih delavcev se v kolektiv počuti integrirane. Podobno korektne odnose pa ima večina teh tudi z nadrejenimi, na odnos s katerimi spol večinoma nima vpliva. Če že, jih nadrejeni prej favorizirajo, kot pa diskriminirajo. Večina moških strokovnih delavcev se zaradi vstopa v netradicionalno moški poklic ne počuti nič manj moško ali manjvredno. Večina teh je prav tako prepričanih, da njihov poklic ne vpliva na njihovo lastno dožemanje moškosti. Večina moških pa se prav tako redko srečuje z negativnimi odzivi okolice. Tisti, ki so zaradi svojega poklica že prejeli negativne odzive okolice, so te večinoma dobili od ostalih moških. Moški strokovni delavci znotraj delovnega mesta zelo pogosto vstopajo v stereotipne vloge, ki so po navadi povezane z opravljanjem tehničnih opravil ali pa interveniranjem znotraj rizičnih situacij. Večine teh te vloge ne motijo. Večina moških strokovnih delavcev ima pri definiranju moškosti probleme. Na moškost gleda zelo posplošeno in same asociacije v povezavi z njo velikokrat

črpa iz stereotipnih vlog. V povezavi z bolj strokovnim delom se vzpostavlja potreba po zaposlovanju večjega števila moških strokovnih delavcev. V povezavi s tem je treba razmisliti o uvedbi zaposlitvenih kvot po spolu znotraj poklica. Že v osnovnih šolah je treba spodbujati spolno občutljivo karierno svetovanje. Moške strokovne delavce pa moramo spodbuditi, da se soočijo s privilegiji, ki jim jih znotraj lastnega poklica prinaša spol ter da se zavzemajo za pravice svojih ženskih sodelavk.

Ključne besede: spol, moškost, neenakost med spoloma, socialno delo in spol, moški v socialnem delu, moški v netradicionalnih poklicih, položaj in vloga moških v socialnem delu.

Master's Thesis title: The Position and Role of Male Employees, Who Are Employed in Social Work Centers

ABSTRACT:

The thesis deals with the roles and positions of male professionals employed at the social work centers. In the field of social work, male professionals remain in a minority. Most men enter the field of social work without prior planning. Due to the lack of male employees in the field of social work, men are more sought after and therefore have more advantages in employment. Higher symbolic status allows men to advance towards leadership positions faster than their female colleagues. Nevertheless, the additional burdens that the leading position brings deter some men from pursuing it. The factors that hinder men from entering the field of social work the most are: low salary, low status, gender stereotypes, lack of work results, insufficient promotion of social work centers, and fear of encountering negative reactions from their environment. Measures that could boost male employment in the field of social work are: higher wages, the enablement of secure and long-term employment, better presentation of work results, the introduction of employment quotas, and gender sensitive career counseling. Male professionals face less discrimination and have more privileges than their female colleagues. Clients, co-workers, as well as superiors, attribute a higher status to male professionals. This is also one of the reasons why many male professionals have a greater sense of security from violent clients than their female colleagues. Male workers have an advantage in working with male clients. On the other hand, their gender may hinder them from working with female clients who have been victims of abuse. Most male professionals feel integrated into a collective. The majority of them also have positive relationship with their superiors, which is usually unaffected by their gender. Superiors favor them more often than they discriminate against them. Most male professionals do not feel any less masculine or inferior because of working in a non-traditional male profession. Most of them are convinced that their profession does not affect their perception of masculinity. Most of them do not often encounter negative reactions from the environment due to their profession. Those who have already received negative reactions have mostly received them from other men. Male professionals very often enter into stereotypical roles, which most of them do not mind. These roles usually consist of technical tasks and interventions in critical situations. Most male professionals have trouble defining masculinity. They describe it in a very general way. Their definitions are usually based on stereotypical gender roles. There is a need to encourage more men to seek employment in the field of social work, mostly to improve professionalism and efficiency in the field. Therefore, the introduction of gender-based employment quotas within the profession should be considered. Gender-sensitive career counseling should also be promoted in primary schools. Additionally, we need to encourage male professionals to face their privileges within their profession, and to stand up for the rights of their female colleagues.

Key words: sex and gender, gender inequality, social work and gender, men in social work, men in non-traditional occupations, position and role of men in social work.

Kazalo vsebine

1. Teoretični uvod	1
1.1 Spol.....	1
1.1.1 Moškost	5
1.1.2 Hierarhija in (ne)enakost med spoloma.....	9
1.2 Socialno delo in spol	14
1.2.1 Zgodovinski razvoj socialnega dela	14
1.2.2 Ali je socialno delo »ženski poklic«?	17
1.3 Moški v skrbstvenih poklicih	21
1.3.1 Vstopanje moških v feminizirane poklice	21
1.3.2 Moški v socialnem delu.....	26
2. Opredelitev problema	32
2.1 Raziskovalna vprašanja	33
3. Metodologija	34
3.1 Vrsta raziskave	34
3.2 Merski instrument in viri podatkov	34
3.3 Populacija in raziskovalni vzorec	35
3.4 Zbiranje podatkov.....	35
3.5 Obdelava in analiza podatkov	36
4. Rezultati	36
4.1 Zaposlovanje moških.....	36
4.2 Položaj moških	41
4.3 Odnosi moških.....	45
4.4 Dojemanje lastne moškosti.....	51
5. Razprava	54
6. Sklepi	70
7. Predlogi	73
8. Literatura	75
9. Priloge	82
9.1 Priloga A: Opomnik za polstandardiziran intervju.....	82
9.2 Priloga B: Določanje enot kodiranja (intervju A – L).....	84
9.3 Priloga C: Odprto kodiranje	131
9.4 Priloga D: Osno kodiranje.....	218

1. Teoretični uvod

1.1 Spol

Spol je bil skozi stoletja definiran kot biološka danost. To pomeni, da je ta na podlagi bioloških lastnosti, kot so spolni organi in spolne celice, posamezniku določen ob rojstvu. S tem spol postane posameznikova nespremenljiva lastnost, ki ima vpliv na vse vidike njegovega življenja. Strokovnjaki, ki so zagovarjali teorijo, da so družbene vloge spolov določene biološko, so se zanašali na raziskave, ki so se osredotočale na družbene vloge moških in žensk v povezavi s hormonskimi in možganskimi razlikami. Takšne raziskave so zagovarjale, da so omenjene razlike med obema spoloma prisotne. S tem so podpirale sporne teze, da moškemu in ženskemu vedenju vladajo hormoni. Strokovnjaki so menili, da hormoni vplivajo na razvoj leve in desne hemisfere možganov pri fantih in dekletih različno, na podlagi česar naj bi bil vsak spol posebej na različnih področjih sposobnejši od drugega (Haralambos in Holborn, 2005).

Antropologa Lionel Tiger in Robin Fox sta razvila koncept *biogramatike*, znotraj katerega sama opisujeta »gensko pogojen program«, ki naj bi že od rojstva naprej vplival na vedenje človeka. Na podlagi koncepta sta opisala gensko pogojene značilnosti obeh spolov. E. O. Willson je razvil seksistični koncept *sociobiologije*, ki trdi, da človeškemu vedenju vladajo genetska navodila. Koncept želi razložiti razlike v vedenju moškega in ženske na podlagi različnih strategij obeh spolov za povečanje možnosti prenosa genov na naslednje generacije. George Peter Murdock je utemeljeval učinkovitost organiziranja družbe glede na spolno pogojene vloge, ki nastanejo na podlagi bioloških značilnosti in razlik obeh spolov. Prav v povezavi z domnevnimi biološkimi razlikami spolov je Talcott Parsons menil, da lahko varnost in toplino otroku nudi le mati, zato naj bi ta bila odgovorna za njegovo socializacijo. Bowlby je omenjeno tezo želel potrjevati iz psihološkega vidika. Ta je pravil, da mora otrok za zdrav razvoj od svoje matere dobiti toplino in skrb. S tem je namigoval na gensko pogojeno potrebo po tesnem stiku matere in otroka, kar postavlja ženske v »glavno vlogo« mater. Ann Oakley je teorije Murdocka, Parsonsa in Bowlbya zavračala. Kritizirala je, da delitev med spoloma ni univerzalna stvar, temveč je preučevana le skozi »zahodnjaške« poglede. Kot eno izmed glavnih »krivk«, ki določa vedenja in vloge spolov, označi ravno kulturo družbe. Ta meni, da se ljudje pod vplivom kulture naučijo vedenja, kakršno se glede na njihov spol pričakuje (Haralambos in Holborn, 2005).

Haralambos in Holborn (2005) razlagata, da je leta 1968 psihoanalitik Robert Stoller kot prvi opredelil razliko med biološkim spolom (ang. »sex«) in družbenim spolom (ang.

»gender«). Haralambos in Holborn (2005, str. 589) izpostavita Stollerjevo utemeljitev razlike: »Družbeni spol (»gender«) je termin, ki ima psihološke in kulturne konotacije, če sta prava izraza za biološki spol (»sex«) »moški« in »ženska«, sta ustrezna termina za družbeni spol »moškost« in »ženskost«; zadnja sta lahko precej neodvisna od (biološkega) spola«.

Sam *biološki spol* tako predstavlja različne anatomske razlike med samima spoloma ter se osredotoča na samo biologijo človeka - zunanje in notranje biološke znake, medtem ko sam *družbeni spol* predstavlja družbeno konstrukcijo spola. Družbeni spol je kulturno dominiran, ta označuje in zajema psihološke značilnosti posameznika, njegove vrednote, prepričanja, spolne identitete ter samo seksualno usmerjenost (Švab, 2002). Na podlagi družbenega spola lahko razumemo, da se oseba, ki ji je recimo dodeljen moški spol, ne bo nujno obnašala na »moški način« - stereotipne lastnosti, kot so nečustvenost, emocionalna stabilnost ali pa odločnost. Črno-beli pogled na spol se na tak način lahko razblini. Lips (2020) pojasnjuje, da je sam družbeni spol velikokrat uporabljen za razločevanje »nefizioloških« vidikov znotraj življenj moških in žensk. Pod te vidike uvršča družbena pričakovanja ter »tradicionalne ženske in moške vloge«. Ta pravi, da je razločitev med biološkim in družbenim spolom smiselna in uporabna rešitev, saj namiguje, da večina razlik med spoloma ne izvira iz biološko determiniranih spolnih razlik, s čimer se strinja. Štular (1998) idejo samega družbenega in biološkega spola kritizira, ter omenja, da je družbena percepcija posameznika kot moškega ali ženske le stereotip, tako kot je kup stereotipov tudi sama ženskost in moškost. Prav tako pa tudi pojasnjuje, da je samo biološko determiniranost spolne identitete ovrglo že veliko medkulturnih raziskav. Rezultati omenjenih raziskav so pokazali, da same absolutne razlike v karakteristikah moških in žensk ne obstajajo ter da se veliko omenjenih karakteristik razlikuje glede na specifično kulturo, v katero so moški in ženske vpeti. Štular (1998, str. 442) tako zavrača prej omenjene argumente, ki same spolne vloge pojasnjujejo na podlagi delovanja hormonov in vedenja: »Z izjemo agresivnosti ni nobenega obnašanja/ vedenja, ki bi konsistentno diferenciralo spola. Prav tako razlike po spolu, ki so prisotne v obnašanju/vedenju otrok, z leti izginejo, medtem ko bolj spolno specifične razlike narastejo, ko otroci odrasčajo. To se zgodi, predno bi to lahko pripisali delovanju hormonov v puberteti«.

Moore (1999, str. 35) na oba pojma prav tako gleda širše: »Spolnih teles ni mogoče razumeti niti s trditvijo, da je spol družbeno konstruiran ter niti s trditvijo, da obstaja del spola, ki ostane zunaj omenjene konstrukcije. Družbeni spol, biološki spol in spolnost so

produkt niza interakcij s samimi materialnimi in simbolnimi pogoji, posredovanimi prek jezika in različnih reprezentacij«.

Connell (2012) prav tako omenja dinamičnost in kompleksnost spola. Ta zavrača biološki in identitetni esencializem ter katerokoli fiksno jedro mnogih spolnih kategorij. Connell (2009, str. 11) poudarja: »Spol je struktura družbenih razmerij, ki temelji na reproduktivni sferi in niz praks, ki vnašajo reproduktivne razlike med telesi v družbene procese«.

Prijon (2010) omenja, da je vrsto let veljalo prepričanje, da je konstruiran le družbeni spol. V zadnjih letih pa se uveljavlja prepričanje, da je tako tudi pri biološkem spolu. Prijon (2010, str. 38) podrobneje razlaga: »Spolna identiteta, ki jo imamo za biološko pogojeno oz. za neko naravno dejstvo, ni odraz naravnega stanja biti, je le stvar reprezentacije in zato kulturna determinacija oz. konvencija. Vendar če je tudi biološki spol družbeno kulturno dejstvo, potem biološka "resnica" ne obstaja, saj je tudi ta konstruirana in vpeta v družbene sisteme in delitve«.

Švab (2002, str. 204) dodaja: »Tudi biološki spol je namreč vedno že družbeno konstruiran, to, kar razumemo kot naravno, je vedno že družbena konstrukcija. Tako je poimenovanj tega, kar je naravno, mnogo, in torej ne obstaja ena sama definicija naravnega. Spolna identiteta ni odraz naravnega stanja biti (kot je morda na prvi pogled samoumevno), ampak stvar reprezentacije«.

Lips (2020, str. 7) še omenja: »Družbenega in biološkega spola ne moremo jasno ločiti. Kulturnih pričakovanj do žensk in moških (družbeni spol) ne moremo ločiti od opažanj o ženskih in moških fizičnih telesih (biološki spol). Tako kulturne konstrukcije družbenega spola v določeni meri vključujejo tudi sam biološki spol«.

Prijon (2010) prav tako opozarja, da sta družbeni in biološki spol kulturno pogojena, na podlagi česar zaključuje, da samo radikalno razlikovanje med njima ne obstaja. Kot primer elementa, ki razlikovanje med biološkim in družbenim spolom zavrača, izpostavi moderno medicino, ki posameznikom omogoča, da si lahko spremenijo spol.

Butler (2001) omenja feministične teoretičarke, ki govorijo o tem, da je družbeni spol pravzaprav le kulturna interpretacija biološkega spola. Butler (2001, str. 285) natančneje razlaga: »Po mnenju nekaterih, pojmovanje o konstruiranem družbenem spolu kaže na določen determinizem pomenov družbenega spola, ki so vpisani na anatomsko različna telesa; ta telesa pa so razumljena kot pasivni prejemniki neizprosnega kulturnega zakona. Ko se neka "kultura", ki "konstruira" spol, razume v razmerah takega zakona ali skupine

zakonov, potem se zdi, da je družbeni spol tako določen in nespremenljiv, kot je bil s formulacijo o biologiji kot usodi. V takem primeru usoda ni biologija, temveč kultura«.

Butler (2001) prav tako omenja Simone de Beauvoir, avtorico vplivne knjige z naslovom *Drugi spol*. Beauvoir (2000, str. 13) poudarja: »Ženska se ne rodi: ženska to postane. Lika, ki si ga znotraj družbe nadeva človeško bitje ženskega spola, ne definira nikakršna biološka, psihična, ekonomska usoda; k izgradnji tega vmesnega produkta med moškim in kastratom, ki je označen kot ženski, prispeva celotna civilizacija. Individuum kot drugi je lahko kot drugi vzpostavljen samo s posredovanjem nekoga drugega«.

Butler (2001) razlaga, da je Beauvoir opozarjala na to, da spol vedno potrebuje »zastopnika«, ki si omenjeni družbeni spol prisvoji, kljub temu da bi si lahko tudi kateregakoli drugega. Beauvoir je bila mnenja, da ženska vedno postane ženska le pod kulturno prisilo, ne pa pod prisilo, ki izhaja iz samega biološkega spola. Beauvoir je tako menila, da se s spolom ne rodimo, temveč ga skozi različna dejanja dosegamo in uprizarjamo. Opozarjala je tudi na to, da spola ne moremo označiti kot stabilno identiteto, temveč ta predstavlja identiteto, ki se čez čas in različna dejanja konstruira.

Suzanne J. Kessler in Wendy McKenna sta poudarjali, da jasen način razlikovanja med moškimi in ženskami sploh ne obstaja. Kot ene izmed glavnih razlogov navedeta primere, v katerih imata lahko tako ženska kot tudi moški višje ali nižje stopnje hormonov - androgena oziroma testosterona. Po njunih analizah imata oba spola tudi veliko različnih vrst hormonov, zato sta mnenja, da ti ne bi smeli določati jasne ločnice pri dodeljevanju spola. Obe omenita tudi Turnerjev sindrom, pri katerem oseba nima niti kromosoma XY in niti para XX, ter hermafroditizem, kar pomeni, da ima oseba tako moške kot tudi ženske genitalije, na podlagi česar osebi ne moremo konkluzivno določiti spola (Haralambos in Holborn, 2005). Prav tako lahko na tej točki omenimo še primere različnih spolnih distrofij. To so stanja, v katerih je oseba glede lastne spolne identitete negotova. Tukaj mislimo predvsem na transseksualnost. To lahko označimo kot psihično nezadovoljstvo s spolom in stanje razklanosti, znotraj katerega je oseba, ki bi se želela identificirati kot ženska, ujeta v moškem telesu (Južnič, 1993).

Kot lahko vidimo, je razmerje med samim »biološkim« in »družbenim« spolom zelo kompleksno. Moore (1999, str. 34) tako opozarja: »Meja med družbenim in biološkim spolom je zelo nestabilna, vendar to ne pomeni, da ju lahko strnemo v eno. Morda lahko vstopamo v raznolike konstrukcije družbenega in biološkega spola, morda se lahko s svojo spolno identiteto in spolnimi praksami »igramo« ter se tako prevladujočim družbenim konstrukcijam upiramo. Ne smemo pa zamešati nestabilnosti spolnih označevalcev z

neizogibnim izginotjem samih žensk in moških, kot jih fizično, simbolno in družbeno poznamo.«

1.1.1 Moškost

Moškost lahko označimo kot obsežen večpomenski pojem, na definicijo katerega vpliva velik spekter družbeno pogojenih dejavnikov. Connell in Messerschmidt (2005, str. 836) razlagata, da razne definicije samo moškost velikokrat postavljajo v kalup, v čemer vidita težavo. Prav zato opozarjata: »Moškost ni fiksna entiteta, vgrajena v telo ali osebnostne lastnosti posameznikov. Moškosti so izoblikovane prakse, ki se izpopolnijo z družbenim delovanjem, tako se te lahko razlikujejo glede na razmerja med spoloma v določenem družbenem okolju«.

Na podlagi tega sklepamo, da koncepta moškosti pravzaprav ne moremo definirati enovito, ter se njegova definicija spreminja glede na sam čas in prostor. Connell (2012) definira 4 različne pristope definiranja moškosti. Prvi pristop poimenuje *esencialistični*. Ta pristop po navadi izbere značilnosti, ki opredeljujejo glavno jedro moškosti ter na jedro naveže pripovedi o moških življenjih. Kot primer tega poda primer Freudove povezave moškosti z aktivnostjo in ženstvenosti s pasivnostjo. Drugi pristop označi kot *pozitivistični*. Ta je predvsem prisoten v družboslovju ter zase verjame, da izhaja iz dejstev. Takšen pristop ubere enostavno definicijo moškosti: »to, kar moški dejansko so«. Takšen pristop je, recimo, prisoten in uporaben pri različnih vrstah raziskav. Tukaj na primer pridejo v poštev psihološke raziskave, znotraj katerih uvrščamo različne elemente za ženskost in moškost na podlagi različnih statističnih razlik med obema spoloma. Tretji pristop avtorica poimenuje *normativistične definicije*. Te opredeljujejo norme in standarde moškosti. Govorijo o tem, da je moškost: »tisto, kar bi moški moral biti«. Takšne definicije pogosto zasledimo pri razpravah o idolih, na primer filmskih junakih, kot je recimo John Wayne. Četrty pristop je poimenovan *semiotični*. Ta ne daje takšnega fokusa na moškost na osebni ravni posameznika, temveč moškost opredeljuje na podlagi simbolnih razlik, znotraj katerih sta moškost in ženskost na nasprotnih mestih. Takšen pristop je še posebej prisoten znotraj feminističnih analiz spola.

Skozi samo zgodovino smo bili priča različnim definicijam moškosti. David D. Gillmore moškost opisuje kot način sprejetja, kako biti v dani družbi odrasel moški. Ta meni, da obstajajo 3 različne značilnosti moškosti, ki jih najdemo v večini svetovnih družb. Prvo je poimenoval kot *Moški – oplojevalec*. Moški znotraj tega prevzame pobudo za spolne odnose in dvorjenje, saj je on tisti, ki žensko oplodi. V tem procesu mora za ženske

tekmovati z drugimi moškimi. Druga značilnost je *Moški – oskrbovalec*. Ko moški žensko oplodi, se pričakuje, da bo ta zanjo in svoje otroke skrbel. David D. Gillmore govori še o *Moškem – zaščitniku*, saj se od moških v večini družb pričakuje tudi to, da bodo svojo družino varovali pred različnimi nevarnostmi. Gillmore trdi, da so si vse 3 značilnosti skupne v tem, da so nevarne ter povzročajo tekmovalnost. Samo moškost so strokovnjaki velikokrat tudi povezovali s samim razumom. Ker so bili mnenja, da so ženske »bližje naravi« kot moški, so bile te zgodovinsko velikokrat videne kot čustvene in zaradi tega nezmožne racionalnega razmišljanja. Sama čustva so torej bila manj cenjena ter zato pri moških toliko bolj zatirana. Jonathan Rutherford samo moškost prav tako povezuje s pojmom razuma. Ta je mnenja, da je tradicionalni koncept moškosti vedno bolj ogrožen. K temu naj bi prispevale različne definicije in opredelitve moškosti, spremembe na trgu zaposlovanja, feministično gibanje, razkrivanje zlorab v družinah ter »homoseksualna in črnska politika«. Rutherford opiše dva načina odzivov na spremembe. Ta opiše *maščevalne moške*, ki želijo potrjevati in znova vzpostaviti tradicionalne podobe moškosti, ter se upirajo tistim, ki tem podobam nasprotujejo. Kot alternativo maščevalnemu moškemu predstavi *novega moškega*, ki naj bi bil izraz za zatrtega moškega. Ta naj bi se s svojimi čustvi skušal sprijazniti, očetovsko vlogo naj bi vzel bolj resno ter se tako bolj investiral v vzgojo svojih otrok. Rutherford prav tako poudari, da so moška telesa vedno pogosteje prikazana v reklamah. Ta je mnenja, da so moški s tem postali seksualni objekt na način, kot so to prej bile »samo« ženske. Kljub temu pa Rutherford prizna, da je tako imenovani novi moški delno le medijski mit (Haralambos in Holborn, 2005).

Jefferson (2002, str. 65) podobno razglablja o domnevni krizi moškosti: »Čeprav nihče ne opredeljuje svoje uporabe izraza "kriza", vsi namigujejo, da je tradicionalni moški red – v smislu modelov, vlog, prakse, prehodov, priložnosti in institucij – postal temeljito destabiliziran, posledica česar je to, da vprašanje, »kaj pomeni biti moški?«, postane tako resnična osebna težava za veliko število moških, kot tudi pereč družbeni problem ...«.

Kaufman (1993) omenja, da je sama kriza moškosti zelo prisotna tako v ZDA kot tudi Evropi ter se tako širi tudi na ostale konce sveta. Kaufman (1993, str. 6) prihaja do prej omenjenih zaključkov na podlagi osebnih izkušenj: »Govoril sem s človekom, ki se boji svoje moči, namreč boji se, da ga bo sama moč odvrnila od nežnosti in skrbnosti. Na krizo se odzove tako, da izgubi občutek za lastne sposobnosti in moč. Drugi se boji, da ne more spolno zadovoljiti ženske. Tretji se odloči, da je naveličan zmede in se vrne k modelu, ki temelji na zmogljivostni moškosti, ki se jo je naučil od očeta. Nekoga je strah družini povedati, da je gej...«.

V vseglobalni problem krize moškosti nekateri strokovnjaki dvomijo. Večina jih meni, da omenjene krize ne moremo posplošiti na vse moške. Izraz je problematičen tudi zato, ker se ga velikokrat povezuje z nasprotovanjem samemu feminizmu, v fokus pa po navadi zajame premajhen vzorec moških, saj diskurz o omenjeni krizi ne zajema rasnih, kulturnih, spolnih, etničnih in razrednih razlik, ki med moškimi obstajajo. Sam koncept tako po navadi govori le o skupini moških, ki je bela, heteroseksualna in etnocentrična (Whitehead, 2002).

Connell (2012, str. 112) razvije lastno definicijo moškosti: »Namesto da bi moškost poskušali opredeliti kot objekt (naraven značajski tip, vedenjsko povprečje, normo), se moramo osredotočiti na procese in razmerja, prek katerih moški in ženske vodijo svoje spolno zaznamovano življenje. Kolikor ga lahko na hitro opredelimo, so termin »moškost« hkrati mesto v odnosih spolov, prakse, skozi katere moški in ženske to mesto vključujejo v spol, pa tudi učinki teh praks na telesne izkušnje, osebnost in kulturo«.

Hrženjak (2017) Raewyn Connell opisuje kot strokovnjakinjo, ki je, skozi različne študije, postavila temeljni konceptualni okvir moških študij. Hrženjak (2017, str. 12) podrobneje opiše njen fokus: »Moškost zahodnih družb koncipira kot hierarhično organizirano z normativnim središčem, ki ga zasedajo določeni ideali moškosti, povezani z belimi, heteroseksualnimi, razredno privilegiranimi moškostmi, ti ideali pa postajajo vse bolj normativni tudi globalno«.

Mnenja je, da moškim njihov dominantni položaj prinaša veliko privilegijev, materialne in simbolne koristi Connell (2012). Tako razširi sam koncept *hegemone moškosti*, ki izvira iz koncepta hegemonije, ki ga je razvil Antonio Gramsci. Koncept hegemonije govori o tem, da naj bi v vsakem sistemu obstajala dominantna skupina, ki zaseda mesto, ki ji omogoča moč. Omenjena moč je odvisna od sposobnosti skupine pri vzpostavljanju različnih norm, pogojev in idealov preko katerih družba moč interpretira. Dominacija se preko nadzora nad posameznimi družbenim institucijami ohranja. To vodi v normalizacijo dominacije. Marginalizirane skupine torej začnejo soglašati z dominacijo in jo začnejo dojemati kot nekaj normalnega (Hrženjak, 2017).

Connell (2012, str. 119) na podlagi tega hegemono moškost definira kot: »Konfiguracijo spolnih praks, ki posebej trenutno sprejet odgovor na vprašanje legitimnosti patriarhata, kar zagotavlja (ali se obravnava kot zagotovilo za) prevladujoč položaj moških in podrejenost žensk«.

Connell (2012) pravi, da gre pri hegemoni moškosti za trenutno najbolj prevladujoč način uprizarjanja moškosti, ki temelji na podlagi konceptov avtoritete, fizične moči,

plačanega dela in samih heteroseksualnih norm, preko katerih heteroseksualni moški izvajajo nadvlado nad homoseksualnimi moškimi. Ta je mnenja, da si lahko tisti moški, ki hegemono moškost identificirajo kot naravno in ustrezno obliko moškosti, bolj izboljšajo položaj kot ostali. Kljub temu pa opozarja, da same moči in privilegiji med moškimi niso porazdeljeni enako. Prav tako pa omenja, da ni nujno, da so predstavniki hegemonne moči vedno »najmočnejši«, saj so njeni nosilci lahko na primer tudi različni vzorniki, kot so filmski junaki ter drugi liki. Connell in Messerschmidt (2005) tako opozarjata, da ni nujno, da sama hegemonna moškost postane del vsakdana fantov, saj ta deluje na ravni proizvodnje primerov in simbolov moškosti, na podlagi česar večina fantov ne doseže idealov hegemonne moškosti. Samim standardom hegemonne moškosti po navadi tako zadostuje le majhen procent moških. Kljub temu pa omenjata, da večini moškim sama hegemonija ustreza, saj jim sama ženska podrejenost prinaša določene koristi. Tako ima lahko veliko moških stik s hegemonno moškostjo, kljub temu da lastnosti te ne nujno posebejajo.

Connell (2012) prav tako izpostavlja, da ne obstaja le ena hegemonna moškost, ki bi bila skupna vsem družbam, temveč da je ta odvisna od obdobja in ravni, na kateri se pojavlja - lokalna, regionalna ali globalna. *Lokalna raven* zajema osebne stike posameznikov, družine ter skupnosti. *Regionalna raven* je strukturirana na ravni same države in skozi delovanje specifičnih lokalnih maskulinih praks, ki nosijo regionalni pomen ter oblikujejo družben pomen realnosti moškosti. *Globalna raven* pa je raven znotraj transnacionalnih aren - politika, trgovanje.

Beasley (2008) je koncept hegemonne moškosti kritizirala. Beasley sam pojem hegemonne moškosti poskuša redefinirati ter ga označi za politični ideal, ki mobilizira solidarnosti med moškimi. Po njenem mnenju se lahko s takšnim poimenovanjem počutijo vključeni tudi moški, ki dejanske moči nimajo. V sam pojem hegemonne moškosti lahko po njenem mnenju zajamemo tudi večji spekter različnih vrst moškosti, ki jih povezujemo s politično mobilizacijo, in ne samo dominacijo. Ta opozarja, da hegemonna moškost vsebuje tako superhegemonne kot tudi subhegemonne moškosti, kar omogoča, da o njej razmišljamo tako v vertikalni kot tudi horizontalni smeri in da jo lahko označimo kot »top-down« proces. Jefferson (2002) je mnenja, da sam koncept hegemonne moškosti navaja stereotipične moške lastnosti, kot sta tekmovalnost ali agresivnost, ter premalo upošteva različne vrste in kategorije dominantnih moškosti. Ta poudarja, da se koncept povezuje z negativnimi osebnostnimi lastnostmi in da je kontekstualno zelo specifičen. Flood (2002) meni, da dominantne oblike moškosti same moči ne legitimirajo tako pogosto, kot na to nakazuje teorija hegemonne moškosti. Za tiste, ki pa legitimirajo moč, pravi, da velikokrat niso

pozitivno družbeno sprejete. Ta omenja, da koncept težko posplošimo, saj predstavlja le manjšino moških. Ta tako še opozarja, da obstaja možnost, da se moški ne vedno prilagodijo kulturnim normam moškosti, tudi če so te povezane s samo družbeno močjo.

S kritikami koncepta hegemonne moškosti so se razvili različni poskusi njegovega dopolnjevanja. Tako se uveljavi koncept *alternativne moškosti*, ki zaobjema raziskovanje moških, ki se idealom hegemonne moškosti izogibajo, ter raziskujejo, kako biti moški na nehegemon način (Hrženjak, 2017). Anderson (2009) je v ZDA in Veliki Britaniji kvalitativno raziskoval dinamiko znotraj ekipnih športov ter univerzitetnih bratovščin, Ta je naredil intervjuje z 68 homoseksualnimi športniki, 68 moškimi navijači (»male cheerleaders«), 32 pripadniki bratovščin, 24 člani rugby ekipe ter 22 člani nogometne ekipe. Na podlagi rezultatov opisuje model *vkjučujoče moškosti*, ki naj bi pridobival tako na kulturnem kot tudi na institucionalnem pomenu. V rezultatih svojih raziskav je zaznal trend, ki prikazuje sliko, znotraj katere se mladi moški vedno bolj identificirajo z moškostjo, ki vsebuje družbeno in kulturno pogojene ženske ali homoseksualne prakse. Prav tako pa tudi opozarja na rahljanje kulturno pogojenih vzorcev vedenj in simbolov, ki delijo med maskuliniziranimi in feminiziranimi moškimi. Omenjene procese sam označi kot »pojemanje spolne binarnosti« ter »postopno mehčanje moškosti«.

Hrženjak (2017) omenja, da se model vključujoče moškosti ukvarja z mehčanjem hierarhičnih razmerij le med samimi moškimi, med tem ko koncept *skrbne moškost* v svoj fokus postavi tudi hierarhična razmerja med moškimi in ženskami. Znotraj njega moški zavračajo dominacijo in podpirajo vrednote, ki so izpeljane iz same etike skrbi – na primer empatija. Skrbstveno delo naj bi bilo eno izmed temeljnih področij, ki formira razmere med spoloma. Ženske skozi skrbstveno delo utrjujejo svojo ženskost, medtem ko se moški skrbstvenemu delu izogibajo, saj se na tak način distancirajo od ženskosti ter približajo hegemoni moškosti. Hrženjak (2017, str. 268) tako razlaga: »Ideja skrbne moškosti opozarja na patriarhalna razmerja med moškimi in ženskami, saj se skrbstveno delo v kapitalizmu skozi ideološko dihotomijo moški hranitelj/ženska skrbnica vzpostavlja kot ena temeljnih normativnih ločnic, ki spola konstituira kot biološka, komplementarna, binarna in neenaka«.

1.1.2 Hierarhija in (ne)enakost med spoloma

Kot smo videli v prejšnjem poglavju, se v iskanju definicije moškosti nismo mogli izogniti govoru o njeni zgodovinsko pogojeni dominaciji ter z njo povezani hierarhiji, na katero se bomo osredotočili v nadaljevanju. Jogan (1991) omenja, da so bile skozi samo

zgodovino ženskam dodeljene tiste lastnosti, ki niso bile enake in niso imele iste veljave kot moške. Ženske so bile zaradi omenjenega dejstva postavljene v vlogo tako imenovanih »drugorazrednih bitij«. Dejavnost žensk je bila zgodovinsko v vseh kulturah označena kot skrbstvena ter zaradi tega podvrednotena ter potisnjena v sfero nevidnosti. Na oblikovanje ženske identitete je močno vplivalo romantiziranje in instrumentaliziranje. Avtorica identiteto označi s formulo nakopičena čustvenost plus nakopičena poslušnost. Omenjeni sestavini sta bili pri oblikovanju ženske identitete neločljivi. Na tak način se je ohranjala njihova koristnost za samo »celoto« ob sprotne procesu njihove marginalizacije. V takšni kulturi se je različnost v spolih spreminjala v hierarhijo. Ženska identiteta je skozi zgodovino definirana s pripadnostjo moškemu. Da je družina moževa, je bilo sprejeto kot naravno dejstvo. Ženska identiteta v družini je bila definirana tudi z različnimi posebnimi lastnostmi, ki se kažejo v obliki pomočnice moškega. Ženska mora po taki definiciji posedovati lastnosti, ki so nasprotno moškim, ter ustrezati vprašanju, »čigava je«. Ženskam skozi zgodovino tako velikokrat ni bila priznana lastna identiteta, temveč so bile razumljene kot privesek in objekt. Zatiranje ženske identitete na čustvenost, nedoraslost in s tem povezana podrejenost in nesamostojnost so omogočali produkcijo moške superiornosti. Beauvoir (1999, str. 14) ženske postavlja v kategorijo drugega. Za žensko omenja: »Določena je glede na moškega in se razlikuje glede nanj, ne pa on glede nanjo. On je Subjekt, on je Absolutno; ona je Drugi«.

Beauvoir (1999) omenja Tomaža Akvinskega, ki je razlagal o tem, da je ženska nepopolni moški in jo označeval z naključnim bitjem, kar lahko še vedno prepoznamo v sami bibliji, znotraj katere je bila Eva pravzaprav ustvarjena iz Adamovega rebra. Izključenost žensk iz same razumnosti je utemeljeval že Aristotel. Ta je poudarjal, da je žensko telo v primerjavi z moškim pomanjkljivo. Jogan (1997) omenja, da je ta ponudil funkcionalistično teleološko razlago lastnosti in funkcij človeških bitij. Prepričan je bil, da sam »naravni red« moškega postavlja v vlogo nosilca uma, kar mu prinaša pravico gospodovati in vladati. Ženske po drugi strani določi v kategorijo bitij, ki so moškim podrejena in naloga katerih je, tako v gospodinjstvu kot tudi zasebni sferi, skrbeti za blaginjo »gospodarjev«, da ti lahko opravljajo hierarhično višje, pomembnejše ter častnejše dejavnosti. Aristotel je tako menil, da morajo osebne lastnosti biti, glede na naravno neenakost in različne funkcije, spolno specifične in prilagojene vladanju oziroma podrejanju.

Jogan (1990) omenja tudi Talcotta Parsonsa, ki je, podobno kot Aristotel, zagovarjal sociološko funkcionalistično razlago odnosov med spoloma, ki opravičuje hierarhijo na

podlagi spola. Znotraj teh razlag je ženska vloga definirana kot »ekspresivna«. Ženska je torej podrejena, ubogljiva, skromna, ponižna, prijazna, ljubeča. Kot njen prvi »naravni« poklic se označuje to, da je mati in gospodinja. Za razliko ima moški vlogo racionalnega, hladnokrvnega gospodarja. Žena mora skrbeti za dobro vzdušje ter s tem blažiti negativne učinke, ki so posledica moške racionalnosti. Parsons je samo družino štel za temeljno enoto družbe, ki je potrebna za izpolnjevanje funkcije stabilizacije otrok in odraslih osebnosti. Primarna naloga odraslega moškega člana družine je po njegovem mnenju to, da dela ter skrbi za dohodke, s čimer postane njegova poklicna vloga sestavina njegove družinske vloge. Poleg tega, da Parsons definira glavno delovno vlogo ženske doma, hkrati marginalizira položaj žensk na trgu delovne sile s tem, da delo, ki ga ženske opravljajo, označi za kvalitativno različen tip ženskega dela. Delovna mesta, na katerih so ženske zaposlene na višjih položajih, označi za podporne moškim vlogam ter jih primerja z vlogo matere v sami družini. V takšnih razlagah lahko opazimo nastavke, preko katerih se utemeljujejo procesi seksizma, saj je glaven vir Parsonsove analize ravno potrjevanje in pojasnjevanje spolno determiniranih vlog v družbi kot naravno in univerzalno dejstvo. Ann Oakley se je ob razlage Parsonsa obregnila ter jim je namenila ostro kritiko. Ta ni verjela, da obstaja kakršna koli naravna delitev dela na spol. Haralambos in Holborn (2005, str. 596) izpostavljata njen razmislek: »Ne le da delitev dela glede na spol ni univerzalna, temveč tudi ni razloga, zakaj bi bila. Človeške kulture so raznolike in neskončno spremenljive. Svoj razvoj dolgujejo človeški inventivnosti, ne pa nepremagljivim biološkim silam.«

Haralambos in Holborn (2005) razlagata, da je Oakleyjeva bila še posebej kritična do Parsonsovih pogledov na družino ter opisa ekspresivne ženske. Ta je Parsonsa obtožila, da je njegova analiza temeljila na podlagi vrednot njegove lastne kulture ter mita o moški superiornosti in svetosti družine. Trdila je, da ekspresivna vloga ženske obstaja le zato, ker je moškim prikladna ter da vloga gospodinje ni nujna za delovanje same družine. Oakley je poudarjala, da omenjene razlage vlog spolov podpirajo in vzdržujejo hierarhijo med obema spoloma. Izpostavljala je, da v različnih študijah ne obstajajo nobeni dokazi, znotraj katerih obstajajo opravila, ki jih lahko opravljajo le ženske. Preučevala je veliko raziskav, ki so govorile o tem, da zaposlitev matere nima negativnih posledic na samega otroka. Menila je tudi, da biološke značilnosti žensk ne omejujejo pri opravljanju določenih poklicev. Tako je bila prepričana, da je materinska vloga le kulturni konstrukt, saj dokazi iz različnih družb kažejo, da otroci ne zahtevajo tesnega stika z likom matere.

Pri preučevanju izvora neenakosti med spoloma in z njo povezano hierarhijo prednjačijo feministične študije. *Radikalni feminizem* samo družbo označuje za patriarhalno, znotraj katere so moški pripadniki prevladujočega razreda, ženske pa so tem podrejene. Radikalne feministke vidijo družino kot glavno institucijo, znotraj katere so ženske zatirane. Nekatere radikalne feministke, kot je recimo bila Shulamith Firestone, so bile mnenja, da so ženske zatirane zaradi njihove biologije, večina drugih pa je menila, da sama biologija ni tako pomembna, temveč je vladavina moških pogojena s samo kulturo družbe. *Marksistični in socialistični feminizem* ne pripisujeta krivde za žensko izkoriščenost le moškim, temveč tudi kapitalistično naravnani družbi. Ne (le) patriarhat, temveč kapitalizem naj bi po njihovem mnenju bil kriv za hierarhijo med spoloma. Marksistične feministke so, podobno kot radikalne, mnenja, da je neplačano delo gospodinj eden izmed glavnih načinov izkoriščanja. Te pa so prav tako opozarjale na okoriščanje kapitalistov z ženskim neplačanim delom ter izkoriščanje žensk znotraj plačanih zaposlitev. *Liberalne feministke* menijo, da niti ženske in niti moški nimajo koristi od neenakosti med spoloma, saj ta zatira potencial iz obeh strani. Te so mnenja, da so v takšnem stanju ženske prikrajšane za razvoj talentov in s tem uspeha znotraj trga dela, moški pa preživljanje kakovostnega časa s svojo družino. Te razmere naj bi se po njihovem mnenju ustvarile zaradi kulture družbe in stališč posameznikov (Haralambos in Holborn, 2005).

Dandanes je slika na trgu dela drugačna kot včasih. Udeležba mater z majhnimi otroki na trgu delovne sile se je začela vedno bolj povečevati. Kot enega izmed razlogov za to lahko omenimo povečevanje storitvenega sektorja ter spremembe ponudbe delovne sile, pod katere lahko uvrstimo povečano aspiracijo žensk ter povečane finančne pritiske. Prav tako na same spremembe na trgu delovne sile vpliva večja dostopnost do izobraževanja, povečano število razvez, upadanje rodnosti, inflacija ter različni potrošni vzorci, ki so se razvili v sami kapitalistični družbi. Kljub temu pa so znotraj trga dela še vedno prisotni procesi diskriminacije in neenakopravnosti, ki se kažejo v različnih oblikah, najpogosteje seksizmu, ter različnih višinah plač med spoloma za enako opravljeno delo (Černigoj Sadar, 2000).

Kanjuo Marčela in Revinšek (2017, str. 174) omenjata: »Pri razumevanju razlogov spolne segregacije so dosedanje analize opozorile po eni strani na individualne izbire moških in žensk, ki so določene s socializacijo in strukturno, tj. z obstojem spolno določene ureditve delovnih mest in z vzdrževanjem spolne segregacije kot instrumenta kapitalističnega nadzora nad delavci in po drugi strani obnašanja delodajalcev, kjer neposredno spolno diskriminacijo nadomešča statistična diskriminacija, tj. ocenjevanje

posameznic in posameznikov na podlagi lastnosti, ki veljajo v povprečju za skupino, ki ji pripadajo»

Černigoj Sadar (2000) izpostavlja, da ženske še danes opravijo veliko večino neplačanega dela, kar jim povzroča dvojno ali pa trojno obremenitev, saj imajo, poleg redne zaposlitve, pogostokrat poglobljeno vlogo pri skrbi za otroka, opravljanju gospodinjstvih opravil ter skrbi za starejše člane družine. Večino neplačanega dela v zasebni in javni sferi tako še vedno opravljajo ženske, kar jih vedno znova postavlja v podrejen položaj. Prav tako pa smo še zmeraj priča tako feminizaciji kot tudi maskulinizaciji poklicev, saj se področja zaposlovanja še dandanes diferencirajo na podlagi spola. Williams (1992) se natančneje osredotoči na prepreke, ki jih ženske doživljajo pri procesu poseganja po najvišjih vodilnih mestih znotraj feminiziranih poklicev, znotraj katerih so zaposleni moški v manjšini. Ta omenja tako imenovani *učinek steklenega dvigala*. Raziskovalci so ugotovili, da se veliko žensk znotraj feminiziranih poklicev spopada z nevidnimi ovirami, ki tem onemogočajo napredovanje. Kot razloge za to navajajo seksistične odnose ter predsodke moških, ki sam vodilni položaj že zasedajo. Avtorica ugotavlja, da se v družbi moške lastnosti veliko bolj cenijo od ženskih, zato je mnenja, da imajo moški, ki opravljajo na primer dela zdravstvenih tehnikov, socialnih delavcev, učiteljev ali knjižničarjev, zaradi simbolnega statusa različne koristi. Ena izmed največjih naj bi tako bila ravno hitrejše napredovanje, saj jih zaradi omenjenega spolnega statusa ljudje dojemajo kot boljše in bolj kompetentne vodje. Kljub temu pa je avtorica v raziskavah ugotovila, da se znotraj omenjenega koncepta pod pritiskom znajdejo tudi moški, saj jih ravno pričakovanja drugih silijo v to, da se potegujejo za najvišji položaj, kljub temu da tega nujno ne želijo. Dodaja pa še, da k poseganju po najvišjih pozicijah veliko prispevajo družbena pričakovanja do samih moških, ter označitev feminiziranih poklicev kot drugorazrednih. Moškim se z zaposlitvijo v skrbstvenih poklicih zniža status, tega si lahko zvišajo s poseganjem po vodilnih položajih.

Učinek steklenega stropa je soroden učinku steklenega dvigala, le da ga večinoma povezujemo z ženskami, ki so zaposlene v poklicih, znotraj katerih prevladujejo moški. Wirth (2001) stekleni strop poimenuje kot točko, na kateri ne obstaja noben objektivni razlog, zakaj ženske ne bi mogle posegati po najvišjih položajih. Ženske, ki za to imajo kompetence in so kvalificirane, skozi stekleni strop vidijo in se tako zavedajo, kaj so zmožne doseči, vendar jim to nevidne ovire preprečujejo. Kump (2010, str. 48) razlaga: »Stekleni strop pomeni oviro, ki je posledica kulturnih in ekonomskih dejavnikov v neki

družbi. Gre za stekleno pregrado prikritih norm in nerazumljivih pričakovanj, ki ženskam onemogočajo, da bi segale po najvišjih položajih».

1.2 Socialno delo in spol

1.2.1 Zgodovinski razvoj socialnega dela

Poštrak in Milošević Arnold (2003) izpostavljata, da je pri preučevanju razvoja socialnega dela potrebno upoštevati tako humanistične perspektive kot tudi zgodovinsko antropološke vidike. Oba omenjata, da je človekovo dejanje, ki ga lahko danes označimo kot socialno delo, prisotno že od zgodnjih časov zgodovine, saj so vse človeške skupnosti na določeni točki razvile določene vrste samopomoči. Tako razlikujeta tri ravni. Prvo raven poimenujeta *spontane humane dejavnosti*. Te dejavnosti označita kot nereflektirane dejavnosti, ki izvirajo iz običajev, moralnih, religioznih ali filantropskih nagibov. V njih lahko opazimo solidarnost in pripravljenost posameznika, da priskoči sočloveku, ki je v stiski, na pomoč. Ob takšnih dejavnostih ljudje ne razmišljajo o tem, da so soudeleženi v kontekstu pomoči. Drugo raven poimenujeta *prostovoljno socialno delo*, ki ga definirata kot neplačano humanitarno dejavnost. To so reflektirane dejavnosti, ki jih opravljajo tako laiki kot strokovnjaki. Profesionalnemu socialnemu delu po navadi služijo kot nadomestek ali pa so mu komplementarne. Te so po navadi organizirane v različnih neformalnih in formalnih civilnih združenjih in institucijah. Tretjo raven pa poimenujeta *profesionalno socialno delo*. Profesionalizacija pomeni proces, znotraj katerega določen poklic dobi značilnosti, ki odlikujejo profesije.

Veliko strokovnjakov meni, da je profesionalizacija socialnega dela povezana s procesom industrializacije, posledica katere so postale množične migracije prebivalstva, pospešen proces družbene delitve dela ter urbanizacija. Na začetke organiziranega socialnega dela v Ameriki je vplival razvoj neprofitnih filantropskih organizacij, uveljavljanje različnih družbenih ved v akademskem izobraževanju ter ustanavljanje ženskih izobraževalnih institucij, s tem pa pogojena prisotnost izobraževanih žensk v javnem življenju. Samo profesionalizacijo socialnega dela lahko povežemo z večjim številom faz, sami se bomo osredotočili le na »pomembnejše«. Avtorja kot eno najpomembnejših izpostavljata razvoj izobraževanja za socialno delo. Prve šole so ustanovljale institucije, ki so se soočale s socialnimi problemi revščine, ki so jo same želele zmanjševati. Tukaj je predvsem šlo za laično in cerkveno dobrodelnost. Glede začetkov izobraževanja na področju socialnega dela, si strokovnjaki niso enotni. Kljub temu pa lahko

v evropskem merilu za eno izmed najpomembnejših figur izobraževanja v socialnem delu označimo ravno Alice Salomon (Poštrak in Milošević Arnold, 2003).

Zaviršek (2008) Alice Salomon označi za evropsko pionirko socialnega dela. Ta je bila zaradi svojih, za tiste čase progresivnih idej, v nacističnem režimu velikokrat preganjana. Zavzemala se je za socialno pravičnost in plačano skrbstveno delo žensk. Bojevala se je proti predsodkom, ki so ženske označevali za neprimerne za delo z revnimi, saj je bilo prebivalkam Nemčije od leta 1871 do začetka 20 stoletja, delo z revnimi prepovedano. Prav tako je podpirala idejo socializma. Tako se je zavzela za reforme ekonomskih, pravnih in socialnih razmer, zavračala pa je komunistično revolucijo. Zavzemala se je za idejo, da socialno delo ne bi smelo biti proletarsko delo, temveč da je za delo z ljudmi potrebna izobrazba. Tako je leta 1908 ustanovila prvo žensko šolo za socialne delavke v Evropi, po njej pa se še danes imenuje Univerza za uporabne znanosti v Berlinu. Sam prispevek Salomonove znotraj evropske sfere socialnega dela je tako ogromen.

Zaviršek in Leskošek (2006) poleg Salomonove omenjata še Illse Artl, ki je v letu 1912 ustanovila prvo šolo za socialno delo na Avstro-Ogrskem, Heleno Radlinsko, ki je leta 1925 ustanovila oddelek za socialno delo na Univerzi v Varšavi ter druge. Avtorici poudarjata, da so vse pionirke stremele k razvoju teoretskega temelja, brez katerega še danes ne bi mogli govoriti o kvalitetnem in strokovnem socialnem delu. Nasprotovale so socialni neenakosti, patologiziranju uporabnikov ter delitvam na upravičeno in neupravičeno revne. Zavzemale so se za enake državljske pravice in enakopravnost med ženskimi in moškimi. Kot pionirke slovenskega socialnega dela avtorici označita Katjo Vodopivec, Niko Arko in Marijo Jančar. Zaviršek (2006a) omenja, da je slednja bila prva direktorica šole za socialno delo v Sloveniji, ki je bila ustanovljena 7. novembra leta 1955 v Ljubljani. Nika Arko je kot direktorica Sveta za zdravstvo in socialno politiko LRS in pomembna politična osebnost nastanek šole zavzeto spodbujala ter v tistem času tudi napisala veliko člankov o socialni politiki. Medtem pa je Katja Vodopivec zaslužna za nastanek prve skripte o socialnem delu, ki jo je napisala konec 50-ih let.

Poštrak in Milošević Arnold (2003) pri poti k profesionalizaciji socialnega dela omenjata tudi pomembnost faze zaposlovanja socialnih delavcev. Ta omenjata, da se je v ZDA profesionalizacija socialnega dela prej začela v dobrodelnem sektorju kot v državnih institucijah. Kot primer tega omenita plačano delo neizobraženih socialnih delavcev med državljansko vojno, državne službe, ki so bile namenjene socialnim storitvam osvobojenim sužnjem, različne dobrodelne in prostovoljne organizacije, društva in odbore. Leskošek (2006) omenja, da je velik prispevek k razvoju zaposlovanja socialnih delavcev pomenila

tudi Jane Adamms. Ta je v sodelovanju z Ellen Gates Starr v Chicagu leta 1886 ustanovila program Hull House. To je bil stanovanjski objekt, ki je bil večinoma namenjen nastanitvam marginaliziranih skupin prebivalstva, od brezdomcev, revežev, žensk z otroki do migrantov in drugih. Program je deloval s pomočjo prostovoljcev ter je zajemal različne dejavnosti, od delavnic, predavanj do različnih izobraževanj. Znotraj njega se je organizirala telovadnica, knjižnica, gledališče, različni jezikovni tečaji ter številna druga izobraževanja. Poštrak in Milošević Arnold (2003) omenjata, da je Hull House v ZDA spodbudila dejavnost Gibanja za stanovanjske centre - Settlement House Movement. V roku 15 let od njene ustanovitve se je v ZDA tako razvilo še okoli 100 podobnih centrov, ki so veljali za odlično priložnost izpopolnjevanja in zaposlovanja prvih generacij profesionalnih socialnih delavcev. Znotraj omenjenih centrov sta se začeli razvijati tako *metoda dela s skupino* kot tudi *metoda skupnostnega socialnega dela*.

Leskošek (2013) omenja, da sta Jane Adams in Alice Salomon samo dobrodelnost povezovali z individualističnimi pristopi, medtem ko sta poudarjali, da mora biti socialno delo kolektivistično, torej zastopniško in javno. Fokus samega problema sta tako predstavili iz zasebnosti v javnost. Torej iz osebnega problema posameznika, ki je zaradi njega lahko označen kot »problematičen«, v družbene probleme. Same vzroke za težave ljudi sta tako videli v družbenih odnosih in ne v posameznikih. S tem sta zahtevali socialne pravice ter se zavzemali za družbene spremembe in z njimi povezano zmanjševanje družbene neenakosti.

Kot eden izmed prispevkov, ki je za profesionalizacijo socialnega dela verjetno najbolj bistven, Poštrak in Milošević Arnold (2003) navajata metodo *socialnega dela s posameznim primerom*, ki jo je razvila Mary Richmond ter s tem postavila temelje razvijajoči se stroki socialnega dela. Omenjena metoda je socialno delo ločila od dobrodelne dejavnosti, njena raba pa je, kljub temu da se je od začetka že bistveno spremenila, v socialnem delu najbolj razširjena še danes. V sami osnovi je glaven cilj metode prav pomoč ljudem, ki prihajajo iz marginaliziranih skupin, s samim vodenjem in usmerjanjem, cilj česar je spodbuditi njihovo uspešno funkcioniranje.

Barker (1995, str. 351) metodo socialnega dela s posameznim primerom podrobneje opredeli. Pravi, da je: »Usmeritev, vrednotni sistem in vrsta prakse profesionalnih socialnih delavcev, pri kateri se psihosocialni, vedenjski in sistemski koncepti prenašajo v spretnosti za pomoč posameznikom in družinam pri reševanju osebnih, medosebnih, socialno-ekonomskih in ekoloških problemov s pomočjo neposrednega (»face to face«) odnosa ...«

Mary Richmond je prav tako napisala eno izmed prvih knjig o socialnem delu, ki jo je poimenovala Socialna diagnoza. Znotraj nje je poudarjala, da na uporabnike ne smemo gledati kot na podobne ali enake, temveč kot na »svojske« osebe, ki se razvijajo v skladu zahtev in omejitev, njihovega lastnega konteksta ter imajo v sebi neuresničene možnosti (Stritih, 1998).

Stritih (1998, str. 161) natančneje omenja: »Ideja socialne diagnoze usmerja pozornost socialne delavke od prošnje (zahteve) za pomoč na razmere, v katerih oseba živi (delo, življenjski standard, družinski odnosi, mreža medsebojnih pomoči, rivalstva in konflikti), k temu, kako se oseba spopada z življenjskimi težavami, k specifičnim problemom, s katerimi se oseba sooča (ali se jim skuša na vse načine izogniti), in tudi k osebi sami, njenim sposobnostim (resursom) in k njenim slabostim (primanjkljajem, konfliktom)«.

(Poštrak in Milošević Arnold, 2003, str. 14) naštevata glavne poudarke, ki jih je Mary Richmond zagovarjala:

- Generično socialno delo. To pomeni, da socialno delo ni veja neke druge znanosti, ampak ima svoje korenine in svoj »rod«.
- Obravnavanje posameznika v njegovem socialnem kontekstu.
- Ustrezno usklajevanje potreb posameznika in splošnih potreb preko tesnega medsebojnega sodelovanja v skupnostnih akcijah in gibanjih.

Poštrak in Milošević Arnold (2003) razlagata, da je socialno delo sam profesionalni status dobilo sredi 20. stoletja. Mnenja o točni letnici se med strokovnjaki razlikujejo. V vseh letih je samo socialno delo razvilo različne teoretične koncepte, specifično etiko, profesionalno kulturo, prav tako pa je doseglo določeno stopnjo avtoritete. Poštrak in Milošević Arnold (2003, str. 12) tako poudarjata: »Proces profesionalizacije socialnega dela ni bil enostaven. Tekel je relativno počasi. Od socialnih delavcev je zahteval stalno dokazovanje koristnosti in smiselnosti njihovega početja. Posledica dosežene profesionalnosti je relativna avtonomnost socialnega dela. To pa pomeni, da je socialno delo tako v teoriji kot v praksi neodvisno. Socialne delavke in delavci torej sami razvijajo doktrinarna načela, teorijo in metode ter tehnike dela«

1.2.2 Ali je socialno delo »ženski poklic«?

Kot lahko opazimo, je na sam razvoj in profesionalizacijo socialnega dela imelo poglavitno vlogo in vpliv ravno gibanje žensk za lastne pravice ter pravice drugih marginaliziranih skupin. Kot izpostavlja Stritih (1998, str. 160): »Zanimivo je, da se večina znanosti sklicuje na odkritja in izume moških. Začetki socialnega dela pa so povezani z

dosežki žensk, ki so se borile za družbene reforme. S tem so reševale probleme najbolj ogroženih skupin prebivalstva, po drugi strani pa so reformna prizadevanja služila dviganju blaginje družbe kot celote«.

Zaviršek (2006, str. 16) poudarja: »Zato lahko upravičeno trdimo, da je zgodovina socialnega dela v prvi vrsti zgodovina žensk in ženskega boja za državljanske in vsakdanje pravice in je vedno vključevala tudi zgodovino skrbi za izboljšanje položaja delavstva torej moških, žensk in otrok. Za socialno delo so se bojevale zlasti ženske, pridružili pa so se jim nekateri moški.

Na podlagi zgodovinskega razvoja socialnega dela lahko sklepamo, da je socialno delo stroka, v kateri je zgodovinsko dominiral in še dominira ženski spol. To lahko recimo upravičujemo tudi s samo statistiko. *Indeks enakosti spolov za leto 2021*, ki ga pripravlja Evropski inštitut za enakost spolov, nakazuje, da je bilo leta 2021 na področjih izobraževanja, zdravstva in socialnega dela, v Sloveniji, zaposlenih 27,5 % žensk in 5,7 % moških. Slovenija se nahaja nižje od evropskega povprečja, znotraj katerega je bilo v letu 2021 na področjih izobraževanja, zdravstva in socialnega dela, zaposlenih 29,6 % žensk in 8,1 % moških (Barbieri idr., 2021). Klanjšek (2021) omenja, da je bil v Sloveniji v študijskem letu 2020/21 znotraj terciarnega izobraževanja največji delež vpisanih žensk ravno na področjih izobraževalne znanosti in izobraževanja učiteljev. Na tem področju je bilo vpisanih 87 % študentk in 13 % študentov. Omenjenemu področju pa takoj sledi področje zdravstva in socialne varnosti, na katerem je bilo vpisanih 77 % študentk in 23 % študentov. Sam U.S. Bureau of Labor Statistics (2021) razkriva podrobnejše podatke zaposlitev glede na spol specifično znotraj področja socialnega dela v ZDA. V analizi, ki zajema vzorec 147,795 zaposlenih moških in žensk, starejših od 16 let, je bilo ugotovljeno, da je 22. januarja 2021 na področju socialnega dela bilo zaposlenih 85,4 % žensk. Omenjeni odstotek pa se še poveča, če se osredotočimo specifično na poklic svetovalnega delavca/ke v šoli, na področju katerega je bilo istega datuma zaposlenih kar 89,8 % žensk.

Williams (1995) je ravno zaradi nižjega števila zaposlenih moških ter javne podobe socialnega dela kot ženskega poklica tega označila za netradicionalno moško zaposlitev. Christie (1998) podrobneje preuči tezo Williamsove ter našteje 6 razlogov, ki nakazujejo, zakaj je socialno delo lahko videno kot netradicionalna zaposlitev za moške. Avtor kot prvi in drugi razlog omenja, da so ženske kot zaposlene ali pa študentke, znotraj področja socialnega dela prisotne v veliki večini. Za slovenski prostor to potrjujejo podatki, ki so omenjeni v zadnjem odstavku. Kot tretji razlog izpostavlja, da je v Veliki Britaniji večina uporabnikov socialne pomoči ravno žensk in otrok, delo s katerimi je »tradicionalno« v

domeni žensk. Kot četrti razlog navaja, da je socialno delo tudi skrbstveno delo, ki je tradicionalno povezano z ženskim neplačanim delom. Kot peti razlog opozarja, da veliko moških socialnih delavcev znotraj poklica in delovnega okolja razvija antiseksistične prakse, kar je možno videti kot produkt učnih programov fakultet za socialno delo. Kot zadnji razlog še navaja, da se samo socialno delo dogaja v »vmesni coni«. S tem ima v mislih dejstvo, da praksa socialnega dela poteka v tako javnih kot tudi zasebnih prostorih uporabnikov. Chrisite (1998, str. 502) tako razlaga: »Meje med domom in prakso socialnega dela, delovnimi odnosi in bolj osebnimi odnosi so zabrisane. Tovrstne zabrisane meje med domačim in javnostjo običajno niso povezane z moškimi. Moški imajo tradicionalno manj izkušenj vključevanja v takšne vmesne cone«.

Christie (1998) pa po drugi strani omenja, da lahko v socialnem delu najdemo ogromno vrednot, ki so povezane s tako imenovano hegemono moškostjo. To so na primer različne tehnične spretnosti, čustvena distanca ter racionalnost.

Drugi strokovnjaki pojem »dominacije« žensk v socialnem delu vnašajo v različne kontekste. Mcphail (2004) omenja, da sam socialno delo vidi kot večinsko žensko delo, vendar dominirano in vodeno s strani moških. Ta opozarja, da ženske nimajo nadzora nad svojim poklicem, saj je kurikulum fakultet še zmeraj poln moških socialnodelavskih teoretikov. Prav tako pa omenja, da v socialnem delu še vedno prevladujejo »moški« ter kvantitativni načini raziskovanja, ter razlaga, da označitev socialnega dela za ženski poklic skrije seksizem in predsodke moških, ki so v socialnem delu zaposleni. Hicks (2014) omenja, da število zaposlenih žensk še ne pomeni njihove dominacije znotraj poklica. Po njegovem mnenju se znotraj tega velikokrat prezre ravno manjšino moških, ki so v sami osnovi nosilci »institucionalne moči«, ter tako hitreje plezajo po lestvici in na delovnih mestih praviloma pogosteje in hitreje zasedajo najvišje pozicije. Melean (2003) ravno v povezavi z napredovanjem moških, izpostavlja raziskavo, ki jo je izvedel NISW (The National Institute for Social Work). Raziskava je bila izvedena v Angliji, Škotski in Severni Irski. Ta je zajemala naključni vzorec 2031 delavcev (585 moških in 1446 žensk), zaposlenih na področju socialnovarstvenih storitev. V raziskavo so bili vključeni zaposleni v upravnih odborih ter vodstvih institucij, prav tako pa tudi terenski delavci, pomočniki na domu in delavci v kriznih centrih (»residential workers«). Rezultati so pokazali, da so moški na vseh področjih, razen enega, bili zaposleni v manjšini. Kljub temu pa so se na mestu višjega direktorja (»senior manager«) nahajale kar tri petine vseh moških znotraj vzorca. Znotraj vzorca je bilo na mestih direktorja 60 % moških in 40 % žensk. Raziskava je tudi ugotovila, da število zaposlenih moških upada z manjšanjem statusa poklica. Na mestu

pomočnika/ce na domu je recimo bilo kar 99 % žensk. Samuel (2013) opisuje raziskavo, pri kateri je sodeloval, ter katero je leta 2013 izvedla organizacija Community Care. Ta je pozvala 206 občinskih enot znotraj Anglije glede podatkov o zaposlenih znotraj institucij, odgovornih za socialno varnost odraslih ali otrok. Podatke je posledično posredovalo 171 enot. Raziskovalci so se specifično osredotočili na zaposlene v treh najvišjih pozicijah vodstev institucij. Odkrili so zanimive rezultate, ki kažejo na to, da je tri petine (61 %) žensk bilo vključenih v različna vodstva institucij. Trend, ki pa je v raziskavi postal razviden, je ta, da je procent vključenih žensk upadal z višanjem položaja znotraj hierarhije vodstev (»third-tier management staff« - 64 % žensk; »second-tier management staff« - 53 % žensk; direktorice - 51 % žensk). Omenjeni trend lahko povežemo s prej omenjenim steklenim dvigalom.

Če se osredotočimo na samo slovensko področje, je takšnih primerjav med spoloma znotraj poklica socialnega dela ali pa nasplošno znotraj skrbstvenih poklicev, bore malo. Kljub temu lahko na podlagi podatkov s spletne strani Centri za socialno delo Slovenije (b.d) razberemo, da položaj direktoric na večini Centrov za socialno delo v Sloveniji v večini zasedajo ravno ženske. Znotraj vseh 16 centrov za socialno delo s podenotami zasedajo ženske mesto direktoric na kar 13 centrih, medtem ko so moški direktorji le znotraj 3 centrov. Za popoln uvid v samo razmerje znotraj socialnega varstva bi morali dobiti v vpogled še v vodstva ostalih socialnovarstvenih institucij, kljub temu pa podatek nakazuje na to, da ženske trenutno na vodilnih položajih Centrov za socialno delo dominirajo. Dominelli (1996, str. 157) je napovedovala, da bodo same ženske v socialnem delu v prihodnosti pogosteje zasedale vodilne položaje. To pojasni z več razlogi: »...ženske imajo večjo možnost pri pridobivanju naslova direktoric, kar je povezano z (i) nižanjem statusa poklica, ki ga javnost slabo ceni; (ii) manjšanjem števila moških, ki se ne odločajo za poklic socialnega delavca; (iii) zmanjševanjem sredstev in zmanjševanjem javnih izdatkov; (iv) zadrževanjem rasti plač socialnih delavcev; in (v) vplivom načel enakih možnosti, ki delujejo v obliki »ženske tiskovne agencije«, ki ženske časti«.

Zaviršek (2006) izpostavlja zanimivo specifiko procesov defeminizacije in feminizacije poklica socialnega dela v Jugoslaviji in poznejši Sloveniji. Avtorica omenja, da je bilo v prvih letih izobraževanja na Šoli za socialne delavce v Ljubljani več moških študentov kot žensk, kar zagotovo ne govori v prid prepričanju, da je bilo socialno delo, vsaj v Sloveniji, vedno dominirano s strani žensk. Do leta 1959 je na šoli še vedno bila vsaj polovica diplomantov moških, po letu 1960 je njihovo število upadlo na eno tretjino, po 70-ih letih pa je teh bila le še desetina. Kot razloge za porast vpisa moških (v začetnem obdobju šole)

avtorica navaja brezposelnost, priložnost pridobitve štipendije ter predvsem socialno mobilnost, ki jo je moškimi diplomami prinesla. Prav tako so bili na šolo sprejeti moški, ki so si pridobili poseben status, ki so jim ga prinesli posebni dosežki pri partizanih. Pri vpisu žensk je bilo pomembno, da so bile članice AFŽ. V Sloveniji je bilo v organizaciji AFŽ (Protifašistična fronta žensk) v času odprtja šole okoli 4000 žensk. V prvi generaciji študentov pa je na šoli, izmed 27 študentov, bila vpisana manj kot polovica ženskih študentk. Študij socialnega dela je bil za veliko žensk v tistem času zaprt. Avtorica tako izpostavi zgodbo gospe, ki se je ob odprtju šole želela na njej izpopolnjevati. Sam vpis so ji na delovnem mestu najprej odobrili, potem pa zavrnil, saj se je namesto nje vpisal njen šef, ki na področju socialnega varstva pravzaprav nikoli ni delal.

Zaviršek (2006b) tako izpostavlja, da je z začetkom izobraževanja prišlo do procesa defeminizacije skrbstvenih dejavnosti ter maskulinizacije samega študija in poklica. Samo socialno delo se je v preteklosti poskušalo otresti povezave s samim dobrodelništvom, ki je tradicionalno bilo v domeni žensk. K temu naj bi pripomoglo pogostejše zaposlovanje moških, ki bi pomagali, da socialno delo postane formalni poklic, cilj katerega je bil izpolnjevanje takratne socialne politike. Tako se je ohranil star spolni red, kar pomeni, da se je na vodilne položaje novoustanovljenih socialnovarstvenih institucij zaposlovalo moške. Ko je Slovenija konec 50. let 20. stol. ustanovila in vzpostavila najpomembnejše socialne institucije, je velika večina teh dobila moškega direktorja. Zaviršek (2006b, str. 25) zaključuje: »Ko so moški pridobili ustrezne nazive in si s tem odprli možnosti vertikalne slojevske mobilnosti, se je izobraževanje za socialno delo feminiziralo in ostalo tako vse do danes«.

1.3 Moški v skrbstvenih poklicih

1.3.1 Vstopanje moških v feminizirane poklice

Christie (2006) navaja svojo študijo iz leta 1998, v kateri je raziskoval motivacijo moških, ki so se podali na poklicno pot socialnega delavca. V raziskavi je bilo intervjuvanih 20 žensk in 20 moških socialnih delavcev iz Velike Britanije. Ta je ugotovil, da se je velika večina moških za poklic socialnih delavcev odločila zaradi drugih. Veliko jih je opisovalo, da so jih v poklic socialnega dela spodbujali sorodniki ali pa prijatelji. Nekateri pa so izpostavili, da so bili v socialno delo celo porinjeni ali pa so v njem pristali po naključju okoliščin. Samo dva od dvajsetih moških sta izpostavila, da je bila to, da sta postala socialna delavca, njuna odločitev.

Williams in Villemez (1993) izpostavljata, da veliko moških pristane v netradicionalnih poklicih naključno, skozi tako imenovano »skrivno loputo«. To še posebej izpostavljata za moške, ki prihajajo iz različnih etničnih skupin. Avtorja izpostavljata, da omenjeni moški pogosteje zasledujejo tradicionalne poklice ravno zato, da bi se izognili temu, da bi njihova spolna identiteta bila definirana skozi rasizem. Po navadi pa je ravno rasizem tisti, ki jim zaposlitvene opcije omeji, med drugimi tudi na netradicionalno moške poklice, kot je recimo socialno delo. Jacobs (1993) omenja »vrtljiva vrata«, skozi katera naj bi moški večkrat vstopali in izstopali. Ta moškim hkrati nudijo tako vstop v netradicionalne poklice, kot tudi izstop iz njih, razlog česar so predvsem višje plače ter višji status,

Fagan (2010) predstavlja dejavnike, ki moške pri vstopu v feminizirane poklice ovirajo:

- Izpostavljanje moških različnim spolnim stereotipom, ki poteka od rojstva naprej, kar vpliva na spolno ločene poti izobraževanja in usposabljanja ter na tradicionalno delitev »ženskih in moških poklicev«.
- Moški so velikokrat označeni kot nesposobni za skrbstveno in emocionalno delo, saj nosijo »kulturno pogojeno« vlogo oskrbovalcev družin.
- Moški se ob vstopu v feminiziran poklic morejo soočiti z različnimi stereotipi in stigmami. Vzgojitelji se, na primer, morajo soočiti s stigmami, ki so jih ustvarili pretekli primeri pedofilije in zlorab otrok.
- Moškemu se z vstopom v feminiziran poklic zniža »družbeni status«
- Moške je strah, kako bo njihov vstop v feminiziran poklic dojemala okolica.
- V feminiziranih službah je prisotna nizka plača, negotovost zaposlitve, prožen delovni čas ter slabe možnosti za napredovanje.

Bradley (1993) našteva več načinov vstopanja moških na področje feminiziranih poklicev. Kot prvi način omeni *prevzem*. Ta označuje proces, znotraj katerega poklic, ki je bil definiran kot »ženski«, moški popolnoma prevzamejo. Ženske tako postanejo manjšina ter so iz poklica več ali manj izključene. Kljub temu so primeri popolnega prevzema s strani moških, zelo redki, razloge za tega lahko najdemo predvsem v tem, da so »ženski poklici« po navadi definirani kot poklici nižjega statusa z nizkimi plačami, kar moških ne privlači. Kot dva pogoja, ki sta po navadi ključna pri prevzemu poklica moških, avtorica navaja, prepoznanje različnih gospodarskih priložnosti poklica ter proces družbenih ali pa tehnoloških sprememb, ki jih moški izkoristijo in uporabijo za razveljavitev ženskih združenj v poklicu.

Bradley (1993) kot drugi način omenja *invazijo*, ki je za razliko od samega prevzema veliko pogostejša. Ta nastane takrat, ko moški množično začnejo vstopati na področje

ženskih poklicev ter sproti monopolizirajo določena področja znotraj poklica ter sočasno (ne nujno) prevzemajo vodilna mesta ter področja, ki jim prinašajo višji status. Ženske so podrejene, vendar niso popolnoma izključene iz poklica. Procesi invazije so najpogostejši na področju storitvenih dejavnosti. Kot najpogostejše primere invazije avtorica omenja zdravstvene tehnike, področje vzgojiteljskih poklicev, babištva, managementa in socialnega dela.

Bradley (1993) omenja še *infiltracijo*, ki jo je najtežje zaslediti. Moški se po navadi znotraj takšnega načina vključujejo v »ženske poklice« zaradi osebnih nagnjenj, kot je recimo ljubezen do dela, ali pa zaradi manka drugih zaposlitvenih možnosti. Moški so v takšnem primeru v manjšini ter se zaradi tega morajo spopadati z znižanjem lastne »moškosti« ter statusa. Kljub temu pa avtorica opozarja, da lahko povečevanje števila moških pripelje do invazije ter posledično lahko tudi do prevzema. V večini primerov pa moški, ki se v takšne poklice vključujejo zaradi lastnih interesov, po navadi nimajo želje po spreminjanju statusa, še več, nekaterim je lahko tudi všeč delati z večinsko ženskim kolektivom.

Kadushin (1976) je leta 1976 opravil raziskavo, v katero je bilo vključenih 259 moških socialnih delavcev. Ta je v njej raziskoval probleme, ki jih moški socialni delavci zaradi svojega spola doživljajo ob vstopu na področje socialnega dela. V rezultatih je ugotovil, da so ti svoje probleme najpogosteje opisovali v povezavi s sodelavci, z okolico ter samimi uporabniki. Na področju problemov, ki so povezani s samo okolico, se je le 8 % moških strinjalo z izjavo, da ostali moški na moške socialne delavce gledajo kot na požensčene moške. 14 % moških se je strinjalo, da se zaradi svojega poklica v pogovoru težko navežejo z drugimi moškimi, katerih ne poznajo. Kar 43 % moških se je strinjalo, da ostali moški, moške socialne delavce dojemajo kot čudne, idelatistične in nepraktične. Prav tako veliko, kar 38 % moških, se je strinjalo, da bi, ob pogovoru z moškim, ki ga ne poznajo, oklevali glede razkritja svojega poklica. 18 % moških je reklo, da svojega poklica ne bi izpostavljali, razen če jih glede njega, ne bi kdo vprašal. 20 % pa je izjavilo, da bi se predstavljali pod drugačnim terminom, kot je recimo terapevt ali pa svetovalec. V povezavi s problemi, povezanimi s samimi sodelavci oziroma sodelavkami, se je 17 % moških strinjalo, da se zaradi »ženskih tem« znotraj neformalnih pogovorov velikokrat počutijo izključene. 32 % jih je reklo, da ob kosilu vedno poiščejo moško družbo. Moški socialni delavci so prav tako poročali o spolnih stereotipih s katerimi so se spopadali. 42 % moških se je strinjalo, da so v različnih situacijah podvrženi, da prevzamejo kontrolo in vodstvo. 22 % se je strinjalo, da ženske sodelavke od njih pričakujejo, da bodo sprejeli posebne naloge ali pa se bodo

pogosteje ukvarjali z nasilnimi uporabniki. Moškim socialnim delavcem so se težave z uporabniki najpogosteje dogajale v interakcijah z ženskimi uporabnicami. 45 % moških se je že znašlo v situaciji, v kateri se je ženska uporabnica z njimi z zadržkom pogovarjala o temah, kot so na primer seks, osebni problemi ali pa otroci. 69 % moških se je strinjalo, da je to nanje imelo negativen vpliv. Podobno negativen vpliv je na moške socialne delavce imela zavrnitev ženske uporabnice zaradi spola delavca. To se je zgodilo že 40 % intervjuvanim moškim.

Kauppinen-Toropainen in Lammi (1993, str. 100) opozarjata: »Ženske, moške ob vstopu v ženske poklice sprejmejo, saj verjamejo, da lahko povečanje števila moških v poklicu poveča njegov status, prestiž in plačilo. Takšna podpora moškim lahko pomaga, da se prilagodijo ženski kulturi delovnega mesta. Kljub temu pa se nekatere ženske počutijo jezne in razočarane zaradi različnih prednosti, ki jih moški običajno imajo pri karieri in napredovanju«.

Kauppinen-Toropainen in Lammi (1993) omenjata, da nekateri moški ob vstopu v netradicionalni poklic občutijo, da so prispevali k spremembi ozračja na delovnem mestu. Kljub temu pa lahko ob vstopu v netradicionalen poklic, v katerem dominirajo ženske, samo frustracijo občutijo tudi sami. Ti lahko doživljajo probleme pri vključevanju v žensko dinamiko znotraj poklica ter občutijo osamljenost zaradi pomanjkanja moških sodelavcev. Ti prav zaradi tega posledično lahko izberejo strategijo disociacije od dela, katero natančneje opisuje Williams (1995). Avtorica samo *disociacijo od dela* označi kot eno izmed strategij, na podlagi katere moški ohranjajo hegemono moškost v netradicionalnih poklicih. V primeru disociacije moški v povezavi s svojo službo ne čutijo nobene povezave. To se velikokrat zgodi, ko se nekdo zaposli brez razmisleka ter predvsem po sili razmer. Avtorica pravi, da del takšne strategije zajema obsojanje ostalih zaposlenih. Moški tako na ostale zaposlene moške, ki so se s samim poklicem bolj identificirali, gledajo zviška. Williams (1995, str. 140) natančneje razloži: »Z obsojanjem poklica in drugih moških v njem se lahko moški oddaljijo od svojega dela in ohranijo občutek, da so drugačni in boljši od tistih, ki so v teh poklicih zaposleni«.

Williams (1995) kot naslednjo strategijo navaja *vključitev moških na področja znotraj poklica, ki prinašajo višji status, ter znotraj katerih so moški v večini že prisotni*. Kot primer omenja situacijo, v kateri moški učitelji pogosteje kot ženske poučujejo višje razrede osnovnih in srednjih šol, medtem ko je njihovo število v vrtcih izjemno nizko. Avtorica pa je v raziskavi prav tako zasledila nekatere moške, ki so izpostavili, da so se na določeno področje usmerili izključno zato, ker je na njem delalo več moških, na podlagi česar so

želeli »ohraniti svojo moškost«. Kot tretjo strategijo avtorica navaja *poudarjanje moškosti znotraj poklica*. To lahko opazimo, ko moški v netradicionalno moškem poklicu želijo svoje delo ločiti od ženskega na način, da poudarjajo moške aspekte znotraj njihovega poklica. Kot enega izmed takšnih načinov avtorica vidi v poudarjanju moških o ugledu institucije, v kateri so sami zaposleni. Avtorica pravi, da se moški lahko identificirajo s prestižem, močjo, tehničnimi ali fizičnimi aspekti poklica, na podlagi česar poudarjajo lastnosti svojega poklica, ki so skupne lastnostim hegemonne moškosti, ter s tem vzdržujejo občutek moškosti. Prav tako pa omenja primer, ko moški poskušajo preimenovati svojo delovno pozicijo na način, da bi se distancirali od njene asociacije z »ženskostjo«. Kot zadnjo strategijo avtorica opisuje še *napredovanje moških na višje položaje*. Moški znotraj omenjene strategije svojo zaposlitev v ženskem poklicu poimenujejo kot začasno oziroma odskočno desko za poznejše napredovanje ter s tem pridobitev prestižnega delovnega mesta ter dosego superiornosti, s katero utrjujejo svojo moškost.

Kanjuro Marčela in Revinšek (2017) govorita o raziskavah, ki nakazujejo na to, da moški, ki so zaposleni v feminiziranih poklicih, v primerjavi z ženskami, ki so zaposlene v maskuliniziranih poklicih, doživljajo drugačno vrsto diskriminacije, ki poteka v manjšem obsegu. Cognard Black (2012) je v raziskavi na vzorcu 5734 ameriških učiteljev odkril, da so moški učitelji zaradi privilegiranega družbenega statusa pogosteje nagrajeni kot pa diskriminirani. Prav tako pa je ugotovil, da ti veliko pogosteje, kot ženske, napredujejo. Kljub temu pa omenja diskriminacijo moških, ki nastaja ravno zaradi dvomov okolice v njihovo moškost, kar tudi navaja kot eden izmed razlogov zakaj nekateri moški zapuščajo netradicionalne poklice. Williams (1992) omenja oviro, da moški v feminiziranih poklicih težko »uravnavajo svojo moškost«. Če jih okolica zaznava kot »zelo možate«, lahko hitro podvomi o njihovih »spolnih« namerah. Če pa so zaznani kot »premalo možati«, so lahko hitro povezani z arhetipom homoseksualne osebe - večinoma v negativnem smislu. Sama je izvedla 99 intervjujev (76 moških in 23 žensk) z zdravstvenimi tehnikami oz. medicinskimi sestrami, knjižničarji, socialnimi delavci in vzgojitelji v vrtcih. Na podlagi rezultatov je tudi ona ugotovila, da se moški na delu niti ne toliko soočajo s samo (spolno) diskriminacijo ali nenapredovanjem, kot se soočajo s predsodki same okolice. Ti pogosto občutijo, da jim okolica zaradi poklica pripisuje nižji status, na podlagi katerega posledično podvomijo v lastno »moškost«. Kot enega izmed načinov bega pred omenjenimi predsodki ti poskušajo posegati po najvišjih pozicijah in s tem ohraniti status.

Kot enega izmed primerov spopadanja moških socialnih delavcev z dvomi širše javnosti o njihovi »moškosti« lahko omenimo »tvit« Boruta Jakopina, ki trenutno zaseda mesto

pooblaščenca za varstvo osebnih podatkov na Ministrstvu za notranje zadeve (Inšpektorat Republike Slovenije za notranje zadeve, 2021). Jakopin (2020) je na socialnem omrežju Twitter namreč izjavil: »Slovenski CSD-ji so leglo feministk, nedofukanih zafrustriranih žensk in poženščenih beta fantkov.«

Dobnikar (2013) je omenjeni »tvit« podrobneje analizirala: »Avtor torej meni, da se na CSD-jih »kotijo« ženske, ki jih ni nihče »dofukal«, in to po njegovem ni dobro. Ob tem, da ohranjajo svoje »ženske« lastnosti in ne rinejo v enakopravnost, od njih tako tudi pričakuje, da bodo pasivni objekti fukanja, ki ga najbrž lahko, če se spet navežem na zadnji del izjave, izvajajo samo nepoženščeni alfa moški. Na drugi strani seveda fantje ne bi smeli riniti v podobnost z ženskami, naj se ne bi poženščevali, temveč poskrbeli, da se bodo razvili v možate alfa samce, ki so sposobni žensko fukati, pofukati in dofukati.«

Kljub različnim pozivom javnosti, da se gospod Jakopin opraviči in da Ministrstvo zoper njega sproži disciplinski postopek, do tega ni prišlo. Slovenska tiskovna agencija (2020) navaja: » Na notranjem ministrstvu so preučili sporno komunikacijo uslužbenca Boruta Jakopina. Menijo, da se izražanje osebnih mnenj v prostem času o temah, ki niso povezana s področjem dela, ne more šteti kot kršitev kodeksa ravnanja javnih uslužbencev in biti razlog za uvedbo disciplinskega postopka. Opozorili so ga in pozvali k spoštljivi komunikaciji.«

Po našem mnenju je odziv Ministrstva pravzaprav dokaz zakoreninjenosti samih lastnosti hegemonih moškosti v sodobni družbi. Odsotnost sankcioniranja omenjenih izjav spodbuja utrjevanje idealov hegemone moškosti, kar vodi v proces zatiranja in diskriminacije moških, ki omenjenih lastnosti in »standardov« ne dosegajo.

1.3.2 Moški v socialnem delu

Lawrence (1965) je pred več kot 50 leti naštel 11 domnevnih prednosti, ki jih imajo moški socialni delavci pred ženskami. Z njimi je želel upravičevati argument za povečanje števila moških v poklicu. Lawrence (1965 str. 204) omenja: »V zgodnjih fazah kariere imajo večji občutek poklicne zavezanosti; zagotavljajo zaposlitveno stabilnost v socialnih agencijah; v poklicu ostanejo dlje; niso ovirani iz strani odnosa skupnosti do zaposlenih žensk; za doseganje osebnega in družbenega zadovoljstva, se ne zanašajo popolnoma na svoje delo, saj imajo svojo družino in dom; obstaja večja verjetnost, da bodo pridobili priznanje kvalificiranega socialnega dela v krogih javnih služb...«

Takšne izjave dandanes lahko označimo za zastarele in nemalo posplošene. Pease (2011) kljub temu omenja, da nekatere izmed njih še zmeraj tvorijo nekatere argumente, ki

podpirajo vključevanje moških na področje socialnega dela. Avtor omenjene argumente podrobneje predstavi. Ta najprej omeni *argument moških kot vzornikov*. Omenjeni argument govori o tem, da socialno delo potrebuje več moških, ki bi lahko mladim fantom predstavljali vlogo vzornikov ter s tem podprli fante, ki jim je bila vloga moškega vzornika iz življenja izvzeta (Christie, 1998; Christie, 2001). Veliko avtorjev med njimi tudi (Connell, 2012) je omenjeni argument kritiziralo, saj so mnenja, da se sam koncept glede moških v vlogah vzornikov zanaša na stereotipne esencialistične predstave moškosti, ki jih moški prenašajo na fante. Williams (1995) je mnenja, da od moških socialnih delavcev ne bi smeli pričakovati, da bi vstopali v vloge vzornikov, ne da bi same fante usmerjali k razmišljanju o samem spolu. Avtorica je mnenja, da odsotnost vključevanja fantov v debate o enakosti spolov moške spodbuja, da ti negujejo in podpirajo tradicionalne oblike moškosti.

Pease (2011, str. 413) prav zato omenja kako pomembno je, da se moški socialni delavci s samo hegemono moškostjo ter pozicijo, ki jim jo ta prinaša, poskušajo spopasti, ter se zavezati enakosti. Ta prav tako omenja pomembno lastnost moških, ki jo vidi v prepoznavanju diskriminacije ter posledičnem ukrepanju proti njej: »Če moški niso zavezani k izpodbijanju patriarhalnih značilnosti svojega poklica, postanejo del reprodukcije patriarhalnih odnosov med spoloma. Tukaj ne gre za vprašanje ali/ali, saj bodo moški neizogibno hkrati izzivali in reproducirali hegemonične moškosti. Vprašanje je, katero stran podpira njihova zavest in praksa v danem trenutku«.

Pease (2011) govori tudi o *argumentu spolnih raznolikosti*. Ta argument govori o tem, da bi na delovnem mestu morale obstajati ravnotežje v razmerju zaposlenih moških in ženskih socialnih delavk. Christie (2001) je mnenja, da bi to omogočilo zadostno uresničevanje tako moških kot ženskih (tako v vlogi zaposlenih kot tudi v vlogi uporabnikov) potreb. Könnecke idr., (2019) menijo, da spodbujanje vključevanja moških v skrbstvene poklice istočasno spodbuja enakost spolov, saj naj bi višji delež moških znotraj skrbstvenih poklicev lahko prispeval k zmanjšanju spolne neenakosti znotraj trga dela. Williams (1993) podobno izpostavlja potrebo po izenačitvi tako števila žensk kot moških v vseh poklicih, ne samo v tistih, v katerih prevladujejo moški. Se pa zaveda, da je sam koncept enakopravnosti spolov hitro ogrožen, če pogledamo na dejstvo, da moški pogosteje posegajo po visokih in bolj prestižnih položajih. Williams (1995) tako poudarja, da moški sledijo tradicionalnim oblikam moškosti in sami moči ter privilegijem, ki jih te prinašajo. Zato meni, da argument raznolikosti spolov, samih tradicionalnih vlog in hierarhije ne bo izpodbijal.

Könnecke idr. (2019) vidijo pomemben vidik povečanega vključevanja moških znotraj samih skrbstvenih poklicev še v sami redefiniciji moškosti ter njeni postopni navezavi s pojmom skrbi, na podlagi česar sama družba pojma skrbi ne bo povezovala le s stereotipno vlogo ženske, temveč jo bo definirala kot temeljno družbeno dejavnost. Könnecke idr. (2019, str. 8) omenjajo: »Vključevanje fantov v skrbstvene poklice spodbuja podobo moškosti, ki vključuje vrednote skrbi. Višji delež moških v skrbstvenih poklicih lahko prispeva k bolj raznolikemu pojmovanju moškosti ter k spolni nevtralnosti dejavnosti, poklicev in značajskih lastnosti«.

Könnecke idr. (2019) prav tako omenjajo pomembnost opolnomočenja fantov za izbiro skrbstvenih poklicev. Ti podpirajo spolno občutljivo karierno svetovanje, ki zasleduje cilj, da mladim omogoči izbiro poklica brez vpliva uveljavljenih spolnih norm. Takšno svetovanje je po njihovem mnenju ključ do dolgotrajnega procesa, znotraj katerega bi se pričakovanja glede zaposlovanja moških, ki so pod vplivom spolnih norm, začela spreminjati. Glede na to, da so ugotovili, da v slovenskem prostoru primanjkuje ukrepov in gradiv za moške, ki so ali se vključujejo v feminizirane poklice, so sestavili priročnik z moduli, ki so namenjeni delu znotraj delavnic z osnovnošolskimi otroki. Moduli so sestavljeni iz različnih tem: preseganje mitov o spolih, horizontalna spolna segregacija v šolskem sistemu, izzivi enakosti spolov v skrbstvenih poklicih, poklicno svetovanja na poudarku na spolu, obravnavanje moškosti v skrbstvenih poklicih ter tema enakosti spola. Ti se tako na podlagi dobrih praks iz držav, kot je Avstrija, tudi v Sloveniji zavzemajo za uvedbo »Dneva fantov«, ki je namenjen spoznavanju fantov z moškimi, ki so zaposleni v skrbstvenih poklicih, obiskovanju različnih organizacij ter sodelovanju na različnih interaktivnih delavnicah. Könnecke idr. (2019, str. 117) tako zaključujejo s smernicami, ki se nanašajo na slovenski prostor. Te so napisane v obliki potreb:

- Spolno občutljivo karierno svetovanje.
- Informacijsko gradivo o skrbstvenih poklicih za učence osnovne šole ter metode za fante, ki jih zanimajo skrbstveni poklici.
- Usposabljanja za dve ciljni skupini: svetovalce in svetovalke v območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Centrov za informiranje in poklicno svetovanje ter za šolske svetovalne službe.
- Uvedba podporne akcije v sistemu svetovanja za fante (po vzoru Dneva za fante), ki bi dopolnjevala Dan za punce.

Pease (2011) omenja še tretji *argument*, ki govori o *statusu in prestižu znotraj poklica*. Williams (1995) izpostavlja zgodovinski vidik, ki govori o tem, da so ženske, ki so tvorile

večino delovne sile znotraj področja socialnega dela, predstavljale oviro pri opredelitvi socialnega dela kot profesionalnega poklica. Kot eno izmed rešitev se je velikokrat izpostavljalo ravno pogostejše zaposlovanje moških, ki naj bi poklicu socialnega dela prinesli večji status in ugled. Tako nekateri avtorji, kot je recimo (Christie, 2001), omenjajo, da naj bi povečan delež moških socialnih delavcev lahko vplival na izboljšanje delovnih pogojev znotraj poklica, kar naj bi se poznalo tudi na postopnem povišanju plač zaposlenih.

Pease (2011, str. 414) zaključuje: »Nekateri moški socialni delavci vstopajo v napredne kot tudi pomembne vloge, ki spodbujajo egalitarnost znotraj poklica. Kljub temu pa se tako neenakost spolov kot tudi diskriminacija žensk pojavljata znotraj same družbe in stroke socialnega dela. Zato moramo biti pri spodbujanju vključevanja moških v poklic socialnega dela pazljivi. Prav tako moramo biti jasni glede tega, kaj za moške pomeni "dobra praksa" ter se zavedati nevarnosti in težav, ki so povezane z naraščanjem prisotnosti moških v socialnem delu«.

Med zaposlovanjem moških socialnih delavcev je znotraj izobraževanja treba dati velik fokus na samo spolno pogojenost skrbstvenega dela. Povezava skrbstva z ženskim spolom podpira patriarhalne diskurze, ki razvrednotijo ženske prakse ter upravičujejo argumente za izogibanje moških samemu skrbstvu. Kljub temu pa je treba opozoriti na dejstvo, da vsi moški ne zasledujejo idealov hegemone moškosti. Socialno delo potrebuje več moških, ki bi se preko kritike hegemone moškosti lahko zavzemali za profeministične poglede znotraj socialnega dela (Pease, 2011). Sami smo prav tako mnenja, da je treba zaznati stigme in stereotipne vloge, ki jih socialni delavci in socialne delavke na delovnem mestu prevzemajo. Tako lahko preučimo dejavnike, ki vplivajo na samo razmerje med spoloma znotraj delovnega mesta. Na področju dojetanja lastne identitete in vloge znotraj poklica je bilo s samimi moškimi socialnimi delavci izvedenih kar nekaj raziskav. Christie (2006) je v svojih študijah zaznal dva diskurza o moških v socialnem delu. Prvi diskurz moške socialne delavce poimenuje kot »heroje v akciji«, drugi pa kot »nežne moške / kavalirje« (gentle-man). Heroj je velikokrat označen kot moški »mačo«, ki svojega sodelavca nikoli ne pusti na cedilu, ter uporablja legitimne oblike nasilja. Ženske sodelavke ga dojemajo kot zaščito. Je recimo prvi, ki priskoči na pomoč v primeru, da je kateri izmed uporabnikov nasilen. »Nežni moški« je velikokrat označen s kavalirstvom. Ta se od nasilja distancira ter tako lahko zakamufira ambicije po napredovanju znotraj delovnega mesta. Omenjeni diskurz velikokrat stereotipno reprezentira homoseksualne moške socialne delavce.

Flood (2014) je raziskoval, kako moški socialni delavci svojo identiteto konstruirajo ter o njej razmišljajo. Ta je intervjuval 12 moških socialnih delavcev z vsaj 2-letnimi delovnimi izkušnjami, večina katerih je bila zaposlenih v klinikah in bolnicah vojnih veteranov na področju Teksasa. Nekaj njegovih glavnih ugotovitev govori o tem, da imajo intervjuvanci različne predstave o naravi moške identitete, od tega, da je ta družbeno konstruirana, da je definirana z lastnostmi hegemonih vlog, do tega, da je raznolika, ter zanjo ne obstaja konkretne definicije. Kljub razlikam v samih definicijah je večina moških izrazilo pozitivno navezanost na svojo moško identiteto. Večina intervjuvancev je potrdila dejstvo, da moški še vedno v večini zasedajo vodilne položaje. Poleg tega, da je bila skoraj polovica intervjuvancev v vlogi direktorjev ter vodij na različnih področjih, je veliko teh govorilo o rektorjih, profesorjih, direktorjih ter ljudeh, ki so jih zaposlili, kateri so bili vsi večinoma moški. Nekateri intervjuvanci so prav tako izrazili, da so bili sami kot moški med samim študijskim programom velikokrat favorizirani. Takšni momenti so sicer bili težko zaznavni, vendar so obstajali. Kot primer tega avtor navaja zgodbo intervjuvanca, ki je rekel, da so po navadi bili najbolj uspešni študentje tisti, ki so bili najbolj glasni in samozavestni, torej študentje z lastnostmi, ki jih lahko povežemo z vzorci hegemonije moškosti. Večina strokovnih delavcev je izpostavljala, da se zaradi poklica ne počutijo nič manj moško. Pet jih je izjavilo, da se njihova moška identiteta sklada s splošno moško identiteto. Dva sta izjavila, da se njuna moška identiteta ne sklada s konceptom hegemonije moškosti. 4 moški so izjavili, da sta njihova moška identiteta in identiteta socialnega delavca med seboj ločeni ter se razlikujeta.

Abukar in Wedin (2016) sta raziskovala, v kakšnih oblikah so zaposleni moški socialni delavci podvrženi sami spolni pristranskosti, natančneje, nepravični obravnavi, stereotipom, predsodkom in pričakovanjem na delovnem mestu. V sam vzorec je bilo zajetih 5 moških magistrov socialnega dela, ki so zaposleni na področju socialnega dela v mestu Gävle, ki leži na Švedskem. Kot eno izmed glavnih ugotovitev izpostavljata samo pristranskost, ki jo moški socialni delavci doživljajo pri uporabnikih. Intervjuvanci so omenili, da ženske uporabnice dokaj pogosto zaprosijo za žensko socialno delavko. Izpostavljen je bil primer mame, ki je želela žensko socialno delavko, ker naj bi se ta lahko z njenimi problemi bolj poistovetila. Nekateri socialni delavci so bili mnenja, da se morajo za navezavo stika z uporabniki, bolj potruditi kot ženske kolegice. Eden izmed intervjuvanih je izpostavil, da je to še posebej prisotno pri delu z nekaterimi moškimi uporabniki, ki se zaradi takšnih ali drugačnih družbenih pričakovanj že tako ali težko odprejo in govorijo o svojih čustvih. En socialni delavec je izpostavil, da moški socialni

delavci, za navezavo stika in zaupanja z ženskimi uporabnicami, kdaj prav tako rabijo več časa kot njihove ženske kolegice. Kot primer takšnih uporabnic poda ženske, ki so bile žrtve ali priče fizičnemu in psihičnemu nasilju od moških, in tem zaradi zlorabe ne zaupajo. Na splošno je vseh pet socialnih delavcev prepoznalo različne pristranskosti, ki so nastale na podlagi njihovega spola. Prvi je izpostavil, da so njegove sodelavke dlje časa predvidevale, da ima ta zaradi spola višjo plačo. Drugi je omenil, kako je nekajkrat pomagal premikati težje stvari v pisarnah. Tretji je prav tako omenil, da je bil pri premikanju težjih škatel in miz zmeraj poklican. Četrta, da ga sodelavke velikokrat pokličejo, da v primeru agresivnosti in napadalnosti uporabnika, poskuša pomiriti situacijo. Peti pa, da čuti od sodelavcev pritisk, da mora fantom, s katerimi dela, postati moški vzornik,

Rezultati omenjenih raziskav orišejo nekatera pričakovanja, vloge, stigme, s katerimi se moški socialni delavci znotraj delovnega mesta spopadajo. Omenjeni podatki ne smejo biti zanemarljivi, ne glede na to, v kakšni meri in kako pogosto so ti del življenja moških v socialnem delu, saj smo mnenja, da je v boju za enakost med spoloma treba enakopravno zavzeti tako za pravice ženskih socialnih delavk kot tudi pravice moških socialnih delavcev, če tudi imajo slednji po navadi večjo »družbeno moč«.

2. Opredelitev problema

Na podlagi podatkov, ki smo jih pridobili iz strokovne literature, je razvidno, da so moški socialni delavci v tako svetovnem kot tudi slovenskem merilu znotraj različnih socialnih institucij zaposleni v manjšini. Nekateri zaposleni moški zaradi lastnega spola znotraj področja socialnega dela vstopajo v drugačne vloge kot njihove ženske sodelavke. Večina teh se v primerjavi z ženskimi sodelavkami sooča z drugačnimi oblikami morebitne diskriminacije ter drugačnimi vrstami stigem in stereotipov. V strokovni literaturi lahko zasledimo ugotovitve raziskav o tem, da moškost socialnih delavcev okolica velikokrat postavi pod vprašaj. Sama hegemonija moškosti vpliva na identiteto moških, njihov status ter njihov položaj v družbi. Z vstopom v poklic socialnega dela se moškimi praviloma zniža družbeni status. Velikokrat je to razlog, zaradi katerega moški, zaposleni znotraj netradicionalno moških poklicev, čutijo potrebo po spremembi delovne pozicije ter ohranjanju moškosti znotraj svojega delovnega mesta, kar vpliva na samo razmerje med spoloma znotraj delovnega mesta. Na podlagi zgoraj navedenih podatkov je jasno razvidno, da se do nekaterih moških, zaposlenih v netradicionalno moškem poklicu, ustvarjajo različna pričakovanja. Veliko teh, v primerjavi z ženskimi sodelavkami, stopa v različne vloge ter vzpostavlja različno identiteto znotraj svojega delovnega mesta. Sami bi omenjene vloge, položaje in identitete radi podrobneje raziskali. Upravičeno se veliko študij ukvarja s položajem žensk, ki prodirajo v sfero tradicionalno »moškega« dela ter s tem povezano diskriminacijo in seksizmom. Z razliko bo raziskava pokazala rezultate na podlagi drugačnega razmerja spolov, znotraj katerega so v manjšini zaposleni moški. V raziskavi nas predvsem zanima, kako moški, zaposleni na področju socialnega dela, dojemajo in definirajo moškost ter kakšen vpliv ima vključitev v netradicionalno moški poklic na njihovo identiteto in njihovo definicijo moškosti. Raziskali bi tudi radi poti, skozi katere so omenjeni moški vstopili na področje socialnega dela, kako so z zaposlitvijo zadovoljni ter kakšne so njihove nadaljnjše karijerne ambicije. V povezavi s tem se bomo tudi osredotočili na njihovo perspektivo o razlogih, zakaj v socialnem delu primanjkuje moških ter kako bi sami spodbudili njihovo zaposlovanje. Zanima nas tudi vpliv spola na manifestacijo (stereotipnih) vlog ter raznolikih položajev znotraj delovnega mesta. Zanima nas vpliv spola na dinamiko moških z nadrejenimi, ostalimi sodelavci ter uporabniki. Tako bi tudi radi raziskali, ali se ti spopadajo s kakršnokoli vrsto diskriminacije ali morebitnimi privilegiji. Za konec bomo še raziskali, kako vključitev moških v netradicionalno moški

poklic dojema sama okolica, v katero so vpeti. Rezultati magistrske naloge se nam zdijo zelo pomembni predvsem iz vidika razumevanja družbeno pogojenih vlog obeh spolov.

2.1 Raziskovalna vprašanja

1. Kako moški vstopajo na področje socialnega dela?
2. V kakšne vloge in položaje znotraj delovnega mesta moški strokovni delavci vstopajo?
3. Kakšne so nadaljne karijerne ambicije moških strokovnih delavcev ter z njimi povezane želje glede poseganja po vodilnih položajih?
4. Katere vrste privilegijev, prednosti ali diskriminacije doživljajo moški strokovni delavci?
5. Kakšen vpliv ima spol moških strokovnih delavcev na njihove odnose z ostalimi sodelavci, uporabniki in nadrejenimi?
6. Kako moške strokovne delavce dojema širša okolica, v katero so vpeti?
7. Kakšen vpliv ima vključitev moških strokovnih delavcev v netradicionalno moški poklic, na njihovo definiranje in doživljanje lastne moškosti?

3. Metodologija

3.1 Vrsta raziskave

Da bi odgovorili na zastavljena raziskovalna vprašanja, smo izvedli kvalitativno raziskavo, ki jo Mesec (1997, str. 6) opredeli kot: »raziskava, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi, in v kateri je to gradivo tudi obdelano in analizirano na besedni način, brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila, in brez operacij nad števili.«

Empirično gradivo, ki smo ga uporabili za analizo, predstavljajo sami besedni opisi, ki smo jih pridobil na osnovi polstandardiziranih intervjujev z moškimi strokovnimi delavci, zaposlenimi na centrih za socialno delo. Raziskava je tudi eksplorativna (poizvedovalna), saj si v njej nismo prizadevali proučiti celotne populacije ali pa reprezentativnega vzorca. Prav tako smo se v njej seznanili z nekaterimi osnovnimi značilnostmi novega področja. Omenjene značilnosti smo poskušali opredeliti, definirati, posledično pa smo poskušali poiskati še njihove sestavine. Raziskava je prav tako tudi empirična, saj smo s spraševanjem zbirali novo izkustveno gradivo (Mesec, 2009).

3.2 Merski instrument in viri podatkov

Osnovne empirične podatke smo dobil s pomočjo delno standardiziranega vprašalnika, ki nam je služil kot opomnik za intervju. Zanj smo se odločili zaradi želje po pridobitvi večje količine empiričnih podatkov, ki bi na raziskovalna vprašanja odgovarjali bolj poglobljeno. Vprašalnik je vseboval 13 glavnih vprašanj z dodatnimi podvprašanji. 8 glavnih vprašanj znotraj vprašalnika je bilo odprtega tipa, ostalih 5 pa zaprtega tipa. Sam vprašalnik je bil sestavljen tako, da so pod vsakim glavnim vprašanjem bila zastavljena še podvprašanja, ki so bila odprtega ali zaprtega tipa. Nekatera glavna vprašanja zaprtega tipa so bila nastavljena tudi tako, da je intervjuvancu, če je nanje odgovoril z »da«, bilo posledično postavljeno ustrezno podvprašanje, ki ga je vodilo k bolj definiranemu odgovoru. Če pa ta na vprašanje ni odgovoril pritrdilno, sama podvprašanja niso prišla v poštev. Med intervjuvanjem smo različna vprašanja intervjuvancem prilagajali glede na vsebino in dinamiko pogovora, ki sem jo imel z njimi. Tako smo različnim intervjuvancem postavljali tudi različna podvprašanja, ki so služila k dodatnemu razmisleku o temah raziskovanja. Nobenemu izmed intervjuvancev, predvsem zaradi omejenosti s časom in dinamiko pogovora, nismo zastavil vseh podvprašanj, ki smo jih v opomniku pripravili.

3.3 Populacija in raziskovalni vzorec

Populacijo predstavljajo vsi moški strokovni delavci, ki so v obdobju od 1. 1. 2022 do 31.3. 2022 bili zaposleni na 62 Centrih za socialno delo po Sloveniji. Po podatkih, ki smo jih preko elektronske pošte pridobili od vseh centrov za socialno delo (v nadaljevanju CSD-jev) v Sloveniji, je bilo v zgoraj omenjenem obdobju na vseh CSD-jih po Sloveniji zaposlenih 83 moških strokovnih delavcev. Prošnje glede sodelovanja v intervjuju smo poslali vsem moškim preko njihove lastne elektronske pošte ali pa elektronske pošte CSD-jev. Na naše povabilo se je odzvalo 25 moških, 12 izmed teh je izjavilo, da si želi pri intervjuju sodelovati. V neslučajnostni in priročni raziskovalni vzorec smo tako vključili le del celotne populacije. Mesec (1997) sam priročni vzorec povezuje z dostopnostjo. S priročnim vzorcem v raziskavo vključimo tiste enote, ki so nam najbolj dostopne, v našem primeru so to moški, ki so se odzvali na elektronsko pošto ter bili pripravljene sodelovati. Mesec (1997, str. 153) opredeljuje še neslučajnostne vzorce. Te opredeli kot vzorce: »ki ne temeljijo, na načelu, da mora imeti vsaka enota populacije pri izboru enako možnost, da pride v vzorec oziroma tega načela ne upoštevajo dosledno«.

3.4 Zbiranje podatkov

Empirične podatke smo zbrali s pomočjo polstandardiziranega intervjuja, saj smo uporabil tako tehnike nestandardiziranega kot tudi standardiziranega intervjuja. Karakteristike zadnjega so, da pred intervjujem pripravimo do potankosti izdelan vprašalnik, na podlagi katerega ljudem, ki so v raziskavo vključeni, zastavljamo enaka vprašanja, v istem vrstnem redu, na isti način. Medtem do potankosti izdelanega vprašalnika pri nestandardiziranem intervjuju ne uporabimo. Vsem vprašanim ne postavljamo istih vprašanj, ta postavljamo glede na kontekst, dinamiko pogovora ter zastavljene teme. Pred takšno vrsto intervjuja si pripravimo vodilo za intervju, v katerem so zapisane le teme, glede katerih bo intervju potekal (Mesec, 1997).

Podatke smo zbirali od začetka januarja 2022 do konca marca 2022. Veliko strokovnih delavcev, ki so preko elektronske pošte privolili v intervju, je bilo razkropljenih po centrih za socialno delo po celotni Sloveniji. Tako se nam je zaradi logističnih razlogov zdelo ustrezno predlagati izvedbo intervjuja preko aplikacije Zoom ali pa telefona, za kar so se posledično vsi intervjuvanci strinjali. Na daljavo smo izvedli 10 intervjujev. Devet preko aplikacije Zoom, enega pa prek telefona. Dva izmed moških sta privolila v intervju v živo. Tako sem se z njima dobil na dveh različnih enotah CSD v Ljubljani, kjer sta tudi zaposlena.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Izpolnjene vprašalnike in intervjuje smo označili s črkami od A do L. Podatke smo v nadaljevanju obdelali s kvalitativno metodo. Empirično gradivo smo najprej podrobno pregledali. Med branjem odgovorov smo si v vprašalniku začel podčrtovati izjave, ki bi potencialno lahko prispevale k odgovoru naša moja raziskovalna vprašanja. Vsaki izjavi smo določil kodo in jo oštevilčili, s čimer sem določil specifične enote kodiranja. Med odprtim kodiranjem (Priloga C) smo vsako izjavo posebej zapisal v tabelo, v nadaljevanju pa smo izjavam nato določil pojme. Pojme smo nato med seboj primerjal ter jih združil v kategorije, te pa na podlagi raziskovalnih vprašanj v nadkategorije. Med osnim kodiranjem (Priloga D) smo uredil pojme znotraj kategorij ter posameznih nadkategorij ter tako med nadkategorijami in kategorijami vzpostavil hierarhijo

4. Rezultati

V nadaljevanju bom ob rezultatih navedel le tiste citate, ki ugotovitev podrobneje opišejo.

Vsi intervjuvanci želijo ostati anonimni.

4.1 Zaposlovanje moških

Izobrazba

Od dvanajstih moških strokovnih delavcev, ki so sodelovali v sami raziskavi, jih ima pridobljeno izobrazbo socialnega delavca pet. Eden izmed teh je zaključil samo podiplomski študij socialnega dela, saj je prej obiskoval in dokončal študij politologije na Fakulteti za družbene vede. Drugi je po dokončanem študiju socialnega dela pridobil še izobrazbo sociologa, tretji pa izobrazbo električarja. Ostali strokovni delavci imajo različno izobrazbo. Eden ima zaključeno Pravno fakulteto, drugi je zaključil študij psihologije na Filozofski fakulteti. Dva sta diplomirana sociologa, ostali trije pa so zaključili študij teologije. Dva izmed teh sta poleg Teološke fakultete zaključila še specializacijo iz družinske in zakonske terapije, tretji pa študij organizacije in managementa socialnih dejavnosti.

Vstop na področje socialnega dela

Moški strokovni delavci so na področje socialnega dela vstopali na veliko različnih načinov. Kar osem jih je reklo, da so bili že pred prihodom na CSD na tak ali drugačen

način zaposleni ali vključeni na področje socialnega varstva (»Vedno sem delal sorodne stvari socialnemu delu.« (C4); » Sam sem, preden sem pristal na CSD-ju, bil zaposlen v različnih socialnih ustanovah, tako da sem že od začetka vpet v socialo.« (D4)). Šest strokovnih delavcev je reklo, da so na CSD-ju oziroma področju socialnega dela pristali po naključju, nenačrtovano ali pa ovinku (»Na centru za socialno delo sem pristal bolj kot ne po naključju, saj sem prej delal v komerciali.« (A2); »Jaz sem prišel na področje socialnega dela bolj po ovinku, v smislu prostovoljnih dejavnosti.« (A3)). Trije strokovni delavci so izjavili, da so na CSD-ju zaposleni že od začetka zaposlitvene poti ter da je to bila njihova prva in edina služba (»Sprejel sem torej prvo službo, ki mi je bila na voljo.« (K3)). Eden izmed teh je rekel, da mu je sam profil dela pred zaposlitvijo bil popolnoma neznan. Drugi strokovni delavec je izpostavil, da študij v socialnem delu ni bila njegova prvotna želja (»Na začetku sem mislil bit nekaj drugega, ne socialni delavec, saj sem hodil na pedagoško gimnazijo. Moja mama je bila učiteljica, pa sem mislil, da bi bil še jaz.« (B1)). Isti strokovni delavec je omenil, da se je posledično vpisal na Fakulteto za socialo delo (v nadaljevanju FSD) zaradi literature o področju, ki se mu je zdela zanimiva. Ta je tako omenil, da se je ob vpisu na FSD ukvarjal z različnimi dodatnimi projekti, kar ga je spodbudilo, da je študij nadaljeval. Kot glavno spodbudo za študij ali zaposlitev na področju socialnega dela sta dva strokovna delavca opisala željo po delu z ljudmi, tretji je rekel, da ga je za vpis na FSD spodbudila svetovalna delavka, četrtega pa je za zaposlitev spodbudila predstavitev poklica iz strani Socialne zbornice (»Predsednik socialne zbornice je prišel k nam na fakulteto ter nam predstavil področje socialnega dela. Predstavitev mi je bila zelo všeč, ta je tudi rekel, da na CSD-jih primanjkuje kadra ter tako sem videl neko priložnost za zaposlitev.« (L4)). Le dva strokovna delavca sta rekla, da sta vstop na področje socialnega dela načrtovala že prej. Eden je imel željo po delu v socialni že med študijem, drugi pa si je želel vpisati na FSD že v srednji šoli, tako da je bila FSD njegova prva izbira.

Zadovoljstvo z zaposlitvijo

Trije strokovni delavci so izjavili, da so s trenutnim položajem zadovoljni (»S trenutnim položajem sem zadovoljen, saj imam veliko avtonomije. Kakšnih velikih planov nimam.« (H52); »Lahko rečem, da sem zadovoljen s trenutnim delovnim mestom. Všeč mi je delavnik in delovni čas.« (J46)). Eden je izjavil, da mu je poklic trenutno v izziv, druga dva pa da sta glede nadaljevanja zaposlitve na CSD-ju neodločena (»Sam bi si želel razvijati več programov, neposrednega dela, ampak zaradi tega velikokrat ni časa. Sprašujem se, ali

bom zdržal ta tempo ali bom šel kam drugam.« (C51); »Je pa res tudi to, da moja odločitev o delu na CSD-ju tudi trenutno ni čisto »zabetonirana«. Sam torej nimam začrtane poti v smislu, da hočem socialno delo delati 20 ali 30 let.« (E6)). Kljub temu pa je samo en strokovni delavec rekel, da si želi drugo zaposlitev (»Definitivno pa, če bi imel možnosti izbiranja med različnimi poklici in zaposlitvami, se ne bi odločil za delo na centru za socialno delo.« (A31)). Spet drugi strokovni delavec je izjavil, da si želi delati v socialnem delu še v prihodnosti, vendar bi ga v primeru boljše plačane službe takoj zapustil. Isto mnenje je z njim delil še en strokovni delavec (»Moti me, da so začetne plače na tem področju res sramotno nizke in prav zaradi teh se kdaj tudi sam sprašujem, kaj v socialni sploh še delam.« (E50); »če bi zapustil CSD, bi ga verjetno zaradi plače.« (L46)). trije strokovni delavci se glede zadovoljstva z zaposlitvijo niso želeli posebej opredeliti.

Želja po napredovanju znotraj poklica

Štirje strokovni delavci so izrazili željo po poseganju na višji oziroma vodilni delovni položaj (»Sam delam na CSD-ju komaj 2 leti, si pa predstavljam, da bi bil, če bi bil na tem mestu zaposlen 10 let, na drugem položaju.« (E49); »Če pa bi ostal tukaj, bi sam v roku 3 let zagotovo raje prišel na neko drugo pozicijo.« (E61); »Bi pa tudi rekel, da si želim stopiti v neko vodilno vlogo.« (I52); »V sebi imam pričakovanja, da bi šel še kakšno stopničko višje.« (J47)). Sta pa dva izmed omenjenih moških tudi doživela spodbudo glede prevzema vodilnega položaja iz strani ženskih sodelavk (»Se pa mi ponavlja določena situacija. V vsaki službi sem do sedaj prišel do točke, ko mi je sodelavka rekla, da bi moral iti za šefa.« (H53); Iz strani mojih sodelavk mogoče opažam pričakovanja o tem, da bi spremenil svoj položaj.« (I50)). Drugi štirje strokovni delavci so izrazili odsotnost želje po sami vodstveni funkciji, to pa večinoma zaradi zahtevnosti položaja in dodatne obremenitve (»Sam si ne bi želel biti šef, saj vodstveno funkcijo vidim kot zahtevno delo.« (C52); »Vendar sam nimam želje po vodilni poziciji, saj ta zahteva dodatne obremenitve.« (H54); »Sam nikoli ne bi želel biti na položaju nadrejenega, saj zaposleni do tebe nimajo spoštovanja, prav tako prevzemaš veliko bremen.« (L47)). Eden izmed strokovnih delavcev je še dodal, da nikoli ne bi poskušal napredovati samo zaradi vzdrževanja ali zvišanja statusa (»Ne, bi pa poskušal napredovati, če bi me delo ne izpolnjevalo več, ne zaradi spola. Moškost se seveda da vzdrževati na mnogo načinov.« (F44))

Ovire pri zaposlovanju moških

Strokovni delavci so našli veliko različnih ovir, ki moške od zaposlovanja na področju socialnega dela odvrtaajo. Nekateri so omenili problem nizke plače znotraj samega poklica (»V sami osnovi je to delovno mesto slabo plačano in tako razumem zakaj se določeni moški ne odločijo podati v ta poklic.« (G9); »Ne moti me toliko samo delo, kot me moti dejstvo, koliko je to plačano v primerjavi z ostalimi moškimi kolegi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe in zaslužijo veliko več od mene.« (E60)). Nekateri pa so poleg plače omenjali še oteženo ali onemogočeno napredovanje, manjše možnosti za načrtovanje uspešne kariere, prav tako pa tudi nizek status in ugled moških, ki se na področje socialnega dela vključujejo (»V socialnem delu je ogromno dela in ogromno odgovornosti, za zelo slabo plačo in za nizek družben status.« (H7); »Mogoče na moške vpliva tudi plača in ugled, ta vidik je za moške kar zelo pomemben. Tako da sami veliko bolj tehtajo kam iti, da bodo boljša izhodišča za plače.« (I7)). Tako sta dva izmed strokovnih delavcev omenila, da se moški večinoma zaposlujejo na podočjih, ki prinašajo denar, saj naj bi nekaterim moškim, pogosteje kot ženskam, bila plača večjega pomena, na kar naj bi vplivala tudi sama socializacija (»Drugi vidik, ki bi ga izpostavil, pa je tudi finančni. Zdi se mi, da moški pogosteje gledajo na denar, kar je zagotovo povezano z neko socializacijo, vlogo hranitelja družine.« (E11)). Eden izmed njih je prav tako izpostavil opažanje, da če se moški že zaposlijo v skrbstvenih poklicih, se skušajo zaposliti v takšnih, ki prinašajo denar. Drugi pa je omenil proces, znotraj katerega so zaposleni moški CSD vzeli kot odskočno desko za boljše zaposlitev (»Imeli smo nekaj moških z različnimi izobrazbami, psihologi, sociologi, ki so prišli na CSD, vendar so zaradi plače kmalu potem tudi odšli v bolj plačane in ugledne poklice v zdravstvu recimo.« (I11)). Je pa po drugi strani eden izmed strokovnih delavcev poudaril, da na zaposlovanje moških še zdaleč ne vpliva le plača in ugled, ampak tudi drugi dejavniki, vezani na vsakega posameznika posebej (»Je pa res, da je to tako kompleksno vprašanje, da ne bi sedaj posploševal na neke statistične podatke – v smislu moški so bolj nagnjeni k denarju, zato se tukaj ne bodo zaposlili. To je odvisno od vsakega posameznika posebej.« (G10)). Nekateri strokovni delavci so omenili, da vidijo problem v negativnem dojemanju poklica v družbi, ki tega stigmatizira. Eden je kot oviro tudi izpostavil stereotipno delitev dela po spolu, ki ima družben vpliv. Kot druge ovire so moški naštevati še vplive različnih družbenih norm. Eden je omenil prepričanje, da so moški boljše za tehnične stvari ter zato socialno delo zanje naj ne bi bil primeren poklic. Dva sta omenjala

družbena prepričanja, da so ženske bolj primerne za delo z ljudmi, nekateri izmed njih pa so bili tudi sami prepričani, da so ženske »po naravi« bolj nagnjene v sam poklic (»Sam sicer ne želim stereotipizirati, vendar menim, da so v socialnem delu vseeno prisotne »mehke« večine, ki so ženskam morda že »po naravi« bližje.« (C7)). Kot oviro so štirje strokovni delavci omenjali družben stereotip, da je poklic ženski in negovalni. Nekateri so omenili tudi samo feminizacijo socialnega dela (»Mogoče bi bil eden izmed razlogov za pomanjkanje moških to, da se na socialno delo gleda kot ženski, feminizirani poklic.« (H5)).

En strokovni delavec je omenil, da se moški ne zaposlujejo na področju socialnega dela zato, ker raje eksperimentirajo ter težje zdržijo v neustvarjalnem delu, medtem ko je omenil, da naj bi ženske bile veliko bolj konformne, kar naj bi sistemu ustrezalo. Drugi je menil podobno ter izpostavil, da moški raje ustvarjajo, uničujejo, ter se ukvarjajo z razburljivimi stvarmi. Druga dva strokovna delavca sta omenila oviro, ki se kaže v (pre)majhni promociji CSD-jev pri ostalih moških, ki so na njih zaposlenih. Spet druga dva pa sta omenila, da moške od zaposlitve odvrta odsotnost rezultatov dela ter s tem povezan problem predstavljanja in merjenja rezultatov dela. Samo en strokovni delavec je bil mnenja, da moške pred zaposlitvijo na področje socialnega dela odvrta strah pred predsodki okolice. Prav tako je samo eden izpostavil, da veliko moških pri zaposlitvah izpade iz sistema ravno zaradi predsodkov žensk, ki namesto njih raje zaposlijo ženske. Po drugi strani je spet drugi strokovni delavec poudaril, da se CSD, na katerem je zaposlen, že vrsto let trudi zaposliti čim več moških, vendar je teh na razpisih zmeraj zelo malo. Eden izmed strokovnih delavcev pa je še omenil, da je pomanjkanje moških na področju socialnega dela zelo relativen problem, ki pa je predvsem odvisen od področja dela (»Pomanjkanje moških v socialni je zelo odvisno od samega področja. Sam sem bil prej recimo zaposlen 5 let v zavetišču za brezdomce, kjer smo delali večinoma moški, je pa to v socialnem varstvu res neka redkost.« (J5)).

Spodbude pri zaposlovanju moških

Kar sedem moških strokovnih delavcev je bilo mnenja, da bi moške pri zaposlovanju na področju socialnega dela lahko spodbudila višja plača (»Ja, plača ima tudi velik vpliv. Verjamem, da bi višja plača privabila več moških.« (C13); »Bom rekel, da bi moške lahko za pogostejše zaposlovanje spodbudila višja plača.« (D9)). Drugi so še omenjali spodbude v obliki promocije CSD-jev, večjega razvoja področij dela na CSD-jih, boljšega

predstavljanja rezultatov dela, ozaveščanja družbe glede samega poklica ter uvedbe vsebinsko bolj določenega dela. Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da se mora sprožiti snežna kepa zaposlovanja moških (»Je pa potrebno sprožiti snežno kepo, več moških v branži bo tudi privabilo več moških.« (F11)). Isti strokovni delavec je povedal, da bi lahko moške privabila varna in dolgoročna zaposlitev, ki je sedaj naj ne bi bilo, je pa glede same realizacije zaposlovanja moških prepričan, da k njej ne bo pripomogel noben sistemski pristop. Skupaj še z drugim strokovnim delavcem je izpostavil potrebo zaposlitvenih kvot po spolu (»Morda bi moške lahko spodbudile zaposlitvene kvote po spolu.« (F8); »Meni bi se zdelo recimo smiselno, da bi se uvedlo kvote v smislu 10 procentov moškega kadra na en CSD recimo.« (J9)). Eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil, da obstaja na področju socialnega dela veliko področij, ki bi za moške lahko bila zanimiva, ter v katerih se te potrebuje (»Glede na to koliko je na področju socialnega dela različnih del, različnih področij, si predstavljam, da bi bile te interesantne tudi za nek moški tradicionalen pogled.« (H10)).

4.2 Položaj moških

Stereotipne vloge

Pet strokovnih delavcev je potrdilo, da so jim na delovnem mestu predpisane stereotipne vloge (»Ja, takih stereotipnih vlog je zagotovo nekaj.« (B16); »Ja stereotipne vloge so mi zagotovo pripisane.« (H11); »Ja lahko rečem, da so mi predpisane nekakšne stereotipne vloge.« (J10)). Je pa eden izmed teh rekel, da se s stereotipnimi nalogami ne srečuje znotraj strokovnega dela, temveč se te vloge večinoma kažejo v medsebojnih interakcijah z ženskimi sodelavkami. Isti strokovni delavec je rekel, da so takšne vloge zelo odvisne od področja dela na CSD-ju (»Si pa predstavljam, če bi delal na področju družine ali z mladostniki, da bi moja vloga bila drugačna.« (E19)). Eden izmed omenjenih strokovnih delavcev je bil mnenja, da do stereotipnih vlog pride avtomatično ter da je aktivnejša vloga moškega upravičena. S prej omenjenimi strokovnimi delavci se niso strinjali trije moški, ki so bili mnenja, da jim stereotipne vloge niso pripisane (»Na podlagi izkušenj menim, da moškim na našem CSD niso predpisane stereotipne vloge.« (A11); »Mislim, da mi na delovnem mestu niso predpisane stereotipne vloge.« (D13)). Eden izmed omenjenih strokovnih delavcev je izpostavil, da se stereotipne vloge ne formirajo, če so te med člani kolektiva primerno razporejene. Ta je sicer rekel, da so v primeru nedoločenosti vlog moški bolj iniciativni glede opravljanja tehničnih opravil, vendar je ta mnenja, da tehnično

razmišljajo tudi določene sodelavke, s čimer zaključuje, da tega tako ne moremo kar posplošiti na vse moške. Ta je kot edini tudi izjavil, da sam na CSD-ju ni zadolžen za opravljanje različnih tehničnih opravil. Z razliko od njega pa je kar devet moških izpostavilo, da se je s pričakovani glede opravljanja tehničnih opravil že srečalo (»Recimo menjaš žarnice, sam sem se neredko tudi dogovarjal z mojstri za popravilo oken, pisoarja.« (B18); »To se dogaja. Mene pogosteje poiščejo recimo glede računalnikov.« (C14); Ja, definitivno, sam se velikokrat znajdem v vlogi »hišnika«, skrbim za računalnike. Pred eno uro sem ravno vozil stole na kosovne odpadke.« (E17)). Dva strokovna delavca sta še omenjala, da jih sodelavke zaradi spola občasno prosijo za spremljanje na terenu, sodelovanje pri razgovorih. Eden izmed njih je pa rekel, da ga sodelavke za spremljanje na terenu prosijo tako zaradi spola kot tudi zaradi njegovih izkušenj. Je pa isti strokovni delavec omenil predsodek, ki ga je imel sam do sebe. Ta je veliko časa menil, da zaradi svojega spola in videza ni primeren za delo s samimi otroki. Na to mišljenje so po njegovem mnenju vplivali ravno stereotipi in družbene norme.

Kar se tiče (ne)zadovoljstva moških z vlogami, s katerimi se srečujejo, jih je šest reklo, da so vloge nemoteče (»Ne, te vloge me ne motijo.« (B21); »Če me sodelavka nekaj prosi je to meni čisto ok.« (E22); »ampak jaz s temi vlogami nimam težav.« (J11); »to so res minorne stvari, ki meni osebno ne predstavljajo nekih težav.« (J15)). Drugi trije so rekli, da so sodelavkam vedno pripravljene pomagati, eden izmed teh je rekel, da se mu zdi pomembno, da vsak s svojim znanjem prispeva znotraj skupnosti. Eden izmed strokovnih delavcev je izjavil, da ima občutek dolžnosti do pomoči in zaščite ženskih sodelavk, spet drugi pa je omenil pomembnost izmenične pomoči (»To tudi zato, ker vem, da bom sam lahko vprašal sodelavko, za kakšno drugo stvar, katere nisem toliko več recimo.« (J16)). Je pa eden izmed strokovnih delavcev omenil, da ga bolj kot spolno pogojene vloge moti odsotnost potrebnih resursov za nemoteno delo (»Moti me bolj na sami sistemski ravni. Preden sem prišel na CSD, sem pričakoval, da nam bo služba dala neke resurse, kot je na primer hišnik, ki lahko pride nekaj popraviti. Takšne malenkosti zagotovo zmotijo strokovno delo.« (E23)). Kar sedem strokovnih delavcev je tudi omenilo, da se v določenih situacijah od njih v službi pričakuje, da bodo intervenirali v primeru rizičnih situacij, ki se na CSD-ju dogajajo (»Ja se je že zgodilo, da sem mogel miriti situacijo.« (H35); »Da, če je kje kakršnakoli eskalacija tudi mene pokličejo, da grem intervenirat.« (I32); »Ja v rizične situacije sem velikokrat poklican.« (L33)). Dva strokovna delavca sta rekla, da se s takimi pričakovanji še nista srečala, tretji pa, da se z njimi srečuje, vendar ne zelo pogosto. Eden od strokovnih delavcev je rekel, da je bila takšna zaščita delavk bolj aktualna še pred 20

leti ter je takrat obstajal drugačen odziv delavcev do nasilnih uporabnikov, ki naj bi se do sedaj že zelo spremenil, saj se situacija poskuša miriti na umerjen način ter se v takem primeru kliče policijo. Pet strokovnih delavcev je reklo, da interveniranje znotraj rizičnih situacij zanje ni moteče, le eden pa je izpostavil pritisk, ki ga ob takih trenutkih doživlja («Zagotovo je to, da greš v konfliktno situacijo en pritisk, saj so te situacije težke.» (I33)). Glede na to, da dva izmed strokovnih delavcev delata na področju dela z mladimi, smo ju vprašali glede pritiska v povezavi z vzorom in zgledom mladim fantom, uporabnikom. Oba sta rekla, da nista nikoli čutila pritiska, da mladim postaneta vzornika. Eden izmed njiju je rekel, da to ni pritisk, ampak realnost ter odsotnost zgleda pomeni lastno neuspešnost pri samem delu. Ta isti strokovni delavec je za konec izpostavil še stereotip in očitek, da je večina moških na vodilnih položajih, kar pa naj bi bilo na slovenskih CSD-jih zamešano, saj imajo vodilne položaje v večini same ženske.

Diskriminacija

Kar devet strokovnih delavcev je reklo, da se zaradi spola na delovnem mestu niso srečali še z nobeno obliko ali vrsto diskriminacije («Ne, diskriminacije sam še nisem doživel.» (C33); «Nisem zaznal občutka diskriminacije.» (F32); «Ne, to pa ne. Se ne spomnim kakršnegakoli primera diskriminacije.» (G27); «Ne, z diskriminacijo se še nisem srečal.» (H38); «Ne, zaradi spola na CSD-ju nisem bil še nikoli diskriminiran.» (J34)). Samo en strokovni delavec je rekel, da doživlja diskriminacijo, za katero je označil dejstvo, da nima nobenih moških sodelavcev. Eden izmed strokovnih delavcev je poudaril, da diskriminacijo pogosteje kot moški doživljajo ženske sodelavke («Kot sem že rekel, se diskriminacija, po mojem mnenju, pogosteje dogaja ženskim sodelavkam. Torej v smislu, da so te, predvsem iz strani moških uporabnikov, videne kot manj sposobne.» (E44)).

Privilegiji in prednosti

Poleg ostalih privilegijev, ki bodo pozneje bolj razvidni pri interakciji moških strokovnih delavcev z uporabniki, zaposlenimi in nadrejenimi, so moški strokovni delavci naštevali veliko vrst ostalih privilegijev in prednosti, ki jim jih na delovnem mestu prinaša spol. Štirje strokovni delavci so izpostavili prednost, ki jo imajo moški pri samem zaposlovanju («Se mi pa zdi, da smo lahko moški na področju socialnega dela deležni tudi pozitivne diskriminacije. To lahko izpostavimo v primeru zaposlovanja, saj moških v tej dejavnosti preprosto primanjkuje.» (B47); «Za moške so v socialni povsod odprta vrata.»

(E62); »Če bi neki moški oddal vlogo za zaposlitev, bi pred ženskimi kolegicami zagotovo imel neko prednost.« (I47)). Eden izmed strokovnih delavcev je prav tako izpostavil zaželenost moškega kadra pri sodelavcih. Drugi pa je poudaril vpliv moškega spola na odsotnost doživljanja fizičnega ali verbalnega nasilja uporabnikov (»Prav tako se niti ne spomnim, da bi kdaj bil deležen nekega neposrednega verbalnega nasilja v smislu, da bi me kdo žalil, da bi mi grozil. In ja, mislim, da to verjetno izhaja iz tega, da sem moški in si uporabniki zato manj upajo.« (H34)). Druga dva strokovna delavca sta izpostavila občutek varnosti (»Mogoče je privilegij tudi to, da bo kakšen uporabnik zato, ker sem moški, name mogoče začel kričati pozneje, kot pa na sodelavko.« (D31)). Eden izmed njih je tudi izpostavil, da so ženske pogosteje žrtve napadov nasilnih uporabnikov (»a do sedaj so bile na področju socialnega dela žrtve fizičnih napadov, najbrž tudi verbalnih, pogosteje ženske kot moški.« (B43)). Ta pa prav tako predvideva, da uporabniki redkeje napadejo, če nasproti njih sedi moški strokovni delavec. Isti strokovni delavec je še izpostavil prednost in vrednost moških zaradi njihovega pomanjkanja v socialni (»To, česar je manj, lahko ravno iz tega razloga pridobi na vrednosti. Stvar je v interpretaciji.« (B68)). Ta pa je prav tako rekel, da moški spol v patriarhalni družbi, v kateri živimo tudi trenutno, vedno pomeni prednost (»Gledano globalno, smo beli moški privilegirana populacija. Zaradi tega obstaja za te moške zagotovo nekaj prednosti. Živimo v svetu, ki je naklonjen patriarhatu.« (B50)). Eden izmed strokovnih delavcev je izrazil opažanje, da moški, glede na to, da so v manjšini, še vedno zasedajo veliko vodilnih mest na področju socialnega varstva. Ta je rekel, da jih zasedajo hitreje kot ženske, saj je vodilni položaj za njih lažje dostopen (»V roku desetih let po zaposlitvi imaš kot moški kar veliko možnost, da prideš na višji položaj.« (E16)). Spet drugi strokovni delavec je izpostavil, da si lahko zaradi moškega spola privoščijo več, saj so mu določene stvari zaradi spola prizanesene (»V smislu, da so nekateri dokumenti manj urejeni in ker si moški, ti nobeden ne bo nič rekel.« (L37); »Če ne pokličeš kakega uporabnika nazaj, ker pozabiš, ti ne zamerijo, saj si moški.« (L38); »Pri teh napakah so ljudje bolj prizanesljivi.« (L39)). Le trije strokovni delavci so rekli, da samih privilegijev in prednosti zaradi lastnega spola ne opazijo (»Ne, vsi smo obravnavani enakovredno. Sam ne zaznavam nobenih privilegijev, ki bi si jih lahko pripisal.« (A27); »Posebnih prednosti moških socialnih delavcev ne vidim.« (K32)). Samo en strokovni delavec pa je rekel, da se mu zdi, da bolj kot spol privilegije strokovnega delavca prinaša dobra energija.

4.3 Odnosi moških

Dinamika s sodelavci

Kar deset moških strokovnih delavcev je izjavilo, da se v sam kolektiv počutijo enakovredno vključene, sprejete in integrirane (»Da, moški smo enakovredno vključeni v kolektiv.« (A14); »Načeloma se v kolektivu počutim sprejet. Nikoli se nisem čutil nesprejetega samo zato, ker naj bi bil moški.« (C21); »V kolektivu se čutim sprejet tako od sodelavcev kot tudi sodelavk.« (D18)). Eden izmed njih je rekel, da se s sodelavkami družijo tudi neformalno, drugi pa je rekel, da je njegov odnos z ženskimi sodelavkami bolj formalen ter da se je neformalno v preteklosti družil le z moškimi sodelavci. Da sta imela drugačen odnos z moškimi sodelavci kot z ženskimi, sta izpostavila še druga dva strokovna delavca (»Do določene mere imava s sodelavcem zagotovo drugačen odnos.« (H20)). Dva izmed strokovnih delavcev sta rekla, da spol ne vpliva na odnose med delavci, eden od njiju je izpostavil, da v interakciji s sodelavci obeh spolov ni razlike, ter tako poudaril enako sodelovanje z obema spoloma. Z njima se je strinjal tudi tretji strokovni delavec, ki je poudaril, da se dinamika z moškimi sodelavci v primerjavi z ženskim kolektivom nepomembno razlikuje (»Mnenja sem, da za različno dinamiko z moškimi sodelavci ni nobene potrebe, saj je odnos nas vseh sodelavcev, tako moških kot ženskih, do vsebin našega dela visoko profesionalen, predvsem pa v skladu z zdravo človeško pametjo ter ustrezno mentalno higieno.« (K18)). Sta pa dva strokovna delavca omenila, da je komunikacija z moškimi lažja (»Z moškimi sodelavci se da marsikatero stvar urediti brez »kompliciranja«, preko telefona, elektronskega sporočila, kratkega 5-minutnega pogovora.« (A19)) Po drugi strani je eden izmed strokovnih delavcev dejal, da se bolj kot spol v njihovem kolektivu ceni delavec z dobro energijo ter dobro in uspešno delo. Znova drugi strokovni delavec pa je bil mnenja, da je treba razlike med spoloma izkoristiti za dobro timsko delo, za kvaliteto tima pa je poudaril dobronamernost članov, ne glede na sam spol. Trije strokovni delavci so izrazili pomembnost mešanega kolektiva (»sam zagovarjam ne glede na področje v socialni, mešanico ženskega in moškega kolektiva, saj se mi zdi, da so odločitve kdaj zelo drugačne, če je v proces vključen tudi moški strokovni delavec in neko moško mišljenje.« (J29)).

So pa nekateri moški strokovni delavci navedli tudi specifike znotraj pretežno ženskega kolektiva. Eden je omenil drugačno neformalno komunikacijo znotraj ženskega kolektiva, na katero se še ni popolnoma navadil. Druga dva sta rekla, da sta se na omenjeno dinamiko

navadila ter ju ne moti (»Res je da so teme pogovorov bolj osebne, več se govori o družini, zdravstvenih težavah, kdaj mi je ob teh pogovorih neprijetno, vendar sem takšnih debat navajen že iz prejšnje službe.« (E30)). Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da se je že navadil na uporabo ženskega spola pri pogovorih (»Ko imamo vsak četrtek strokovni kolegij, sem se že navadil, ko reče vodja »ve«.« (J18)). Stvar, ki je enega izmed strokovnih delavcev zmotila, je bila ta, da mora velikokrat nadomeščati delo ženskih sodelavk (»Ker so vse ženske na centru mame in so bile šolske počitnice, pa so si seveda želele preživeti čas s svojimi otroki, so vse te nujne naloge padle name.« (L12)). Potrebo po zaposlovanju več moških sodelavcev je izrazilo pet strokovnih delavcev. Kot razlog so pogosteje kot družbo navedli boljše strokovno delo in delovno dinamiko. Eden izmed strokovnih delavcev je opozoril, da je to, da je na CSD-ju zaposlen kot edini moški, velika slabost za strokovno delo ter zaradi tega sistem šepa, zaradi česar zagovarja potrebo po enakomernem zastopanju spolov. Potrebo po moški družbi znotraj delovnega mesta so izpostavili le trije strokovni delavci (»Je pa res, da bi kdaj želel več »moških« pogovorov, predvsem med malicami.« (E27)). Je pa eden izmed teh dodatno izpostavil, da se z moškimi veliko družijo tudi zunaj službe ter zato te potrebe ne občuti zelo pogosto. Samo odsotnost potrebe po moški družbi je tako poleg njega izpostavil le še en strokovni delavec (»Težko rečem, da bi si želel več moških sodelavcev, saj se mi zdi, da sem se na svojo vlogo edinega moškega že navadil.« (G20)). So pa moški v povezavi z dinamiko s sodelavci opisali nekaj prednosti, ki jim jih prinaša moški spol. Eden je rekel, da so sodelavke velikokrat hvaležne, da je vključen v kolektiv ter da ženske sodelavke upoštevajo njegov moški doprinos. Drugi je rekel, da zaradi spola v kolektivu občuti večjo sprejetost. Spet drugi je rekel, da ima zaradi spola drugačen pogled na situacije, kar naj bi sodelavke cenile. Eden izmed strokovnih delavcev pa je še izpostavil veljavo moškega mnenja, za katerega ga sodelavke velikokrat vprašajo.

Dinamika z nadrejenimi

O enakopravnem delovanju nadrejenih je poročalo sedem moških (»Ne, nadrejeni so do mene zmeraj bili zelo spoštljivi in mislim, da do zaposlenih ne delajo nekih razlik.« (D24); »Ne, nadrejeni me zaradi spola ne tretirajo drugače.« (G22); »V bistvu me nadrejeni ne tretirajo drugače.« (I23)). Eden izmed ostalih strokovnih delavcev je rekel, da je imel z nadrejenimi večinoma pozitivne in korektne odnose. Kljub temu pa je opisoval, da je v povezavi z nadrejenimi doživel tako pozitivne izkušnje kot negativne. Ta je rekel, da je

imel že nadrejeno, ki je ustrahovala delavce ne glede na spol ter nadrejeno, katere osebne frustracije so vplivale na njen odnos z moškimi delavci. Sam je bil v odnosu z nadrejeno prav tako priča mejnemu spolnemu nadlegovanju. Ta je prav tako izpostavil pričanje njegovih sodelavk, ki so govorile o tem, da so z moškimi nadrejenimi velikokrat imele slabe izkušnje, saj so jih nekateri izmed teh zaradi spola podcenjevali. Eden izmed strokovnih delavcev je omenil odsotnost vpliva spola na njegov odnos z nadrejeno, prav tako pa tudi opažanje, da bolj kot spol na odnos z nadrejenimi vpliva energija delavca, ki jo ta oddaja (»Prepričan sem, da moj spol ne vpliva na odnos do nadrejenega, pač pa energija, ki jo ustvarjam. Spol je tudi v tem kontekstu irelevanten.« (F27)). Nevtralen pogled na njegovo dinamiko z nadrejenimi je imel samo en delavec, ta je rekel, da sam odnosov z nadrejeno ne more primerjati, saj je na CSD-ju edini moški. Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi moškega spola so opazili štirje moški (»Ja, definitivno. Opažam, da imajo nadrejeni do mene, ker sem moški, večje spoštovanje.« (E31); »Pozitiven vidik vidim v tem, da imajo do tebe, ker si moški, mogoče večje spoštovanje, ti rečejo: »fajn, da imamo kakšnega moškega na centru« (I24)). Eden od strokovnih delavcev je rekel, da je nadrejena zaradi zahtevnosti področja, na katerem sam dela, veliko bolj prilagodljiva, ta pa naj bi tudi opazala dober vpliv moških v kolektivu in se zato za odnos z njimi bolj potrudila, saj želi, da bi ti v njem dolgoročno ostali. Drugi strokovni delavec je rekel, da na spoštovanje nadrejenih ne vpliva samo spol, temveč veliko drugih dejavnikov, kot je na primer tudi starost, formalna izobrazba.

Dinamika z uporabniki

Dva moška sta izpostavila, da so moški strokovni delavci med uporabniki velikokrat zaželeni (»Mogoče uporabniki kdaj raje vidijo moškega kot žensko.« (A21); »Uporabniki se velikokrat počutijo ogroženi, saj hodijo od vrat do vrat, od centra do centra ter so povsod ženske. Videti je, da se kdaj prav oddahnejo, ko vidijo moškega.« (D27)). Drugi trije uporabniki so izpostavili, da moški zaradi spola od določenih uporabnikov dobijo apriorno spoštovanje (»Je pa res, da v veliki večini naletim pri uporabnikih na neko stopnjo apriornega spoštovanja, to pa predvsem moških. Mogoče je to neka prednost, ki izhaja iz mojega spola.« (H33)). Drugi strokovni delavec pa je izpostavil, da mu uporabniki zaradi spola velikokrat predpisujejo in priznavajo strokovnost ter veljavo. Kar osem strokovnih delavcev je omenjalo privilegije in prednosti, ki jih imajo pri delu z moškimi uporabniki, to pa predvsem s tistimi, ki izvirajo iz patriarhalno naravnane okolja, so v procesu

razveze ali pa do žensk gojijo takšne ali drugačne predsodke. Prav tako pa so nekateri strokovni delavci izpostavili, da so iz strani moških uporabnikov dobili občutek, da ti že apriorno sklepajo, da jih bodo zaradi istega spola bolje razumeli (»Tam, ko gre zato, da ljudje izhajajo iz patriarhalnega okolja, imamo moški zagotovo neke vrste prednost.« (B49); Jaz sam o tem ne nič odločam, ampak se mi zdi, da so se moški v primerih razvez v stiku z menoj lažje odprli, ter so mi zaupali, da jih bom lažje razumel.« (C39); »Velikokrat je uporabnikom lažje, če je prisoten socialni delavec istega spola, saj sklepam, da ima neki moški občutek, da ga lahko bolje razumem in se z menoj lahko hitreje poistoveti.« (G25); »Zadnjič mi je eden od uporabnikov sicer rekel, da ga bom bolje razumel zato, ker sem moški.« (J28)). Dva od omenjenih strokovnih delavcev sta izpostavila, da sta velikokrat dobila občutek, da imajo predvsem moški uporabniki do ženskih strokovnih delavk velikokrat bolj poniževalen odnos kot do moških. Te pa tudi velikokrat podcenjujejo (»Tako kdaj opažam predsodke o tem, da so ženske sodelavke manj sposobne.« (E37); »Torej, če bi sodelavka neko odločbo izdala, bi se določeni uporabniki pritoževali, medtem pa ko meni rečejo, da razumejo moje zadržke.« (E38)). Eden izmed njiju ter še eden od ostalih strokovnih delavcev sta rekla, da sta zavrnitev sodelovanja uporabnikov z žensko delavko zaradi njenega podcenjevanja, že opazila.

Dva strokovna delavca sta izpostavila pogosto prepričanje moških uporabnikov glede pristranskosti ženskih strokovnih delavk, to pa predvsem v povezavi s samimi razvezami, kar še bolj negativno vpliva na ženske strokovne delavke. Eden izmed strokovnih delavcev je po drugi strani rekel, da sam večjega spoštovanja moških uporabnikov ne doživlja (»Težko rečem, da me moški uporabniki ravno bolj spoštujejo.« (J27)). Drugi strokovni delavec je rekel, da zaradi lastnega spola v odnosu z uporabniki še ni naletel na negativno izkušnjo. Je pa spet drugi rekel, da je iz strani uporabnikov že naletel na podcenjevanje, vendar to bolj zaradi starosti kot zaradi spola. Pet strokovnih delavcev je reklo, da se jim še nikoli pripetila zavrnitev uporabnika zaradi lastnega spola. So pa štirje strokovni delavci izpostavili, da negativen vpliv izkušenj ženskih uporabnic z moškimi lahko vpliva na njihov odnos z moškimi strokovnimi delavci (»Bi pa po drugi strani rekel, da bi imel verjetno minus, če bi delal z žensko, ki je bila žrtev spolnega nasilja.« (E39)). Eden izmed teh je rekel, da je odnos ženskih uporabnic z moškimi strokovnjaki zelo različen in odvisen od njihovih preteklih izkušenj ter same socializacije. Je pa izpostavil, da je že videl, da si je ženska uporabnica želela sodelovati z žensko delavko, vendar nikoli ni vedel, ali je to samo zaradi spola ali pa drugih razlogov, ki so nanj vezani kot osebo. Isti strokovni delavec je rekel, da se pri delu z uporabniki zaradi spola ne počuti omejen. Rekel je, da so, zato ker je

na CSD-ju edini moški, bolj omejene ženske, saj pri določenih razgovorih, pri katerih bi bilo primerno, da v njih sodeluje tudi moški strokovni delavec, zaradi zasedenosti sam velikokrat ne more sodelovati (»Ko gre za težje primere, je pomanjkanje moških zagotovo »hendikep«. Glede tega se mi zdi pomembna uravnoteženost, mi pa smo žal neuravnoteženi.« (B34)). Z omenjenim strokovnim delavcem se je strinjal še drugi, ki je izjavil, da je dopolnjevanje pri delu zaradi manka moških oteženo. Samo eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil, da sam spol ne vpliva na odnose med delavcem in uporabnikom. Ta je mnenja, da bolj kot spol na omenjene odnose vpliva energija delavca. Trije strokovni delavci pa so izpostavili, da ima večji vpliv kot spol na delovno dinamiko z uporabniki predvsem strokovno znanje (»Zdi, se mi, da uporabniki niti ne toliko gledajo na to, ali je neki socialni delavec moški ali ženska, po mojem bolj gledajo na to, kakšen odnos imamo strokovni delavci do njih.« (D35)). Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da se mu zdi vzpostavitev odnosa med uporabnikom in delavcem istega spola čisto razumljiv ter zato pri razgovorih z uporabnikoma različnih spolov, sodelavca različnega spola velikokrat delata skupaj v paru. Pomembnost dela v paru sta izpostavila tudi druga strokovna delavca.

So pa nekateri strokovni delavci govorili tudi o tem, da pri delu z uporabniki zaradi pomanjkanja moških strokovnih delavcev primanjkuje moškega razmišljanja, moške energije, moškega pogleda ter moške perspektive. V naštevanju samih razlik med ravnanjem ženskih strokovnih delavk in moških strokovnih delavcev v odnosu z uporabniki so nekateri moški poudarili, da moški strokovni delavci v samo dinamiko prispevajo drugačno perspektivo, uporabnike drugače dojemajo ter tem dajo drugačno sporočilo. Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da imajo in morajo imeti moški več »strokovne korajžje« kot ženske sodelavke (»V smislu, da si več upamo, da se ne dlakocepi vsaka vejica v nekem zakonu, da se da pogledati širše, malo v duhu ne samo po črti zakona, kljub temu pa še vedno v okviru zakona.« (G29)). Drugi strokovni delavec je rekel, da moški delajo drugače ter so, za razliko ženskih sodelavk, bolj storilnostno naravnani. Spet drugi pa je bil mnenja, da moški strokovni delavci ob kriznih situacijah odreagirajo drugače ter znajo uporabnikom bolje kot ženske sodelavke postavljati meje. Eden izmed strokovnih delavcev je tudi izjavil, da to, da ne odreagira preveč čustveno, velikokrat vzame kot prednost, ki jo povezuje s preišljenim ravnanjem. Spet drugi strokovni delavec pa je izpostavil, da so moški z uporabniki bolj direktni kot ženske. Z njim se je strinjal eden izmed strokovnih delavcev, ki je dejal, da imajo ženske večji občutek za »finese«, vendar sam opaža, da

moški strokovni delavci na stvari velikokrat gledajo črno-belo ter v odnosih z uporabniki več posplošujejo in poenostavljajo.

Dojemanje moških iz strani njihove okolice

Večina moških je reklo, da se zaradi svojega poklica, iz strani svojega okolja, še ni srečalo z nobenimi negativnimi odzivi. Eden je rekel, da se še nikoli ni srečal z obsojanjem okolice. Druga dva sta izjavila, da nista še nikoli občutila neodobravanja njune zaposlitve, znova druga dva sta rekla, da ne znata prepoznati nobenih stigem, povezanih s svojim poklicem, ki bi jih okolica lahko tudi potencirala. Drugi trije strokovni delavci so rekli, da se zaradi svojega poklica še nikoli niso srečali z omaloževanjem okolice. Dva pa sta reakcijo ljudi o razkritju poklica označila kot ravnodušno. Eden izmed drugih strokovnih delavcev je izjavil, da sam še ni opazil veliko stereotipov, ki bi bili povezani z moškimi strokovnimi delavci, je pa že slišal za to, da se moškim v skrbstvenih poklicih pripisuje ženstvenost. Ta je rekel, da ga je bilo, zaradi poklica, kdaj strah obsojanja okolice (»mi je včasih, ko sem še hodil na faks in različne zmenke, bilo mogoče malce strah in nelagodno, povedati puncici, s katero sem šel, o tem, da študiram socialno delo. Kar malce strah me je bilo, kaj si bo pa mislila.« (I48)). Kljub temu pa je ta rekel, da poklic nima velikega vpliva na dojemanje njega samega v okolici (»Se mi zdi vseeno, kje sem zaposlen, mislim, da bi ljudje ne glede na mojo službo name gledali podobno.« (I38)). Z njim se je strinjal tudi drugi strokovni delavec (»Ljudje, moški, ženske me obravnavajo v povsem drugih izhodiščih moje osebne in socialne prisotnosti kot pa na podlagi značilnost mojega poklica in narave zaposlitve.« (K35)). Spet drugi strokovni delavec je bil mnenja, da neka splošna podoba moških socialnih delavcev ne obstaja, saj naj bi bilo teh premalo. Je pa ta bil mnenja, da se moški lažje kot ženske izognejo pričakovanjem same okolice. Izpostavil pa je tudi, da ukvarjanje s pričakovanji okolja človeka lahko hitro potegne v zanko pričakovanj okolice, po kateri se posledično začne tudi vesti. Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da so ljudje ob njegovem razkritju poklica nad poklicem fascinirani ali pa začudeni (»Ne bi rekel, da je odziv negativen, ampak ja od 0 do 10 bi ga ocenil z eno trojko. To je tak odziv, kot da ljudje od mene takšne zaposlitve ne bi pričakovali ter so začudeni.« (L41)). Drugi strokovni delavec je rekel, da kdaj opazi podcenjevanje pri moških, ki so zaposleni v moških poklicih. Odziv nekaterih je bil v njegovem primeru negativen, vendar je sam rekel, da se s tem ne obremenjuje ter da negativnih odzivov ni veliko (»Včasih, potem ko poveš, da si na CSD-ju strokovni delavec, doživiš predvsem od moških, ki so v

tradicionalno moških poklicih, neke vrste podcenjevanje v smislu, kot da se jim to zdi malce smešno.« (J36); »Ko sem se nazadnje pogovarjal z mojim sosedom, ki si zida hišo zraven naše, ter sem mu povedal, kaj in kje delam, je imel prvih 5 minut na obrazu viden mrk. Se pa je s tem sprijaznil, ko sem mu bolj natančno opisal, kaj delam.« (J37)). Primer omalovaževanja zaradi poklica je prav tako opisal drugi strokovni delavec (»možakar iz moje vasi mi je rekel: »Ja, kaj, sedaj boš pa socialna delavka?«. Moram priznati, da me je to takrat kar užalilo, kar je še vedno razvidno iz tega, da se tega spomnim.« (G32)). Ta je rekel, da je na sprejetje poklica v njegovi okolici vplivala tudi njegova dolgoletna zaposlitev na CSD-ju. Drugi strokovni delavec je poudaril, da njegov oče ni bi najbolj navdušen nad njegovim vpisom na podiplomski študij na Fakulteti za socialo delo. Rekel je tudi, da ljudje strokovne delavce dojemajo zelo različno (»Imamo ljudi, ki nas vse zaposlene mečejo v isti koš in pravijo da smo zanič vsi. Potem so ljudje, ki cenijo vse zaposlene in še ljudje, ki cenijo moške socialne delavce bolj kot ženske.« (E51)). O pričakovanjih očeta je govoril tudi eden izmed strokovnih delavcev, ki je pričakoval, da se bo njegov sin zaposlil v »moškem poklicu«, v katerem dela tudi on sam. Eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil, da se o CSD-jih ustvarjajo stereotipi predvsem zaradi nevednosti glede dela na njih, ne toliko na podlagi samega spola. Zanimivo, da niti eden izmed strokovnih delavcev rekel, da ga je bilo pred ali ob vstopu v poklic strah obsojanja okolice. Edini, ki je omenil kar koli povezanega s tem, je bil eden izmed strokovnih delavcev, ki je izjavil, da se je bolj kot strahu glede obsojanja okolice na začetku zaposlitve boril s strahom glede svoje (ne)kompetentnosti za izvajanje poklica.

4.4 Dojemanje lastne moškosti

Definiranje moškosti

Veliko moških je bilo pri definiranju moškosti zadržanih, samo vprašanje so velikokrat označili za zapleteno. Eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil iskanje novega moškega lika v sodobni družbi (»Konec koncev, naprednejši del sveta iščejo nek nov lik moškega in postavlja se vprašanje, kakšen je ta sodobni moški. Iskanj in ugibanj glede te sodobne moške figure oz. vloge je veliko.« (B51)). Ta je tudi izpostavil lastno definicijo sodobnega moškega (»Recimo, da sem se naučil nekaj o tem, kaj pomeni biti sodobni moški. To je oseba, ki je odgovorna, ki prevzame nase sorazmerna bremena, ki je udeležen pri vzgoji otrok, je sočuten, empatičen, socialen.« (B52)). Je pa isti strokovni delavec izpostavil znanje psihiatra Pavao Brajše, katerega literature je v preteklosti veliko prebiral.

Ta je rekel, da Brajša meni, da se moški, z razliko žensk, pogosteje uresničujejo v zunanjem svetu in ne toliko v samem družinskem svetu. Ženska, po Brajši, z razliko od moških, od čustvenega polja veliko dobi, vanj pa tudi veliko da. Ker se moški vanj ne toliko pogosto vključujejo, so po Brajši navzven močni, navznoter pa šibki in krhki. Drugi strokovni delavec je samo moškost povezal z odločnostjo, jasnostjo ter zanesljivostjo. Je pa ta izjavil, da ker je nekdo moški, ni nujno, da ima vse moške lastnosti, ter tudi sam ne pogosto vstopa v stereotipno moške vloge (»Jaz sam vem, da mi ni treba igrati teh stereotipnih moških vlog, v smislu, da sem vedno »trden«, saj vem, da je potrebno, da sem v stiku tudi s svojimi čustvi ter da če česa ne zmorem, tudi povem.« (C45)). Tretji je moškost povezal z gotovostjo in razumnostjo. Četrti s trdnostjo, samostojnostjo, empatijo in skrbjo. Peti z odgovornostjo in samostojnostjo. Ta je bil tudi mnenja, da moški drugače razmišljajo in funkcionirajo (»Odnos med dvema moškima je zelo univerzalna zadeva, ki približno enako funkcionira povsod, saj razmišljamo drugače in funkcioniramo drugače.« (H21)). Šesti je izjavil, da na moškost gleda ter jo živi na bolj tradicionalistični način (»Sam moškost dojemam bolj v nekem tradicionalnem stilu. Tudi glede na razporeditve del doma in partnerstvo imam dosti tradicionalen pogled.« (I43)). Je pa čisto nasprotno izjavil drugi strokovni delavec, ki je rekel, da ima nestereotipičen pogled na moške vloge. Ta je rekel, da v gospodinjstvu prevzema različne vloge ter da si z ženo same naloge delita sprotno (»Ko smo recimo gradili hišo, sem sam prevzel večino moških vlog, tako kakor sem kuhal, ko sem imel v prejšnji službi nočno. Tako se sam glede teh vlog ne obremenjujem« (J43)); »Z mojo ženo se nisva nikoli skupaj usedla in razdelila vloge na moje ali tvoje. Sproti so stvari prihajale ter sproti sva si jih delila.« (J44)). Naslednji strokovni delavec je rekel, da sam dojema moškost v dimenziji spoštovanja obeh spolov. Ta je rekel, da sta si moški in ženski spola enakovredna, oziroma si morata biti enakovredna, vendar nista enaka. Spet naslednji strokovni delavec je izjavil, da definicija spola moškega postavlja v večjo vlogo prezence (»Sam menim, da že sama definicija spola izvira iz tega, da se mora moška vloga en toliko poznati.« (G14)). Eden izmed strokovnih delavcev pa je menil, da sama definicija moškosti spola ni pomembna ter zato zanjo nima definicije. Je pa zanimivo, da sta dva izmed prej omenjenih moških izjavila, da velikokrat čutita potrebo po pomoči uporabnikom pri raziskovanju njihove lastne moške vloge in identitete (»Kot moški svetovalec lahko tako pomagaš ljudem videti, kakšna vse je lahko moška vloga. Predpogoj za to pa je, da se najprej sam »updejtaš« in sam preveriš, kakšna je vloga moškega, primerna za sodobni čas.« (B55)); »Da jaz kot moški, na podlagi lastnih izkušenj, poskušam tako moškimi kot tudi mamam predstaviti vlogo očeta.« (D19)); »Sam od sebe pričakujem, da bom poizkušal

poiskati tako moške kot tudi očetovske drže ter da jih bom posredoval naprej. Mislim pa, da to od mene pričakujejo tudi moje ženske sodelavke.« (D20)).

Vpliv poklica na moškost

Kar osem strokovnih delavcev je reklo, da se zaradi lastnega poklica še nikoli niso počutili manjvredno ali pa bi bili zaradi njega označeni kot manj moški (»Ja, res je da v moji okolici ni moških ki so zaposleni v sociali, vendar se zato ne počutim manjvrednega.« (A28); »Ker sem v ženskem poklicu, se ne počutim nekaj manj, saj vem, kako so v preteklosti delali določeni moški socialni delavci in cenim njihov pristop.« (C49); »Do zdaj se mi zdi, da me še nikoli ni nobeden označil za manj moškega, ker opravljam ta poklic.« (L19)). Je pa eden od omenjenih moški rekel, da to, da se sam zaradi poklica ne počuti manjvrednega, še ne pomeni, da se ne tako počuti vsak moški. Drugi trije od omenjenih moških so izjavili, da jih zaradi poklica ni bilo nikoli sram. Spet druga dva pa sta izjavila, da se zaradi poklica še nikoli nista počutila nelagodno. Eden izmed strokovnih delavcev je prav tako povedal, da svojega poklica nikoli ni zakrival. Šest moških je reklo, da poklic nima vpliva na njihovo doživetje moškosti (»Poklic socialnega delavca nima vpliva na mojo moškost.« (A30); »Vključenost v netradicionalni moški poklic ni spremenilo mojega odnosa do lastnega spola oziroma do nežnejšega spola.« (F41); »mislim, da ta poklic nima nekega vpliva na mojo moškost. Sam sem bil zaposlen tudi drugje pa sem se počutil, po pravici povedano, isto.« (I45)). Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da je imelo na lastno doživetje moškosti veliko večji vpliv starševstvo kot pa sam poklic. Drugi strokovni delavec je rekel, da sam poklic socialnega dela doživlja zgolj kot samo poklic, ki nima vpliva na druge segmente njegovega življenja. Tretji pa je izjavil, da njegova lastna identiteta ne toliko izhaja iz samega poklica kot iz njegovih življenjskih izkušenj (»Moji problemi glede moje moške identitete izhajajo iz moje lastnih življenjskih izkušenj in ne nujno mojega poklica.« (H49)). Eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil, da si moški strokovni delavci samopodobo ustvarjajo sami ter je pri tem veliko bolj pomembna osebnost kot pa sam spol (»Če delaš dobro, boš cenjeni in dobrodošel. Če si pasiven in ne delaš dobro, bo tvoja podoba bolj negativna. Spol pri tem nima toliko vloge kolikor imaš sam.« (F38)). Obstoje vpliva poklica na doživetje moškosti je izrazilo manj strokovnih delavcev. Eden je rekel, da mu je služba omogočila, da je na drugačen način ozavestil moškost (»V prejšnji službi sem se veliko spraševal o svoji vlogi, iskal lastne stereotipe, predsodke. Poskušal sem se ozavestiti, kako v določenih situacijah funkcioniram v odnosu,

do žensk, otrok ... itd.« (E54); »Lahko rečem, da mi je bivša služba omogočila, da sem na drugačen način ozavestil moškost.« (E55)). Isti strokovni delavec je tudi rekel, da se je, potem ko je ozavestil različne stereotipe in predsodke, težko vključeval v domače ruralno okolje (»Doma imamo vaško krčmo in v njej mi je v vlogi svetovalnega delavca, včasih težko bilo spiti pivo. Ko greš v vaško okolje in posledično slišiš šovinistične, rasistične komentarje, imaš lahko hitro težavo, da v takšnem okolju nočeš biti prisoten.« (E56)). Ta je tako izpostavil, da se je začel zavedati, da bo zelo težko opravljal kvalitetno strokovno delo, če se samih osebnih principov ne bo vzdrževal v zasebnem življenju. Isti strokovni delavec je tudi rekel, da je velikokrat opazil lastno primerjanje z ostalimi moškimi kolegi, v primerjavi s katerimi se kdaj zaradi lastne plače počuti manjvredno (»Res pa je, da se kdaj pa kdaj nehote primerjam z mojimi moškimi prijatelji na podlagi finančnega vidika. Večina teh ima dvakratnik ali trikratnik moje plače, kar vpliva, da se kdaj zaradi tega počutim malce manjvredno.« (E48)). Sam občutek nelagodnosti je izpostavil tudi drug strokovni delavec (» Na začetku poti morda včasih, ko sem še študiral mi je bilo zaradi poklica malce nelagodno.«). Spet drugi strokovni delavec pa je rekel, da je po zaposlitvi opazil lastno povečanje občutljivosti glede samih razlik med spoloma.

5. Razprava

Christie (2006) je že leta 1998 v lastni študiji raziskoval motivacijo moških, ki so se podali na poklicno pot socialnih delavcev. V raziskavi je bilo intervjuvanih 20 žensk in 20 moških socialnih delavcev iz Velike Britanije. Ta je ugotovil, da se je velika večina moških za poklic socialnih delavcev odločila zaradi drugih. Veliko jih je opisovalo, da so jih v poklic socialnega dela spodbujali sorodniki ali pa prijatelji. Kar nekaj pa jih je izpostavilo, da so bili v socialno delo »porinjeni«, oziroma so v njem pristali po naključju okoliščin. Samo dva od dvajsetih moških sta izpostavila, da je bila to, da sta postala socialna delavca, njuna odločitev.

Podobno kot v omenjeni raziskavi sta samo dva od dvanajstih intervjuvanih strokovnih delavcev znotraj lastne raziskave rekla, da sta vstop na področje socialnega dela že prej načrtovala. Eden je vstop na področje socialnega dela načrtoval že pred samim študijem, drugi pa med njim. Sama nenačrtovana zaposlitev nekaterih strokovnih delavcev na področju socialnega dela lahko hitro postane toliko bolj razvidna ob pogledu na same vrste izobrazbe, ki so jih strokovni delavci pred vstopom na področje socialnega dela pridobili. Od dvanajstih moških strokovnih delavcev, ki so v raziskavi sodelovali, ima pridobljeno

izobrazbo socialnega delavca le pet moških. Eden izmed teh je zaključil le podiplomski študij socialnega dela. Ostali intervjuvani strokovni delavci imajo zelo raznolike izobrazbe. Eden ima zaključeno Upravno fakulteto, drugi je zaključil študij psihologije na Filozofski fakulteti. Dva sta diplomirana sociologa, ostali trije pa so zaključili študij teologije. Kar šest strokovnih delavcev je v intervjujih posledično potrdilo, da so na CSD-ju ali pa na področju socialnega dela pristali po ovinku ali pa naključju. Je pa kljub temu zanimiv podatek ravno ta, da je bilo kar osem strokovnih delavcev že pred zaposlitvijo na CSD-ju vključenih ali zaposlenih v različnih socialnih institucijah, v katerih so opravljali plačano ali pa prostovoljno delo. Trije strokovni delavci so celo izjavili, da so na CSD-ju zaposleni že od začetka zaposlitvene poti ter da je to bila njihova prva in edina služba. Velika večina strokovnih delavcev se je s področjem socialnega dela tako seznanila že pred zaposlitvijo na CSD-ju. Le dva strokovna delavca sta pred zaposlitvijo delala na drugih področjih, ki niso povezana s socialo. Eden kot električar, drugi pa na področju marketinga in komerciale.

Nekateri strokovni delavci so govorili tudi o tem, kaj jih je za odločitev za vstop na področje socialnega dela motiviralo. Eden izmed strokovnih delavcev je kot razlog za vpis na FSD omenjal zanimivost vsebine literature s področja socialnega dela, drugi pa spodbudo iz strani svetovalne delavke, ki ga je na študij »preusmerila« ob koncu srednje šole. Glede same usmeritve na področje socialnega dela oziroma delu na CSD-ju sta dva strokovna delavca navajala željo po delu z ljudmi, tretji pa celo predstavitev poklica iz strani Socialne zbornice, ki ga je tako navdušila, da se je prijavil na razpis za zaposlitev na CSD-ju. Večina intervjuvanih strokovnih delavcev vstopa na področje socialnega dela tako ni nujno načrtovala. Nekaterim se je na podlagi izobrazbe s področja družboslovja odprla možnost zaposlitve na področju socialnega dela. Večina jih je na omenjenem področju vztrajala ter tako pristala na CSD-ju. Za večino intervjuvanih moških strokovnih delavcev tako težko rečemo, da so bili v socialno delo po sili razmer porinjeni. Zagotovo pa so nekateri, predvsem če gledamo na njihovo izobrazbo, znotraj socialnega dela pristali po ovinku ter naključnih priložnostih za zaposlitev, ki so jih takrat zgrabili. Način vstopanja večine intervjuvanih strokovnih delavcev na področje socialnega dela lahko na podlagi zgoraj omenjenih podatkov povežemo s tako imenovano »infiltracijo«. To Bradley (1993) opiše kot eno izmed načinov vstopanja moških na področje feminiziranih poklicev. Znotraj omenjenega načina vstopanja se moški v feminizirane poklice po navadi vključujejo zaradi osebnih nagnjenj ali pa zaradi manka drugih zaposlitvenih možnosti. Ker se moški v takšnem primeru v poklic vključujejo zaradi lastnih interesov, ti po navadi nimajo želje po

spreminjanju statusa, še več, nekaterim je lahko tudi všeč delati z večinsko ženskim kolektivom.

V povezavi z vstopanjem moških znotraj netradicionalno moških poklicev so pogosto omenjena »vrtljiva vrata«. Skozi ta naj bi moški tekom zaposlitvene kariere večkrat vstopali in izstopali. Omenjena vrata moškim hkrati nudijo tako vstop v netradicionalne poklice kot tudi izstop iz njih, razlog česar so predvsem višje plače ter višji socialni status (Jacobs, 1993). Samo teorijo »vrtljivih vrat« je ne vede opisoval tudi eden izmed intervjuvanih strokovnih delavcev. Ta je rekel, da so bili na CSD-ju, na katerem je zaposlen, v preteklosti zaposleni moški z veliko različnimi izobrazbami, ki pa so kar kmalu odšli v veliko bolj plačane poklice na področju zdravstva oziroma socialnega varstva. Ta je tudi omenil opažanje, da če se moški na področju socialnega varstva že zaposlijo, se po navadi zaposlijo v poklicih, ki prinašajo status in denar. Kot primer ta omeni poklic psihologa. Mentaliteto, podobno tej, je bilo moč opaziti tudi pri dveh intervjuvanih strokovnih delavcih, ki sta izpostavila, da bi v primeru pojavitve službe z višjo plačo CSD zapustila brez oklevanja.

Nekateri intervjuvani strokovni delavci so poleg plače govorili tudi o lastnem (ne)zadovoljstvu znotraj delovnega mesta. Trije strokovni delavci so rekli, da so s položajem zadovoljni. Eden izmed njih je rekel, da mu je všeč delavnik, drugi pa je kot razlog za zadovoljstvo navedel avtonomijo. Spet drugi strokovni delavec je izjavil, da mu je poklic trenutno v izziv, spet druga strokovna delavca pa sta glede nadaljevanja zaposlitve na CSD-ju neodločena. Eden izmed njiju je kot razlog za neodločenost navedel naporen tempo. Drugi strokovni delavec pa je celo izjavil, da se za delo na CSD-ju, če bi lahko znova zbiral, ne bi nikoli več odločil.

V povezavi z zadovoljstvom glede same zaposlitve so nekateri moški opredelili tudi lastne želje glede poseganja na najvišji delovni položaj znotraj delovnega mesta. Williams (1995) kot eno izmed strategij, na podlagi katere moški ohranjajo hegemono moškost v netradicionalnih poklicih, omenja ravno napredovanje moških na višje položaje. Moški znotraj omenjene strategije svojo zaposlitev v ženskem poklicu poimenujejo kot začasno, oziroma odskočno desko za poznejše napredovanje ter s tem pridobitev prestižnega delovnega mesta ter dosego superiornosti, s katero utrjujejo svojo moškost. Williams (1992) prav tako omenja učinek steklenega dvigala, ki opisuje prepreke, ki jih ženske doživljajo pri procesu poseganja po najvišjih vodilnih mestih znotraj feminiziranih poklicev, znotraj katerih so zaposleni moški v manjšini. Avtorica ugotavlja, da se v družbi moške lastnosti veliko bolj cenijo od ženskih, zato je mnenja, da imajo moški, ki opravljajo dela zdravstvenih tehnikov, socialnih delavcev, učiteljev ali knjižničarjev zaradi

simbolnega statusa različne koristi. Ena izmed največjih naj bi tako bila ravno hitrejša napredovanje, saj jih zaradi omenjenega spolnega statusa ljudje dojemajo kot boljše in bolj kompetentne vodje.

Eden izmed strokovnih delavcev se je z omenjenim razmišljanjem strinjal ter na podlagi lastnih izkušenj rekel, da imajo moški po desetih letih delovne dobe velike možnosti za vzpon na najvišji delovni položaj. Ta je prav tako izpostavil opažanje, da moški, kljub temu da v socialni predstavlja manjšino, še vedno zasedajo veliko vodilnih položajev. Z njim se ni strinjal drugi strokovni delavec, ki je rekel, da je velika večina direktoric CSD-jev v Sloveniji pravzaprav žensk ter zato po njegovem mnenju podatki o tem, da moški predstavljajo večino nadrejenih, velikokrat ne držijo. To potrjujejo tudi podatki za slovenske CSD-je. Položaj direktoric na večini centrov za socialno delo v Sloveniji pravzaprav zasedajo ženske. Znotraj vseh 16 centrov za socialno delo s podenotami zasedajo ženske mesto direktoric na kar 13 centrih, medtem ko so moški direktorji le znotraj 3 centrov (Centri za socialno delo Slovenije, b.d). So pa omenjeni trendi zelo odvisni od časa in prostora, v katerem so raziskave narejene, rezultati katerih se na podlagi velikega števila dejavnikov seveda razlikujejo. Samuel (2013) opisuje raziskavo, pri kateri je sodeloval, ter katero je leta 2013 izvedla organizacija Community Care. Ta je pozvala 206 občinskih enot znotraj Anglije glede podatkov o zaposlenih znotraj institucij, odgovornih za socialno varnost odraslih ali otrok. Podatke je posledično posredovalo 171 enot. Raziskovalci so se specifično osredotočili na zaposlene v treh najvišjih pozicijah vodstev institucij. Odkrili so zanimive rezultate, ki kažejo na to, da je tri petine (61 %) žensk bilo vključenih v različna vodstva institucij. Trend, ki pa je v raziskavi postal razviden, je ta, da je procent vključenih žensk upadal z višanjem položaja znotraj hierarhije vodstev (»third-tier management staff« - 64 % žensk; »second-tier management staff« - 53 % žensk; direktorice - 51 % žensk). Omenjeni trend tako lahko povežemo s učinkom steklenega dvigala.

Znotraj lastne raziskave so željo po poseganju na višji oziroma vodilni delovni položaj potrdili štirje strokovni delavci. Kot razlog za to je eden izmed njih izrazil pričakovanja, ki jih je med zaposlitvijo razvil sam do sebe. Drugi pa je izpostavil, da je že sam na takšni poziciji, na podlagi kateri bi se lahko pričakovalo, da bo poskušal stopiti stopnico višje. Dva od omenjenih strokovnih delavcev sta celo izpostavila, da so ju glede prevzema vodilnega položaja v preteklosti že nekajkrat spodbujale prav ženske sodelavke. Štirje strokovni delavci so željo po poseganju na najvišji delovni položaj zanikali. Kot razloge so

večinoma navajali zahtevnost položaja ter dodatne bremenitve, ki jih ne bi bili pripravljene sprejemati.

Zaposleni moški znotraj sfere socialnega dela v svetovnem merilu predstavljajo manjšino. Že sam U.S. Bureau of Labor Statistics (2021) razkriva podrobnejše podatke zaposlitev glede na spol specifično znotraj področja socialnega dela v ZDA. V analizi, ki zajema 147,795 zaposlenih moških in žensk, starejših od 16 let, je bilo ugotovljeno, da je 22. januarja 2021 na področju socialnega dela bilo zaposlenih 85,4 % žensk. Fagan (2010) je raziskala in opisala nekatere dejavnike, ki moške pri vključevanju na področje feminiziranih poklicev zavirajo:

- Izpostavljanje moških različnim spolnim stereotipom, ki poteka od rojstva naprej, kar vpliva na spolno ločene poti izobraževanja in usposabljanja ter na tradicionalno delitev »ženskih in moških poklicev«.
- Moški so velikokrat označeni kot nesposobni za skrbstveno in emocionalno delo saj nosijo »kulturno pogojeno« vlogo oskrbovalcev družin.
- Moški se ob vstopu v feminiziran poklic morejo soočati z različnimi stereotipi in stigmami. Vzgojitelji se, na primer, morajo soočati s stigmami, ki so jih ustvarili pretekli primeri pedofilije in zlorab otrok.
- Moškemu se z vstopom v feminiziran poklic zniža »družbeni status«
- Moške je strah kako bo njihov vstop v feminiziran poklic dojemala okolica.
- V feminiziranih službah je prisotna nizka plača, negotovost zaposlitve, prožen delovni čas ter slabe možnosti za napredovanje.

Večino vseh naštetih ovir so našteli tudi strokovni delavci, ki so sodelovali znotraj lastne raziskave. Samo oviro v povezavi z nizko plačo je omenilo kar sedem strokovnih delavcev. Nekateri pa so poleg plače omenjali še oteženo ali onemogočeno napredovanje, manjše možnosti za načrtovanje uspešne kariere, prav tako pa tudi nizek status in ugled moških, ki se na področje socialnega dela vključujejo. Moški so kot druge ovire podobno izpostavljali še različne spolne stereotipe, kot je na primer ta, da so moški bolj tehnični, kar naj bi po drugi strani pomenilo, da naj bi bile ženske boljše za delo z ljudmi. Strokovni delavci so omenjali še proces feminizacije, skozi katero naj bi se poklica prijel status in stereotip, da je negovalni in ženski, premajhno promocijo CSD-ja pri moških, ki so na njih zaposleni, odsotnost rezultatov samega dela ter strah pred obsojanjem okolice.

Moški strokovni delavci so tudi izpostavili ukrepe, ki bi druge moške lahko spodbudili pri zaposlovanju znotraj področja socialnega dela. Kar sedem moških strokovnih delavcev je bilo mnenja, da bi moške pri zaposlovanju na področju socialnega dela lahko spodbudila

višja plača. Strokovni delavci so še omenjali spodbude v obliki promocije CSD-jev, večjega razvoja področij dela na CSD-jih, boljšega predstavljanja rezultatov dela, ozaveščanja družbe glede samega poklica, uvedbe vsebinsko bolj določenega dela, sprožitve snežne kepe zaposlovanja moških, omogočanje varne in dolgoročne zaposlitve ter uvedbe zaposlitvenih kvot. O samih zaposlitvenih kvotah, natančneje bolj uravnoteženem zaposlovanju moških in ženskih socialnih delavk, je govoril tudi Pease (2011). Ta kot enega izmed argumentov, ki podpirajo vključevanje moških na področje socialnega dela, omenja argument spolnih raznolikosti. Ta argument govori o tem, da bi na delovnem mestu moralo obstajati ravnotežje v razmerju zaposlenih ženskih in moških socialnih delavcev. Könnecke idr. (2019) menijo, da spodbujanje vključevanja moških v skrbstvene poklice istočasno spodbuja enakost spolov, saj naj bi višji delež moških znotraj skrbstvenih poklicev lahko prispeval k zmanjšanju spolne neenakosti znotraj trga dela. Williams (1993) je prav tako izpostavljala potrebo po izenačitvi tako števila žensk kot moških v vseh poklicih, ne samo v tistih, v katerih prevladujejo moški. Je pa prav tako tudi opozarjala, da je sam koncept enakopravnosti spolov hitro ogrožen, če pogledamo na dejstvo, da moški pogosteje posegajo po visokih in bolj prestižnih položajih.

Ukrepi ki spodbujajo zaposlovanje, katere so intervjuvani moški strokovni delavci izpostavljali, so bili večinoma vezani na moške, ki že študirajo ali so že doštudirali, ter so na pragu zaposlitve ali v postopku menjave službe. Nihče pa ni omenil pomembnosti spolno občutljivega, kariernega svetovanja v osnovnih šolah, ki že samim otrokom omogoča, da se soočijo s spolno pogojenimi normami in stereotipi. Könnecke idr., (2019) omenjajo pomembnost opolnomočenja fantov za izbiro skrbstvenih poklicev. Ti podpirajo spolno občutljivo karierno svetovanje, ki zasleduje cilj, da mladim omogoči izbiro poklica brez vpliva uveljavljenih spolnih norm. Takšno svetovanje je po njihovem mnenju ključ do dolgotrajnega procesa, znotraj katerega bi se družbene norme glede zaposlovanja znotraj maskuliniziranih ali pa feminiziranih poklicev lahko začele spreminjati. Glede na to, da so ugotovili, da v slovenskem prostoru primanjkuje ukrepov in gradiv za moške, ki so vključeni ali se vključujejo v feminizirane poklice, so sestavili priročnik z moduli, ki so namenjeni delu znotraj delavnic z osnovnošolskimi otroki.

V povezavi s samo enakopravnostjo spolov Kanjuo Marčela in Revinšek (2017) govorita o raziskavah, ki nakazujejo na to, da moški, ki so zaposleni v feminiziranih poklicih, v primerjavi z ženskami, ki so zaposlene v maskuliniziranih poklicih, doživljajo drugačno vrsto diskriminacije, ki poteka v manjšem obsegu.

To so potrdile tudi izjave intervjuvanih moških strokovnih delavcev. Kar devet jih je reklo, da se zaradi spola na delovnem mestu, niso še nikoli srečali z nobeno obliko ali vrsto diskriminacije. Samo en strokovni delavec je rekel, da doživlja diskriminacijo, ki naj bi se kazala v dejstvu, da je na CSD-ju zaposlen kot edini strokovni delavec. Eden izmed strokovnih delavcev je poudaril, da diskriminacijo pogosteje kot moški doživljajo ženske sodelavke, ki jih uporabniki velikokrat podcenjujejo, ter jih, v primerjavi z moškimi delavci, doživljajo kot manj sposobne. Drugi je razložil, da so ženske strokovne delavke večinoma tiste, do katerih imajo uporabniki pogosteje poniževalen odnos.

Moški strokovni delavci so v raziskavi, med naštevanjem različnih privilegijev in prednosti, govorili ravno o občutku varnosti pred uporabniki. Trije strokovni delavci so izpostavili občutek varnosti pred samimi uporabniki, ki naj nad moškimi strokovnimi delavci ne bi izvajali toliko psihičnega in fizičnega nasilja kot do ženskih sodelavk. Eden izmed omenjenih moških je prav tako omenil, da se počuti bolj obvarovan tudi iz strani ženskih sodelavk, ki naj bi ga zaradi spola bolj ščitile ter se zanj zavzele. Kar se tiče drugih prednosti in privilegijev, so štirje strokovni delavci omenili, da so moški v sociali zaradi pomanjkanja iskani ter imajo zato prednosti pri zaposlovanju. Eden izmed strokovnih delavcev je opozoril, da moški spol znotraj patriarhalne družbe, v kateri tudi trenutno živimo, vedno pomeni prednost. Ta je privilegije moškega spola tako umestil v širši pomen. Drugi strokovni delavec je rekel, da si lahko zaradi lastnega spola privoščijo več, saj so mu določene stvari zaradi spola prizanesene. To pa predvsem v kontekstu manj urejene dokumentacije, manj kvalitetnega in osebnega odnosa z uporabnikom, pozabljivosti. Le trije strokovni delavci so rekli, da samih privilegijev in prednosti zaradi lastnega spola ne opazijo.

Moški so po drugi strani prav tako opisovali različne privilegije in prednosti, ki so jih opazili v svojem odnosu z nadrejenimi, uporabniki ter sodelavci. Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da so sodelavke velikokrat hvaležne, da je vključen v kolektiv in mu to tudi povejo, ter tako izkazujejo hvaležnost. Ta je prav tako omenil, da ženske sodelavke upoštevajo njegov moški prispevek. Drugi je rekel, da zaradi spola v kolektivu občuti večjo sprejetost. Spet drugi je rekel, da ima zaradi spola drugačen pogled na situacije, kar naj bi sodelavke cenile. Bolj pozitiven odnos nadrejenih, na katerega je vplival moški spol, so opazili štirje moški strokovni delavci. Nekateri od teh so omenjali, da jih zaradi spola nadrejeni bolj spoštujejo ter jih pri delu ne toliko kritizirajo. Eden od strokovnih delavcev je omenil, da njegova nadrejena opaža dober vpliv moških v kolektivu in se zato za odnos z njimi bolj potruji, saj želi, da bi ti v njem dolgoročno ostali. V povezavi s samimi

uporabniki so moški privilegije in prednosti opazili predvsem pri delu z moškimi uporabniki. Kar osem strokovnih delavcev je omenjalo privilegije in prednosti, ki jih imajo pri delu z moškimi uporabniki, to pa predvsem s tistimi, ki izvirajo iz patriarhalno naravnane okolja, so v procesu razveze ali pa do žensk gojijo takšne ali drugačne predsodke. Strokovni delavci so opazili, da moški uporabniki velikokrat apriorno sklepajo ravno glede tega, da jih bodo moški delavci zaradi istega spola bolje razumeli. Dva izmed strokovnih delavcev sta omenila, da so moški strokovni delavci velikokrat zaželeni med večino uporabnikov. Eden od njiju je rekel, da ima občutek, kot da si uporabniki oddahnejo, ko vidijo enkrat za razliko pred seboj moškega strokovnega delavca. Trije uporabniki so izpostavili, da moški strokovni delavci velikokrat dobijo apriorno spoštovanje uporabnikov. Ti pa naj bi jim pogosto pripisovali tudi strokovnost in veljavo.

Iz zgoraj razvidnih izjav je mogoče opaziti dejstvo, da moški strokovni delavci znotraj področja socialnega dela zaradi lastnega spola uživajo občutno več ugodnosti, privilegijev in prednosti kot pa same diskriminacije. Spol moškimi strokovnim delavcem prav tako prinaša višji status kot ženskim sodelavkam. Ta status moškimi pripisujejo tako uporabniki, nadrejeni kot tudi sodelavci. Pease (2011) je kot drugega izmed argumentov, ki podpirajo vključevanje moških na področje socialnega dela, omenjal argument, ki govori o statusu in prestižu znotraj poklica. Williams (1995) je izpostavila zgodovinski vidik, ki govori o tem, da so ženske, ki so tvorile večino delovne sile znotraj področja socialnega dela predstavljale oviro pri opredelitvi socialnega dela kot profesionalnega poklica. Kot ena izmed rešitev se je velikokrat izpostavljalo ravno pogostejše zaposlovanje moških, ki naj bi poklicu socialnega dela prinesli večji status in ugled. Tako nekateri avtorji, kot je recimo (Christie, 2001) omenjajo, da naj bi povečan delež moških socialnih delavcev vplival na izboljšanje delavnih pogojev znotraj poklica. Kar naj bi se poznalo tudi na postopnem povišanju plač zaposlenih.

Cognard Black (2012) je na vzorcu 5734 ameriških učiteljev odkril, da so moški učitelji zaradi privilegirane družbenega statusa pogosteje nagrajeni kot diskriminirani ter veliko pogosteje kot ženske napredujejo. Kljub temu pa omenja diskriminacijo moških, ki nastaja ravno zaradi dvomov okolice v njihovo moškost, kar tudi navaja kot enega izmed razlogov, zakaj nekateri moški zapuščajo netradicionalne poklice. Williams (1992) je izvedla 99 intervjujev (76 moških in 23 žensk) z zdravstvenimi tehnikami oz. medicinskimi sestrami, knjižničarji, socialnimi delavci in vzgojitelji v vrtcih. Na podlagi rezultatov je tudi ona ugotovila, da se moški na delu niti ne soočajo toliko s samo (spolno) diskriminacijo ali nenapredovanjem, kot se soočajo s predsodki same okolice. Kadushin (1976) je znotraj

lastne raziskave poleg drugih tem raziskoval tudi probleme, ki jih moški socialni delavci doživljajo v interakciji z lastno okolico. 8 % moških znotraj njegove raziskave se je strinjalo z izjavo, da ostali moški na moške socialne delavce gledajo kot na poženščene moške. 14 % moških se je strinjalo, da se zaradi svojega poklica v pogovoru težko navežejo z drugimi moškimi, katerih ne poznajo. Kar 43 % moških se je strinjalo, da ostali moški, moške socialne delavce dojemajo kot čudne, idelativne in nepraktične. Prav tako veliko, kar 38 % moških, se je strinjalo, da bi, ob pogovoru z moškim ki ga ne poznajo, oklevali glede razkritja svojega poklica. 18 % moških je reklo, da svojega poklica ne bi izpostavljali, razen če jih glede njega ne bi kdo vprašal. 20 % pa je izjavilo, da bi se, nekomu ki ga ne poznajo, predstavljali pod drugačnim terminom, kot je recimo terapevt ali pa svetovalec.

Večina intervjuvanih moških je pogoste negativne odzive okolice na njihov poklic zanikala. Kar osem moških je reklo, da se zaradi svojega poklica še ni srečalo z negativnimi odzivi svojega okolja. Omenjeni moški so rekli, da se še nikoli niso srečali z obsojanjem, neodobravanjem, omalovaževanjem, stigmatiziranjem okolice. Dva strokovna delavca sta reakcijo ljudi o razkritju poklica označila kot ravnodušno. Eden od strokovnih delavcev je rekel, da so ljudje ob razkritju poklica fascinirani ali pa začudeni. Natančneje v smislu, kot da takšne zaposlitve od njega ne bi pričakovali. Zanimivo, da ni niti eden izmed strokovnih delavcev rekel, da ga je bilo pred vstopom v poklic ali ob njem strah obsojanja okolice. Edini, ki je omenil kar koli povezanega s tem, je bil eden izmed strokovnih delavcev, ki je izjavil, da se je bolj kot s strahom glede obsojanja okolice na začetku zaposlitve boril s strahom glede njegove kompetentnosti za izvajanje poklica. Je pa kljub temu nekaj moških opisalo tudi negativne izkušnje, ki so jih doživljali zaradi obsojanja okolice. Dva strokovnih delavcev sta opisala dvome njunih očetov ob vpisu na FSD. Eden izmed strokovnih delavcev je omenil zgodbo o sosedu, ki je ob razkritvi poklica postal v odnosu z njim bolj hladen in zadržan. Drugi strokovni delavec je govoril o tem, da ga je pred odhodom na študij v Ljubljano sosed vprašal, ali bo postal socialna delavka, kar ga je takrat tako prizadelo, da njegovega vprašanja ni pozabil do sedaj. Spet drugi strokovni delavec je v omenil, da ga je bilo strah, kako bo na zmenku ob razkriju študija odreagirala punca.

Flood (2014) je raziskoval kako moški socialni delavci svojo identiteto konstruirajo ter o njej razmišljajo. Ta je intervjuval 12 moških socialnih delavcev z vsaj 2-letnimi delovnimi izkušnjami, večina katerih je bila zaposlenih v klinikah in bolnicah vojnih veteranov na področju Teksasa. Večina moških socialnih delavcev znotraj raziskave je izrazilo pozitivno navezanost na svojo moško identiteto. Večina strokovnih delavcev je

izpostavljala, da se zaradi poklica ne počutijo nič manj moško. Pet jih je izjavilo, da se njihova moška identiteta sklada s splošno moško identiteto. Dva sta izjavila, da se njuna moška identiteta ne sklada s konceptom hegemone moškosti. 4 moški so izjavili, da sta njihova moška identiteta in identiteta socialnega delavca med seboj ločeni ter se razlikujeta.

Tudi znotraj lastne raziskave je kar osem intervjuvanih strokovnih delavcev izjavilo, da se zaradi lastnega poklica ni še nikoli počutila manjvredno ali manj moško. Pet od omenjenih strokovnih delavcev je reklo, da zaradi svojega poklica še nikoli niso občutili negativnih občutij, kot sta sram ali nelagodje. Izjema je bil strokovni delavec, ki je rekel, da sam pri sebi velikokrat opaža primerjanje z ostalimi moškimi kolegi, v primerjavi s katerimi se kdaj zaradi nižje plače počuti manjvredno. Kar šest strokovnih delavcev je reklo, da poklic nima vpliva na njihovo lastno dojetje moškosti. Eden je omenjal, da je večji vpliv kot poklic na njegovo dojetje moškosti imelo starševstvo. Drugi strokovni delavec je rekel, da poklic socialnega dela doživlja zgolj kot samo poklic, ki nima vpliva na druge segmente njegovega življenja. Tretji pa je izjavil, da njegova lastna identiteta ne izhaja toliko iz samega poklica kot iz njegovih življenjskih izkušenj. Obstoj vpliva poklica na lastno dojetje moškosti sta zaznala le dva strokovna delavca, pa še to v pozitivnem smislu. Eden je rekel, da mu je služba omogočila, da je na drugačen način ozavestil moškost, saj se je v bivši službi, znotraj katere je delal z odvisniki, veliko spraševal o svojih moških vlogah ter lastnih predsodkih in stereotipih, ki jih goji do ženskega spola. Drugi strokovni delavec pa je rekel, da je po zaposlitvi opazil lastno povečanje občutljivosti glede samih razlik med spoloma.

Moški strokovni delavci znotraj delovnega mesta vstopajo v različne stereotipne vloge. Abukar in Wedin (2016) sta raziskovala, v kakšnih oblikah so zaposleni moški socialni delavci podvrženi sami spolni pristranskosti, natančneje, nepravilni obravnavi, stereotipom, predsodkom in pričakovanjem na delovnem mestu. V njuno raziskavo je bilo zajetih le pet strokovnih delavcev, kljub temu pa sta odkrila zanimive rezultate. Na splošno je vseh 5 socialnih delavcev prepoznalo različne pristranskosti, ki so nastale na podlagi njihovega spola. Prvi je izpostavil, da so njegove sodelavke dlje časa predvidevale, da ima ta zaradi spola višjo plačo. Drugi je omenil, kako je nekajkrat pomagal premikati težje stvari v pisarnah. Tretji je prav tako omenil, da je bil pri premikanju težjih škatel in miz zmeraj poklican. Četrta, da ga sodelavke velikokrat pokličejo, da v primeru agresivnosti in napadalnosti uporabnika poskuša pomiriti situacijo. Peti pa, da čuti od sodelavcev pritisk, da mora postati moški vzornik fantom, s katerimi dela. Stereotipne vloge moških socialnih

delavcev je znotraj svoje raziskave raziskoval tudi prej omenjeni Kadushin. 42 % moških socialnih delavcev se je znotraj njegove raziskave strinjalo, da so v različnih situacijah podvrženi temu, da prevzamejo kontrolo in vodstvo. 22 % se je strinjalo, da ženske sodelavke od njih pričakujejo, da bodo sprejeli posebne naloge ali pa se ukvarjali z nasilnimi uporabniki Kadushin (1976).

Tudi znotraj lastne raziskave je bila večina omenjenih vlog opaznih. Skoraj vseh 12 strokovnih delavcev je poročalo o različnih stereotipnih vlogah, s katerimi so se zaradi spola na samem delovnem mestu že srečali. Kar devet moških je reklo, da se je že srečalo s pričakovani sodelavcev glede opravljanja tehničnih opravil. Ti so te večinoma opisovali kot opravke v povezavi s tehnično opremo ter avtomobili. Le eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil, da na CSD-ju ni zadolžen za tehnična opravila. Ta je izpostavil, da se stereotipne vloge ne formirajo, če so te med člani kolektiva primerno razporejene. Da so jim na delovnem mestu predpisane stereotipne vloge, je od prej omenjenih devetih definiralo sicer le pet moških. Eden od teh je bil mnenja, da do stereotipnih vlog pride avtomatično ter da je aktivnejša vloga moškega upravičena. Drugi pa je opozoril, da so takšne vloge zelo odvisne od samega področja dela na CSD-ju, saj se vloga strokovnega delavca, ki dela na področju denarne pomoči, ali pa delavca zaposlenega na področju družine, zelo razlikuje. Le trije strokovni delavci so bili mnenja, da jim na delovnem mestu ni predpisana stereotipna vloga. Šest strokovnih delavcev je omenilo, da jih vloge znotraj delovnega mesta ne motijo. Kot razlog za to so nekateri izmed njih omenjali pripravljenost nudenja pomoči, občutek dolžnosti do nudenja pomoči in zaščite sodelavk, pomembnost izmenične pomoči ter pomembnost prispevka znotraj delovne skupnosti. Sedem strokovnih delavcev je izjavilo, da se od njih v službi pričakuje, da bodo intervenirali v primeru rizičnih situacij, ki se na CSD-ju dogajajo. Dva strokovna delavca sta rekla, da se s takimi pričakovanji še nista srečala, tretji pa, da se z njimi srečuje, vendar ne zelo pogosto. Pet od prej omenjenih sedmih strokovnih delavcev je izpostavilo, da interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče. Samo eden je izpostavil pritisk, s katerim v takšne interakcije vstopa in nanj kdaj vpliva negativno.

Omenjena pričakovanja glede interveniranja lahko hitro prepoznamo v enem od diskurzov, ki ga je opredelil Christie (2006). Omenjeni avtor govori o diskurzu, ki moške socialne delavce poimenuje kot »heroje v akciji«. Heroj je velikokrat označen kot moški »mačo«, ki svojega sodelavca nikoli ne pusti na cedilu ter uporablja legitimne oblike nasilja. Ženske sodelavke ga dojemajo kot zaščito.

Dva izmed intervjuvanih strokovnih delavcev, ki delata z mladimi, sta v intervjuju tudi govorila o vzoru in zgledu mladim fantom. Že Pease (2011) je opisoval argument moških kot vzornikov. Omenjeni argument govori o tem, da socialno delo potrebuje več moških, ki bi lahko mladim fantom predstavljali vlogo vzornikov ter s tem podprli fante, ki jim je bila vloga moškega vzornika iz življenja izvzeta (Christie, 1998; Christie, 2001). Veliko avtorjev med njimi tudi (Connell, 2012) je omenjeni argument kritiziralo, saj so mnenja, da se sam koncept glede moških v vlogah vzornikov zanaša na stereotipne esencialistične predstave moškosti, ki jih moški prenašajo na fante.

Oba strokovna delavca sta jasno rekla, da pritiska glede vzora nista nikoli čutila. Eden izmed njiju je rekel, da se mu velikokrat zdi, da sam otroke velikokrat le napotuje ter tako z njimi nima zares dolgoročnega stika. Drugi pa je rekel, da to zanj ni pritisk ampak realnost ter odsotnost zgleda pomeni lastno neuspešnost pri samem delu.

Intervjuvani moški strokovni delavci, so pri opisovanju dinamike odnosa z uporabniki opisovali tudi različne negativne aspekte dela. Abukar in Wedin (2016) sta v svoji raziskavi kot eno izmed glavnih pristranskosti, ki naj bi jo doživljali moški socialni delavci, prepoznala ravno njihov odnos z uporabniki. Intervjuvanci so omenili, da ženske uporabnice dokaj pogosto zaprosijo za žensko socialno delavko. Izpostavljen je bil primer mame, ki je želela žensko socialno delavko, ker naj bi se ta lahko z njenimi problemi bolj poistovetila. Nekateri socialni delavci so bili mnenja, da se morajo za navezavo stika z uporabniki bolj potruditi kot ženske kolegice. Eden izmed intervjuvanih strokovnih delavcev je izpostavil, da je trud še posebej prisoten tudi pri delu z nekaterimi moškimi uporabniki, ki se zaradi takšnih ali drugačnih družbenih pričakovanj že tako težko odprejo in govorijo o svojih čustvih. Drugi je izpostavil, da moški socialni delavci za navezavo stika in zaupanja z ženskimi uporabnicami po navadi rabijo več časa kot njihove ženske kolegice. Kot primer takšnih uporabnic omenja ženske, ki so bile iz strani moških žrtve zlorab. Kadushin (1976) je v svoji raziskavi prav tako raziskal probleme, s katerimi se moški socialni delavci soočajo v odnosu z uporabniki. Kar 45 % moških znotraj raziskave se je že znašlo v situaciji, v kateri se je ženska uporabnica z njimi zadržkom pogovarjala o temah, kot so na primer spolnost, osebni problemi ali pa otroci. 69 % moških se je strinjalo, da je to na njih imelo negativen vpliv. Podobno negativen vpliv je na moške socialne delavce imela zavrnitev ženske uporabnice zaradi spola moškega. To se je zgodilo že 40 % intervjuvanim moškim.

Zgoraj omenjene ugotovitve so omenjali tudi nekateri strokovni delavci znotraj lastne raziskave. Štirje strokovni delavci so izpostavili, da negativne izkušnje ženskih uporabnic

z moškimi lahko vplivajo na njihov odnos z moškimi strokovnimi delavci. Pet strokovnih delavcev je reklo, da se jim zavrnitev uporabnice za delo z njimi še nikoli ni zgodila. Eden izmed teh je rekel, da se mu zdi vzpostavitev odnosa med uporabnikom in delavcem istega spola čisto razumljiv ter zato pri razgovorih z uporabnikoma dveh spolov, sodelavca različnega spola velikokrat delata skupaj v paru. V povezavi dela v paru, je bila izpostavljena tudi problematika pomanjkanja moških delavcev. Eden izmed strokovnih delavcev je rekel, da so ženske sodelavke, zaradi pomanjkanja moških, pri delu z uporabniki velikokrat zelo omejene, saj pogosto ne morejo delati v paru z moškim delavcem. To predstavlja velik problem, saj je pri delu z uporabniki različnih spolov delo v paru ključnega pomena. Potrebo po zaposlovanju več moških sodelavcev je tako izrazilo pet strokovnih delavcev.

Potrebo po moški družbi znotraj delovnega mesta so od prej omenjenih petih izpostavili le trije strokovni delavci. Druga sta omenjeno potrebo zanikala. Eden od njiju je izpostavil, da moške družbe ne rabi, saj se je na to, da je na CSD-ju edini moški, navadil ter mu to ustreza. Večina strokovnih delavcev, ki so sodelovali v raziskavi, tako ne čuti močne potrebe po moški družbi znotraj delovnega mesta. Kauppinen-Toropainen in Lammi (1993) kljub temu omenjata, da nekateri moški ob vstopu v netradicionalni poklic občutijo, da so prispevali k spremembi ozračja na delovnem mestu. Kljub temu pa lahko ob vstopu v netradicionalen poklic, v katerem dominirajo ženske, samo frustracijo občutijo tudi sami. Ti lahko doživljajo probleme pri vključevanju v žensko dinamiko znotraj poklica ter zaradi pomanjkanja moških sodelavcev občutijo osamljenost. Kadushin (1976) je v svoji raziskavi prav tako prepoznal stiske moških v povezavi s pomanjkanjem moške družbe. 17 % moških, ki so sodelovali v raziskavi, se je strinjalo, da se zaradi »ženskih tem« znotraj neformalnih pogovorov velikokrat počutijo izključene. 32 % jih je reklo, da ob kosilu vedno poiščejo moško družbo.

Večina intervjuvanih strokovnih delavcev je izjavila, da ima z ženskimi sodelavkami dobre odnose. Kar deset moških strokovnih delavcev je izjavilo, da se v sam kolektiv počutijo enakovredno vključene, sprejete in integrirane. Da imata z moškimi strokovnimi delavci drugačen odnos kot pa z ženskimi, sta izpostavila dva strokovna delavca. Ta sta predvsem omenjala razlike v temah in dinamiki znotraj interakcij. Druga dva strokovna delavca sta izpostavila, da je komunikacija z moškimi sodelavci lažja, to pa predvsem v smislu samega dogovarjanja. Znova druga dva strokovna delavca pa sta menila, da spol ne vpliva na odnose med delavci. Eden od njiju je izpostavil, da v interakciji s sodelavci obeh spolov ni razlike. Z njima se je strinjal še en strokovni delavec, ki je poudaril, da se v

njegovem primeru dinamika z moškimi sodelavci v primerjavi z ženskim kolektivom nepomembno razlikuje. Zanimiv je prav tako bil odnos moških strokovnih delavcev z njihovimi nadrejenimi. O enakopravnem delovanju nadrejenih je poročalo sedem moških. Ti so govorili o tem, da jih nadrejeni zaradi spola ni nikoli favoriziral ali pa diskriminiral. Eden izmed strokovnih delavcev je omenil odsotnost vpliva spola na njegov odnos z nadrejeno, prav tako pa tudi opažanje, da bolj kot spol na odnos z nadrejenimi vpliva energija delavca, ki jo ta oddaja. Drugi strokovni delavec je rekel, da na spoštovanje nadrejenih ne vpliva samo spol, temveč veliko drugih dejavnikov, kot je na primer tudi starostali pa formalna izobrazba. Nevtralen pogled na njegovo dinamiko z nadrejenimi je imel samo en delavec, ta je rekel, da sam odnosov z nadrejeno ne more primerjati, zato ker je na CSD-ju edini moški.

Moški strokovni delavci so prav tako govorili o lastnem dojemanju moškosti ter njeni definiciji. Pri definiranju so imeli pogoste težave, saj so definicije bile zelo raznolike, razpršene, nekatere celo malce površne. Nekateri moškost pojmujejo na podlagi spolnih stereotipov, ki prevladujejo v sami družbi. Drugi na pojem gledajo bolj liberalno ter se s samimi moškimi stereotipi ne obremenjujejo. Samo eden izmed strokovnih delavcev je menil, da sama definicija moškosti ni pomembna ter zato zanjo nima definicije. Med tem pa so drugi pojmu namenili več razmisleka. Eden izmed strokovnih delavcev je izpostavil iskanje novega moškega lika v sodobni družbi. Ta je izpostavil, da trenutno poteka veliko ugibanj o tem, kakšen pravzaprav je sodobni moški. Haralambos in Holborn (2005) omenjata Jonathana Rutherforda, ki je bil prepričan, da je tradicionalni koncept moškosti vedno bolj ogrožen. K temu naj bi prispevale različne definicije in opredelitve moškosti, spremembe na trgu zaposlovanja, feministično gibanje, razkrivanje zlorab v družinah ter »homoseksualna in črnska politika«. Rutherford opiše dva načina odzivov na spremembe. Ta opiše maščevalne moške, ki želijo potrjevati in znova vzpostaviti tradicionalne podobe moškosti ter se upirajo tistim, ki tem podobam nasprotujejo. Kot alternativo maščevalnemu moškemu predstavi novega moškega, ki naj bi bil izraz za zatrtega moškega. Ta naj bi se s svojimi čustvi skušal sprijazniti, očetovsko vlogo naj bi vzel bolj resno ter naj bi investiral več časa v vzgojo svojih otrok. V povezavi z vprašanjem, kaj sodobni moški pravzaprav je, Jefferson (2002, str. 65) razglablja o domnevni krizi moškosti: »Čeprav nihče ne opredeljuje svoje uporabe izraza "kriza", vsi namigujejo, da je tradicionalni moški red – v smislu modelov, vlog, prakse, prehodov, priložnosti in institucij – postal temeljito destabiliziran, posledica česar je to, da vprašanje, »kaj pomeni biti moški?«, postane tako resnična osebna težava za veliko število moških kot tudi pereč družbeni problem ...«.

V vseglobalni problem krize moškosti nekateri strokovnjaki dvomijo. Večina jih meni, da omenjene krize ne moremo posplošiti na vse moške. Izraz je problematičen tudi zato, ker se velikokrat povezuje z nasprotovanjem samemu feminizmu, v fokus pa po navadi zajame premajhen vzorec moških, saj diskurz o omenjeni krizi ne zajema rasnih, kulturnih, spolnih, etničnih in razrednih razlik, ki med moškimi obstajajo (Whitehead, 2002).

Moški strokovni delavci, ki so sodelovali v raziskavi, so samo moškost povezovali z različnimi pojmi. Prej omenjeni strokovni delavec je izpostavil, da je sodoben moški oseba, ki prevzema sorazmerna bremena, je soudeležena v vzgojo otrok, je sočutna, empatična. Ta je tudi izpostavil znanje psihiatra Pavao Brajše, katerega literature je v preteklosti veliko prebiral. Ta je rekel, da Brajša meni, da se moški, za razliko od žensk, pogosteje uresničujejo v zunanjem svetu in ne toliko v samem družinskem svetu. Ženska, po Brajši, za razliko od moških, od čustvenega polja veliko dobi, vanj pa tudi veliko da. Ker se moški vanj ne vključujejo toliko, so po Brajši navzven močni, navznoter pa šibki in krhki. Haralambos in Holborn (2005) omenjata, da so strokovnjaki samo moškost velikokrat povezovali s samim razumom. Ker so bili mnenja, da so ženske »bližje naravi« kot moški, so bile te zgodovinsko velikokrat videne kot čustvene in zaradi tega nezmožne racionalnega razmišljanja. Sama čustva so torej bila manj cenjena ter zato pri moških toliko bolj zatirana. Jogan (1991) pa opozarja, da je ravno zatiranje ženske identitete na čustvenost, nedoraslost in s tem povezano podrejenost in nesamostojnost omogočalo produkcijo moške superiornosti. Avtorica zgodovinsko pogojeno žensko identiteto označi s formulo nakopičene čustvenosti plus nakopičene poslušnosti. Omenjeni sestavini sta bili pri oblikovanju ženske identitete neločljivi.

Z gotovostjo in razumnostjo je samo moškost povezal tudi eden izmed strokovnih delavcev. Ta je rekel, da je prednost njegovega spola ravno to, da zna stopiti korak stran in z nekim razmislekom čim bolj razumno oceniti samo situacijo. Drugi strokovni delavec je moškost povezal z odločnostjo, jasnostjo ter zanesljivostjo. Tretji je moškost povezal s trdnostjo, samostojnostjo, empatijo in skrbjo. Četrti z odgovornostjo in samostojnostjo. Ta je bil tudi mnenja, da moški v primerjavi z ženskami drugače razmišljajo in funkcionirajo. Peti je izjavil, da na moškost gleda ter jo živi na bolj tradicionalistični način. Ta je omenil, da tradicionalistično gleda tako na delitev vlog kot tudi na samo partnerstvo. Podobno tradicionalističen pogled je imel spet drugi strokovni delavec, ki je izjavil, da definicija spola moškega postavlja v večjo vlogo prezenca, zato more ta v odnosu z žensko priti bolj do izraza. Omenjeno izjavo lahko povežemo s prej omenjenimi diskurzi, ki opravičujejo podrejenost žensk, ter superiornost moških, katera naj bi izvirala iz same »narave«. V

povezavi s superiornostjo moških se velikokrat omenja koncept hegemonne moškosti, ki ga je podrobneje definirala Raewyn Connell. Hrženjak (2017) razlaga, da sam koncept hegemonne moškosti, izvira iz koncepta hegemonije, ki ga je razvil Antonio Gramsci. Koncept hegemonije govori o tem, da naj bi v vsakem sistemu obstajala dominantna skupina, ki zaseda mesto, ki ji omogoča moč. Omenjena moč je odvisna od sposobnosti skupine pri vzpostavljanju različnih norm, pogojev in idealov preko katerih družba moč interpretira. Dominacija se preko nadzora nad posameznimi družbenim institucijami ohranja. To vodi v normalizacijo dominacije. Marginalizirane skupine torej začnejo soglašati z dominacijo in jo začnejo dojemati kot nekaj normalnega. Connell (2012) je tako mnenja, da da si lahko tisti moški, ki hegemonno moškost identificirajo kot naravno in ustrezno obliko moškosti, bolj izboljšajo položaj kot ostali. Connell in Messerschmidt (2005) sta opozarjala, da ni nujno, da sama hegemonna moškost postane del vsakdana fantov, saj ta deluje na ravni proizvodnje primerov in simbolov moškosti, na podlagi česar večina fantov ne doseže idealov hegemonne moškosti. Samim standardom hegemonne moškosti po navadi tako zadostuje le majhen procent moških. Kljub temu pa omenjata, da večini moškim sama hegemonija ustreza, saj jim sama ženska podrejenost prinaša določene koristi. Tako ima lahko veliko moških stik s hegemonno moškostjo, kljub temu da lastnosti te ne nujno posebljajo.

Čisto nekaj nasprotnega je izjavil drugi strokovni delavec, ki je rekel, da ima na moške vloge netradicionalističen pogled. Ta je rekel, da se z stereotipnimi moškimi vlogami ne obremenjuje. Izpostavil je, da v gospodinjstvu prevzema različne vloge ter da si naloge z ženo delita sprotno. Omenjeni strokovni delavec je opisal moškost, ki se nagiba k konceptu skrbne moškosti, ki spada med koncept alternativnih moškosti, ki se je razvil ob različnih kritikah koncepta hegemonne moškosti. Hrženjak (2017) poudarja, da moški znotraj omenjenega koncepta zavračajo dominacijo in podpirajo vrednote (na primer empatija), ki so izpeljane iz same etike skrbi. Ravno skrbstveno delo naj bi bilo eno izmed temeljnih področij, ki formira razmere med spoloma. Ženske skozi skrbstveno delo utrjujejo svojo ženskost, medtem ko se moški skrbstvenemu delu izogibajo, saj se na tak način distancirajo od ženskosti ter približajo hegemonni moškosti. Ravno vključevanje moških znotraj skrbstvenega dela, odpira nastavke za spreminjanje povezav skrbstvenega dela le z ženskim delom. Könncke idr. (2019) vidijo pomemben vidik povečanega vključevanja moških znotraj samih skrbstvenih poklicev že v sami redefiniciji moškosti ter njeni postopni navezavi s pojmom skrbi, na podlagi česar sama družba pojma skrbi ne bo povezovala le s stereotipno vlogo ženske, temveč jo bo definirala kot temeljno družbeno dejavnost.

6. Sklepi

- Večina moških socialnih oziroma strokovnih delavcev na področju socialnega dela ali CSD-ju pristane nenačrtovano ter po spletu okoliščin. Zaposlitev na področju socialnega dela določenim moškim predstavlja odskočno desko ali pa »vrtljiva vrata« za zaposlitev v poklice z višjim statusom in višjo plačo.
- Moški strokovni delavci imajo znotraj netradicionalno moških poklicev višje možnosti za hitrejše napredovanje na vodilne položaje kot ženske sodelavke. Na to vpliva njihov višji simbolni status, ter družbeni stereotipi, na podlagi katerih so moški videni kot bolj kompetentne vodje.
- Veliko večino vodilnih položajev znotraj centrov za socialno delo v Sloveniji zasedajo ženske. Se pa rezultati analiz glede števila žensk, ki zasedajo vodilne položaje znotraj socialnovarstvenih institucij, razlikujejo po prostoru in času, v katerem so bile analize izvedene. Še vedno pa velja, da so ženske, kljub temu da so vključene v vodstva institucij, zaradi učinka steklenega dvigala onesposobljene pri doseganju najvišjega položaja.
- Vstop na vodilni položaj nekaterim moškim predstavlja dodatne psihične obremenitve, ki jih niso pripravljeni sprejemati, zato se za zasledovanje omenjenega položaja ne odločijo.
- Tisti moški, ki si sam vodilni položaj želijo prevzeti, kot razlog navajajo visoka pričakovanja do samih sebe ter pričakovanja ostalih, tudi ženskih sodelavk.
- Moški strokovni delavci so na področju socialnega dela zaposleni v veliki manjšini. Prav zaradi njihovega pomanjkanja in iskanosti imajo pri zaposlovanju prednost.
- Moške pri vstopu na področje socialnega dela najbolj ovira nizka plača, nizek status, stereotipi povezani s spolom in poklicem socialnega dela, odsotnost rezultatov lastnega dela, premajhna promocija CSD-jev ter strah pred obsojanjem okolice.
- Moške bi za pogostejši vstop na področje socialnega dela lahko najbolj spodbudila višja plača, promocija CSD-jev, omogočanje varne in dolgoročne zaposlitve, boljše predstavljanje rezultatov ter uvedba zaposlitvenih kvot.
- Velik pomen pri opolnomočenju fantov za izbiro skrbstvenih poklicev ima lahko spolno občutljivo karierno svetovanje, ki zasleduje cilj, da mladim omogoči izbiro poklica brez vpliva uveljavljenih spolnih norm.

- Moški strokovni delavci se z diskriminacijo zaradi spola na delovnem mestu srečujejo zelo redko oziroma skoraj nikoli.
- Moški strokovni delavci znotraj področja socialnega dela zaradi lastnega spola uživajo občutno več ugodnosti, privilegijev in prednosti kot pa same diskriminacije. Spol moškimi strokovnim delavcem na delovnem mestu prav tako prinaša višji status kot ženskim sodelavkam. Ta status moškimi pripisujejo tako uporabniki in nadrejeni kot tudi sodelavci sami.
- Ženske socialne delavke se z diskriminacijo, psihičnim in fizičnim nadlegovanjem uporabnikov srečujejo pogosteje kot moški sodelavci. Nekateri uporabniki ženske strokovne delavke velikokrat bolj podcenjujejo ter jih tudi doživljajo kot manj sposobne.
- Nekateri moški strokovni delavci imajo zaradi spola pred nasilnimi uporabniki večji občutek varnosti kot njihove ženske sodelavke. Pri nekaterih uporabnikih zaradi spola dobijo apriorno spoštovanje, nekateri uporabniki pa jim predpisujejo strokovnost.
- Moški strokovni delavci imajo prednost pri delu z moškimi uporabniki, to pa predvsem s tistimi, ki izvirajo iz patriarhalno naravnane okolja, so v procesu razveze ali pa do žensk gojijo takšne ali drugačne predsodke. Po drugi strani pa imajo moški strokovni delavci lahko probleme pri delu z ženskimi uporabnicami, ki so v preteklosti imele negativen odnos z moškimi – predvsem ob različnih zlorabah.
- Uporabnik in strokovni delavec istega spola se lahko v določenih primerih hitreje povežeta in poistovetita, saj ima uporabnik velikokrat občutek, da ga bo strokovni delavec istega spola lahko bolje razumel. Prav zato strokovni delavci pri delu z uporabniki različnih spolov velikokrat delajo v paru. Delo v paru pa je včasih onemogočeno zaradi pomanjkanja moških strokovnih delavcev.
- V povezavi z bolj strokovnim delom ter boljše delovno dinamiko se vzpostavlja potreba po zaposlovanju večjega števila moških strokovnih delavcev. Nekateri moški strokovni delavci menijo, da zaradi pomanjkanja moških sodelavcev pri delu primanjkuje »moškega razmišljanja, moške energije, moškega pogleda ter moške perspektive«.
- Večina strokovnih delavcev ne čuti močne potrebe po moški družbi znotraj delovnega mesta. Nekateri strokovni delavci so se na to, da so zaposleni kot edini

moški, že navadili. Drugi moško družbo dobijo zunaj službe ter je zato v njej ne nujno potrebujejo. Kljub temu pa se veliko moških strokovnih delavcev zaradi pomanjkanja moške družbe znajde v stiski.

- Večina moških strokovnih delavcev se v kolektiv počuti enakovredno vključene, sprejete in integrirane. Veliko moških strokovnih delavcev v odnosu s sodelavkami občuti privilegije. Nekateri moški strokovni delavci zaznavajo, da se ženske sodelavke zanje velikokrat zavzamejo, jih branijo, cenijo, izkažejo hvaležnost ter upoštevajo »moški doprinos«.
- Moški strokovni delavci v odnosu z ženskimi sodelavkami vidijo probleme predvsem znotraj neformalnih pogovorov, pri katerih se ne morejo poistovetiti s temami. Zato nekateri lažje komunicirajo z moškimi strokovnimi delavci. Kljub temu nekateri menijo, da v interakciji s sodelavci obeh spolov ni razlike.
- Velika večina moških strokovnih delavcev se je srečala z enakopravnim delovanjem nadrejenih. Velika večina moških se tako zaradi lastnega spola v odnosu z nadrejenimi še ni srečala s favorizacijo ali pa diskriminacijo. Tisti, ki so se s privilegiji srečali, so opisovali opažanja glede večjega spoštovanja nadrejenih, manj pogostejše podajanje kritike ter večjo zavzetost za vzdrževanje dobrega odnosa.
- Na odnose strokovnih delavcev z uporabniki, sodelavci in nadrejenimi ne vpliva samo spol, temveč tudi starost in energija delavca, formalna izobrazba, strokovno znanje in izkušnje.
- Večina moških strokovnih delavcev se zaradi vstopa v netradicionalno moški poklic ne počuti nič manj moško ali manjvredno. Večina negativne občutke, kot sta sram ali nelagodje, zanika.
- Večina moških strokovnih delavcev je prepričanih, da njihov poklic ne vpliva na njihovo lastno dožemanje moškosti. Za nekatere ima večji vpliv na lastno dožemanje moškosti starševstvo ter različne druge življenjske izkušnje. Nekateri pa poklica ne povezujejo nujno s svojo lastno identiteto.
- Večina moških strokovnih delavcev se v povezavi z lastnim poklicem pogosto ne srečuje z negativnimi odzivi okolice. Večina zanika obsojanje, neodobravanje, stigmatiziranje ali omalovaževanje okolice.
- Moški strokovni delavci, ki so zaradi svojega poklica že prejeli negativne odzive okolice, so te večinoma prejeli od ostalih moških, torej očetov, prijateljev, sosedov. Večina omenjenih strokovnih delavcev je s strani okolice ob razkritju poklica

dobilo mešane odzive. Ti so se kazali v obliki ravnodušne reakcije, podcenjevanja, začudenosti ali pa fascinacije.

- Moški strokovni delavci, znotraj delovnega mesta, zelo pogosto vstopajo v stereotipne vloge, ki so po navadi povezane z opravljanjem tehničnih opravil. Kljub temu večine strokovnih delavcev omenjene vloge znotraj delovnega mesta ne motijo, saj nekaterim moškim ravno opravljanje stereotipno moških opravil omogoča vzdrževanje moškosti na delovnem mestu.
- Do nekaterih moških strokovnih delavcev se na delovnem mestu ustvarjajo pričakovanja interveniranja v primeru rizičnih situacij, ki se na CSD-ju dogajajo. Kljub temu za večino strokovnih delavcev interveniranje v primeru rizičnih situacij ni moteče.
- Večina moških strokovnih delavcev ima pri definiranju moškosti probleme. Na moškost gleda zelo posplošeno ter same asociacije v povezavi z njo črpa iz stereotipnih vlog. Njihove definicije so zelo raznolike. Nekateri moškost pojmujejo na podlagi spolnih stereotipov, ki prevladujejo v sami družbi. Drugi na pojem gledajo bolj liberalno ter se s samimi moškimi stereotipi ne obremenjujejo, nekateri se jim tudi izogibajo.

7. Predlogi

- Zaposlovanje večjega števila moških strokovnih delavcev bogati strokovno socialno delo. Verjetno so eni izmed glavnih ukrepov, ki bi moške lahko spodbudil k večjemu vključevanju znotraj področja socialnega dela, predvsem višje plače, bolj stabilne zaposlitve ter hitrejše možnosti napredovanja znotraj poklica. Kljub temu pa te lahko označimo kot dolgoročni sistemski problem, ki je odvisen od samega ekonomskega položaja znotraj države, zato je njegovo reševanje dolgoročno. Tudi dolgoročen, ampak bolj izvedljiv se zdi vpliv, ki ga lahko imamo na same otroke znotraj šolskega sistema, ter njihov pogled na spolne stereotipe. Programi, ki v osnovnih šolah dajejo velik poudarek na spolno občutljivo karierno svetovanje, lahko različnim otrokom predstavijo poklice brez vpliva uveljavljenih spolnih norm. Omenjeni programi zagotovo ne bodo izkoreninili spolnih stereotipov ter maskulinizacije oziroma feminizacije določenih poklicev, saj ima na otrokov osebnostni razvoj, poleg šole, vpliv tudi družina, okolica in drugi z njimi povezani dejavniki. Kljub temu pa se zavzemamo, za to, da moramo pri razbijanju spolnih

stereotipov začeti prav na začetku. Prav spolni stereotipi in družbene norme so tiste, ki vplivajo na to, da okolica moške socialne delavce v določenih primerih obsoja. Te so krive tudi za to, da moški kot »preskrbovalci družin« skušajo posegati po višjih plačah in položajih, odsotnost katerih lahko pri moških povzroči »znižanje statusa«. Potrebno je spremeniti mentaliteto, kar je utopično, kljub temu pa do določene mere izvedljivo, tudi če se sprememba zgodi samo na mikroravni. Konkretno je potrebno v čim več slovenskih osnovnih šol vpeljati programe spolno občutljivega kariernega svetovanja Könnicke idr., (2019) so naredili priročnik, ki lahko osnovnim šolam služi kot baza za izvedbo delavnic na podlagi petih modulov. Ti opozarjajo, da je za osnovnošolce, ki se zanimajo za skrbstvene poklice, potrebno formulirati samo informacijsko gradivo ter standardne metode samega svetovanja. V povezavi s spolno občutljivim svetovanjem in njegovimi metodami je potrebno usposabljanje tako svetovalne službe šol kot tudi zaposlene v službah Zavodov Republike Slovenije za zaposlovanje. Prav tako pa je potrebno razmisliti tudi o uvedbi specifičnih predmetov znotraj kurikulumov osnovnih in srednjih šol, ki bili namenjeni temam spola, oziroma pogostejši vključitvi omenjenih tem znotraj predmetov, kot sta na primer sociologija ali pa psihologija.

- Glede zaposlovanja moških je potrebno tudi razmisliti o uvedbi zaposlitvenih kvot znotraj poklica po samem spolu. Problem takšnega ukrepa bi bil v tem, da bi moški kot manjšina pri zaposlovanju pred ženskimi kolegicami imeli prednost ter ponoven privilegij. Tako bi lahko še bolj na široko pri zaposlitvah odprli vrata moškim, ki nimajo izobrazbe socialnih delavcev, kar je zaradi pomanjkanja kadra na CSD-jih problem že sedaj. Moški so že tako ali tako na področju samih družboslovnih študijev v manjšini, tako je vprašanje, če bi same kvote lahko zapolnili. Kljub temu pa bi to lahko bil eden izmed ukrepov, ki bi, če ne drugega, vsaj spodbudil snežno kepo zaposlovanja moških, ki bi dodatno promovirali dejavnosti CSD-ja.
- Moški strokovni delavci, ki so zaposleni na področju socialnega dela, zaradi lastnega spola na delovnem mestu doživljajo veliko več privilegijev kot diskriminacije. Pomembno je, da tudi omejene moške spodbudimo k razmisleku o njihovem delovanju znotraj samega poklica. Konkretno, da se zavzemajo za pravice svojih ženskih sodelavk, da se zavedajo svojega privilegija, ki jim ga delovno mesto prinaša ter tako začnejo zasledovati tiste moške pozicije, ki ne negujejo hegemonije moškosti, temveč podpirajo feministične aspekte socialnega dela. O tem je

potrebno, da na delovnem mestu poteka odprta komunikacija. Omenjene aspekte pa je prav tako potrebno vzdrževati znotraj kurikulov samih fakultet.

8. Literatura

- Abukar, I., & Wedin, C. (2016). *Male social workers experiences of gender bias: a study of gender biases within the social service in Gävle* (Diplomsko delo). Gävle: University of Gävle. Pridobljeno 25. 10. 2021 s: <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1048962/FULLTEXT01.pdf>
- Anderson, E. (2009). *Inclusive Masculinity: The Changing Nature of Masculinities*. London, New York: Routledge. Pridobljeno 12. 12. 2021 s: https://www.researchgate.net/publication/281771243_Inclusive_Masculinity_The_Changing_Nature_of_Masculinities
- Barbieri, D., García Cazorla, D., Thil, L., Mollard, B., Ochmann, J., Peciukonis, V., Reingardè, J., Salanauskaitė, L. (2021). *Gender Equality Index 2021: Health*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Pridobljeno 28. 10. 2021 s: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>
- Barker, R. (1995). *Social work dictionary*. Washington, D.C.: NASW.
- Beasley, C. (2008). Rethinking Hegemonic Masculinity in a Globalizing World. *Men and Masculinities*, 11(1), 86–103. Pridobljeno 10. 12. 2021 s: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1097184X08315102>
- Beauvoir, S. d. (1999). *Drugi spol: Dejstva in miti, 1. knj.* Ljubljana: Delta
- Beauvoir, S. d. (2000). *Drugi spol: Doživeta izkušnja, 2. knj.* Ljubljana: Delta
- Bradley, H. (1993). Across the Great Divide The Entry of Men Into "Women's Jobs" V C. L. Williams (ur.) *Doing 'Women's Work': Men in Nontraditional Occupations* (str. 10–27). Newbury Park, CA: SAGE
- Butler, J. (2001). Subjekti biološkega spola/družbenega spola/želje. *Časopis za kritiko znanosti*, 29(202/203), 279-290. Pridobljeno 22. 11. 2021 s: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-GRU3XI5O/?euapi=1&query=%27keywords%3djudith+butler%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Centri za socialno delo Slovenije. (b.d.). *Centri za socialno delo Slovenije*. Pridobljeno 15. 3. 2022 s: <https://www.csd-slovenije.si/>

- Christie, A. (1998). Is Social Work a 'Non-Traditional' Occupation for Men?. *The British Journal of Social Work*, 28(4), 491-510 Pridobljeno 11. 11. 2021 s: <https://www.jstor.org/stable/23714885>
- Christie, A. (2001). Gendered Discourses of Welfare: Men and Social Work V A. Christie (ur.). *Men and social work: Theories and practices* (str. 7-34). Basingstoke: Palgrave. Pridobljeno: 7. 12. 2021 s: https://www.researchgate.net/publication/316330327_Gendered_Discourses_of_Welfare_Men_and_Social_Work
- Christie, A. (2006). Negotiating the uncomfortable intersections between gender and professional identities in social work. *Critical social policy*, 26(2), 390-411. Pridobljeno 15. 11. 2021 s: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261018306062591>
- Cognard Black, A. (2012). Riding the Glass Escalator to the Principal's office. *Teorija in praksa*, 49(6), 878–900. Pridobljeno 22. 11. 2021 s: http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP2012_6_Cognard-Black.pdf
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), 829-859. Pridobljeno 22. 10. 2021 s: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243205278639>
- Connell, R.W. (2009). *Gender*. Cambridge: Polity Press
- Connell, R. W. (2012). *Moškosti*. Ljubljana: Krtina
- Černigoj Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave*, 16(34/35), 31-52. Pridobljeno 22. 10. 2021 s: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-C2WLQXSG>
- Dobnikar, M. (2020). *Čivkanje frustracij* [Blog]. Pridobljeno 30. 11. 2021 s: <https://spol.si/blog/2020/08/13/civkanje-frustracij/>
- Dominelli, L. (1996). 'Deprofessionalizing Social Work: Anti-Oppressive Practice, Competencies and Postmodernism. *British Journal of Social Work*, 26(2), 153-175. Pridobljeno 20. 5. 2022 s: <https://www.jstor.org/stable/23710532?seq=1>
- Fagan, C. (2010). *Analysis Note: Men and Gender Equality - tackling gender segregated family roles and social care jobs*. European Commission's Directorate of Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Pridobljeno 25. 11. 2021 s: https://www.researchgate.net/publication/291331589_Analysis_Note_Men_and

Gender Equality -
tackling gender segregated family roles and social care jobs

- Flood, M. (2002). Between Men and Masculinity: An Assessment of the Term “Masculinity” in Recent Scholarship on Men V Pearce, S., Muller, V. (ur.) *Manning the Next Millennium: Studies in Masculinities* (str. 203-214). Perth: Black Swan. Pridobljeno 28. 12. 2021 s:
https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/FloodBetweenmenandmasc_0.pdf
- Flood, J. E. (2014). *Men in social work : a qualitative exploratory study of the male experience* (Magistrsko delo). Northampton, MA: Smith College. Pridobljeno 25. 10. 2021 s:
<https://scholarworks.smith.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1855&context=theses>
- Haralambos, M., & Holborn, M. (2005). *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS
- Hicks, S. (2014). Social work and gender: An argument for practical accounts. *Qualitative Social Work*, 14(4), 472-487. Pridobljeno 13. 11. 2021 s:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1473325014558665>
- Hrženjak, M. (2017). Kritične študije moških in moškosti: konteksti, koncepti in aplikacije. *Časopis za kritiko znanosti*, 45(267), 9-21. Pridobljeno 12. 12. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-KUHTOA51>
- Inšpektorat Republike Slovenije za notranje zadeve. (2021). *O Inšpektoratu Republike Slovenije za notranje zadeve*. Pridobljeno 30. 11. 2021 s:
<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-notranje-zadeve/o-inspektoratu/>
- Jacobs, J. A. (1993). Men in Female-dominated Fields: Trends and Turnover V C. L. Williams. (ur.) *Doing ‘Women’s Work’: Men in Nontraditional Occupations* (str. 49–63). Newbury Park, CA: SAGE.
- Jakopin, B. [Skeggjadr_ulfr]. (2020). Slovenski CSDji so leglo feministk, nedofukanih zafrustriranih žensk in poženščenih beta fantkov [Tweet]. Pridobljeno 30. 11. 2021 s: <https://www.had.si/blog/2020/08/06/borut-jakopin-na-twitterju-slovenski-csdji-so-leglo-feministk-nedofukanih-zafrustriranih-zensk-in-pozenscenih-beta-fantkov/>
- Jefferson, T. (2002). Subordinating hegemonic masculinity. *Theoretical Criminology*, 6(1), 63-88. Pridobljeno 28. 10. 2021 s:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/136248060200600103>

- Jogan, M. (1990). Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo
- Jogan, M. (1991). Talcott Parsons - sociološki prispevek k družbeni re/produkciji hierarhije med spoloma. *Družboslovne razprave*, 8(11), 33-41. Pridobljeno 20. 10. 2021 s: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-CNC6352R>
- Jogan, M. (1997). Intelktualna produkcija in seksizem. *Anthropos*, 29(1/3), 27-36. Pridobljeno 15. 11. 2021 s: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-JM4N9WOP>
- Južnič, S. (1993). *Identiteta*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Kadushin, A. (1976). Men in a woman's profession. *Social Work* 21(6), 440–447. Pridobljeno 20. 5. 2022 s: <https://www.jstor.org/stable/23712980?seq=1>
- Kanjuo-Marčela, A., & Revinšek, J. (2017). Moški, ki opravljajo "žensko delo": počasna defeminizacija vzgojiteljskega dela. *Časopis za kritiko znanosti*, 45(267) 171-188. Pridobljeno 10. 11. 2021 s: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-RE2RFRM1>
- Kaufman, M. (1993). *Cracking the Armour: Power, Pain and the Lives of Men*. Toronto: Viking. Pridobljeno 29. 12. 2021 s: <https://michaelkaufman.com/books/cracking-the-armour-power-pain-and-the-lives-of-men/>
- Kauppinen-Toropainen, K. & Lammi, J. (1993). Men Men in Female-Dominated Occupations: A Cross-Cultural Comparison V C. L. Williams (ur.), *Doing 'Women's Work': Men in Nontraditional Occupations* (str. 91–112). Newbury Park: SAGE.
- Klanjšek, U. (2021). *V študijskem letu 2020/21 vpisanih 8 % več študentov kot v prejšnjem študijskem letu*. Pridobljeno 19. 5. 2022 s: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9537>
- Könecke, B., Holtermann, D., Scambor, E., Bernacchi, E., Lamedica, F., Biemmi, I., Farsi, I., Russman, J., Gartner, M., Hrženjak, M., Jankauskaite, M., Frelih, M., Dimova, R., Kmetova, T., Pilinkaite Sotirovic, V., Markhof, Y., Humer, Ž. (2019). *Fantje v skrbstvenih poklicih: Opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev - Priročnik za učiteljice in učitelje ter karijerne svetovalce in svetovalke za spolno občutljivo poklicno svetovanje*. Berlin: Dissens - Institut für Bildung und Forschung. Pridobljeno 15. 1. 2021 s: https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2017/10/boys-in-care_prirocnik_SLO.pdf

- Kump, S. (2010). Akademске kariere žensk. *Sodobna pedagogika*, 62 = 127(3), 46-64. Pridobljeno 8. 11. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-1T7BU2NX/?euapi=1&query=%27keywords%3dkump+2010%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Lawrence, J. (1965). *Professional social work in Australia*. Canberra: Australian National University. Pridobljeno 15. 12. 2021 s:
<https://press.anu.edu.au/publications/professional-social-work-australia#tabanchor>
- Leskošek, V. (2006). Žensko gibanje in socialno delo V Zaviršek, D., & Leskošek, V. (ur.), *Zgodovina socialnega dela: Med družbenimi gibanji in političnimi sistemi* (str. 39–60). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
- Leskošek, V. (2013). Pomen družbenih gibanj za socialno delo. *Socialno delo*, 52(2/3), 101-111. Pridobljeno 12. 11. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-VRNT1CJG>
- Lips, H. M. (2020). *Sex & Gender: An Introduction - Seventh Edition*. Mountain View (California); London; Toronto: Waveland Press. Pridobljeno 5. 12. 2021 s:
https://books.google.si/books?hl=en&lr=&id=xgjaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=gender+sex&ots=WppXulDe0a&sig=msb_P6MFspgW17f7ve3SEd-mQCs&redir_esc=y#v=onepage&q=gender%20sex&f=false
- Mclean, S. (2003). Men as Minority: Men Employed in Statutory Social Care Work. *Journal of Social Work*, 3(1), 45-68. Pridobljeno 18. 11. 2021 s:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468017303003001004>
- McPhail, B. A. (2004). Setting the Record Straight: Social Work Is Not a Female-Dominated Profession. *Social Work* 49(2), 323–326. Pridobljeno 10. 12. 2021 s:
<https://www.jstor.org/stable/23721143>
- Mesec, B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II: študijsko gradivo*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo
- Mesec, B. (2009). *Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo. Metodologija raziskovanja v socialnem delu I*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo
- Milošević-Arnold, V., & Poštrak, M. (2003). *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Študentska založba

- Moore, H. (1999). Whatever happened to women and men? Gender and other crises in anthropology V Moore, H (ur.) *Anthropological Theory Today* (str. 151-171). Oxford: Polity Press. Pridobljeno 13. 12. 2021 s:
<https://ojs.letras.up.pt/index.php/tae/article/view/9867/9055>
- Pease, B. (2011). Men in Social Work: Challenging or Reproducing an Unequal Gender Regime?. *Affilia*, 26(2), 406-418. Pridobljeno 11. 11. 2021 s:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0886109911428207>
- Prijon, L. (2010). Razumevanje ženskega in moškega spola in seksualnosti. *Razpotja*, 1(1), 36-39. Pridobljeno 16.11. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-7GSFZSS0/?euapi=1&query=%27keywords%3dprijon+spol+2010%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Samuel, M. (2013). *Women make up majority of senior social care managers but face 'glass ceiling effect' in reaching the top*. Pridobljeno 20. 5. 2022 s:
<https://www.communitycare.co.uk/2013/11/13/women-make-up-majority-of-senior-social-care-managers-but-face-glass-ceiling-effect-in-reaching-the-top/>
- Slovenska tiskovna agencija (2020). *MNZ Jakopina pozval k spoštljivi komunikaciji, a zoper njega ne bo disciplinskega postopka*. Pridobljeno 30. 11. 2021 s: <https://www.sta.si/2793597/mnz-jakopina-pozval-k-spostljivi-komunikaciji-a-zoper-njega-ne-bo-disciplinskega-postopka>
- Stritih, B. (1998). Na poti k avtonomiji socialnega dela kot stroke in znanosti. *Socialno delo*, 37(3/5), 101-111. Pridobljeno 5. 11. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-RXLTBQ9W>
- Štular, S. (1998). Družbena konstrukcija spolne identitete. *Teorija in praksa*, 53(3), 441-454. Pridobljeno 16.11. 2021 s:
<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-8A5JNCDE/?euapi=1&query=%27keywords%3d%27%a1tular+spol%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Švab, A. (2002). Divided we Stand – teme in dileme študij spolov V Debeljak, A., & Stankovič, P. (ur.) *Cooltura – uvod v kulturne študije* (str. 195 – 210). Ljubljana: Študentska založba
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*. Pridobljeno 28. 10. 2021 s:
<https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>

- Zaviršek, D. (2006a). *O nujnosti socialnega: Javni nagovor ob praznovanju 50. obletnice izobraževanja za socialno delo – Unionska Dvorana, Ljubljana, 30. november 2005*. Socialno delo, 45(1/2), 89-91. Pridobljeno 3. 11. 2021 s: <https://www.revija-socialnodelo.si/mma/ONujnosti-2006-1-2.pdf/2019030520150238/>
- Zaviršek, D. (2006b). Spol in profesionalizacija socialnega dela V Zaviršek, D., & Leskošek, V. (ur.), *Zgodovina socialnega dela: Med družbenimi gibanji in političnimi sistemi* (str. 15–38). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
- Zaviršek, D., & Leskošek, V. (2006). Uvod V Zaviršek, D., & Leskošek, V. (ur.), *Zgodovina socialnega dela: Med družbenimi gibanji in političnimi sistemi* (str. 5–13). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
- Zaviršek, D. (2008). Stoletje profesionalizacije socialnega dela: ob stoti obletnici ustanovitve prve šole za socialno delo. Socialno delo, 47(3/6) 377-380. Pridobljeno 22. 10. 2021 s: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-XB8Y8VLC>
- Whitehead, S. M. (2002). *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*. Cambridge: Poly Press
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social problems*, 39(3), 257-267. Pridobljeno 25. 10. 2021 s: <https://www.jstor.org/stable/3096961>
- Williams, C. L (1993). Introduction V C. L. Willams (ur.) *Doing 'Women's work': Men in Nontraditional Occupations* (str. 1-9). Newbury Park, CA: SAGE
- Williams, L. S. & Villemez, W. J. (1993). Seekers and Finders: Male Entry and Exit into Female-dominated Jobs V C. L. Williams (ur.), *Doing 'Women's Work': Men in Nontraditional Occupations* (str. 64–90). Newbury Park, CA: SAGE
- Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do "Women's Work"*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: International Labour Office. Pridobljeno 14. 11. 2021 s: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108457_EN/lang--de/index.htm

9. Priloge

9.1 Priloga A: Opomnik za polstandardiziran intervju

1. Kako ste sami pristali na področju socialnega dela?

- Ali je bila to zaposlitev, ki ste jo načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

2. Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

3. Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

4. Ali se vam zdi, da so vam, zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

- Če da, kakšne so te? Kako se z omenjenimi vlogami spopadate, kako se ob njih počutite? Ali vas motijo? Če da, kaj bi radi znotraj njih spremenili?
- Katere stereotipne vloge so po vašem mnenju najpogosteje pripisane moškim, ki so zaposleni na področju socialnega dela?

5. Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami?

- Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Če da, kako?
- Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv? Če da, kaj na to vpliva?

6. Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci?

- Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami? Če da, kako?
- Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških? Če da, zakaj?

7. Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Če da, kako?

- Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke? Če da, kako?

8. Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Če da, kako?

- Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki, zaradi nekaterih stereotipov o moških, omejeni. Če da, kako?
- Ali ste kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki, kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk? Če da, zakaj mislite da do tega prihaja ter kako se to kaže?

- Ali ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije? (Na način, da situacijo pomirite, da koga recimo zaščitite). Če da, kako se to kaže? Kako se po navadi v takšnih situacijah počutite in odzovete?

9. Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

- Če da, kako se je ta kazala? Je to stvar, o kateri ste se lahko s kom pogovorili?
- Kako se vam zdi, da samo diskriminacijo do moških dojema samo delovno okolje, v katero ste vpeti?
- Katere stigme so po vašem mnenju najpogosteje povezane z moškimi socialnimi delavci?

10. Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

- Če da, kakšne so te?
- Kakšne mislite, da so prednosti moških, ki so zaposleni v socialni?

11. Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti?

- Kako se vam zdi, da vas dojemajo moški, s katerimi ste v stiku in ki niso vključeni v netradicionalno moški poklic?
- Kakšna je po vašem mnenju podoba moških v socialnem delu v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

12. Kako sami dojemate pojem »moškost«?

- Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dožemanje moškosti?

13. Kakšen vpliv ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost?

- Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost? Če da, kakšen?
- Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali, ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo? Če da, kaj je na to vplivalo?
- Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica, ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost? Če da, kaj je na to vplivalo?

9.2 Priloga B: Določanje enot kodiranja (intervju A – L)

Identiteta in lokacija delovnega mesta moških strokovnih delavcev, ki so bili vključeni v raziskavo, niso razkriti saj so vsi prosili, če lahko ostanejo anonimni.

Intervju A

Jaz: Bi vas najprej vprašal, kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD (strokovni delavec): Ne, zaposlitve na CSD nisem načrtoval (A1). Na centru za socialno delo sem pristal bolj kot ne po naključju, saj sem prej delal v komerciali (A2). Prav tako po izobrazbi nisem socialni delavec, končal sem ekonomsko srednjo šolo in pozneje še upravno fakulteto (A3).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Na pomanjkanje moških v socialnem delu velja prepričanje, da socialno delo ni za moške (A4).

Jaz: Zakaj pa se vam zdi, da vlada takšno prepričanje?

SD: Morda iz prepričanja, da znajo ženske bolje prisluhnuti različnim težavam ljudi, da so bolj čustvene, da znajo bolje »ravnati z ljudmi« kot moški (A5).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela?

SD: Moške bi lahko privabila večja promocija centrov za socialno delo (A6). Že na splošno se o CSD-jih sploh ne govori. O njih se iz medijev velikokrat izve samo takrat, ko zamuja izplačilo otroških dodatkov, štipendij, oziroma, ko gre za »neprimerne« odvzeme otrok. Ve pa se tudi, da so na CSD-jih »slabe« plače (A7), napredovanje v višje plačne razrede in nazive pa skoraj da onemogočeno, kar veliko moških ne privlači (A8).

Jaz: Ali ste kdaj opazili, da so vam, zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge? Ali vas te vloge motijo?

SD: Ne, mene moja vloga, ki jo imam na CSD-ju, ne moti (A9). Na CSD-ju sem zaposlen cca. 15 let. Delal sem na različnih področjih, z različnimi sodelavci in različnimi uporabniki. Na podlagi izkušenj menim, da moškim na našem CSD niso predpisane stereotipne vloge (A10).

Jaz: Kaj pa glede urejanja raznih tehničnih zadev na delovnem mestu ali pa različnih fizičnih opravil, v smislu pomoči pri premikanju težjih stvari v pisarni? Ali se od vas recimo pričakuje, da

boste to urejali? Ali pa se pričakuje, da boste recimo poklicani, da poskušate obvladati situacijo v primeru, da je uporabnik nasilen?

SD: Ne, ne pričakuje se od mene, da bom hišnik (A11). Rade volje pa pomagam, če me sodelavka za ta zaprosi (A12). Prav tako se od mene ne pričakuje, da bom vskočil v rizične situacije, saj imamo glede »nasilnih« uporabnikov »panik stikala« in receptorja (A13).

Jaz: Kako pa bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Da, moški smo enakovredno vključeni v kolektiv (A14) in spol bistveno ne vpliva na naš odnos z ženskimi sodelavkami (A15). Lahko rečem, da je moški kader na CSD-jih zelo zaželen, kar potrjujejo tudi sodelavke, ki pravijo, da v sociali oz. na centrih za socialno delo, manjka moških (A16).

Jaz: Kako bi pa opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci? Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami?

SD: Ne, ni razlike. Z moškimi sodelavci sodelujem na podoben način kot z ženskim kolektivom (A17). Se pa, po pravici povedano, da z moškim kolektivom, kolikor jih sploh je, o nekaterih stvareh lažje pogovoriti kot z ženskami (A18).

Jaz: V kakšnem smislu menite, da se z moškimi socialnimi delavci da lažje pogovoriti?

SD: Z moškimi sodelavci se da marsikatero stvar urediti brez »kompliciranja«, preko telefona, elektronskega sporočila, kratkega 5-minutnega pogovora (A19).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke? To mislim tako v pozitivnem kot negativnem smislu?

SD: Ne, vodja ne dela razlik, kljub temu da je moški (A20).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških, recimo, omejeni?

SD: Mogoče uporabniki kdaj raje vidijo moškega kot žensko (A21). Vsi zaposleni smo »potisnjeni« v različne situacije glede na vrsto dela, katerega na CSD opravljamo. Je pa res, da mogoče znamo moški v »kriznih« situacijah drugače odreagirati kot kolegice (A22).

Jaz: V kakšnem smislu to mislite?

SD: Ja, nekatere sodelavke ne znajo uporabniku »postaviti meje«, preveč manipulirajo z njimi, jih izkoriščajo. V kolikor uporabnik ve, da s strokovnim delavcem ne more manipulirati in ga

izkoriščati, potem sploh ne prihaja do kriznih situacij (A23). Uporabniku je potrebno takoj »postaviti meje«, ohraniti pa je potrebno profesionalnost. Vse se uredi s pogovorom. Zdi pa se mi, da ko uporabnik vidi zaposlenega/moškega ve, da ima nekoliko manjši »manevrski« prostor kar se tiče odnosa uporabnik-zaposleni (A24).

Jaz: Kaj točno mislite z manjšim manevrskim prostorom?

SD: Tako kot sem rekel prej. Potrebno je takoj postaviti »mejo« in je ne prekoračiti, ohraniti profesionalnost in vzpostaviti konkreten odnos z uporabnikom. V tem smo, po mojem mnenju, moški bolj uspešni (A25).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ne, nikoli. Pri nas ni diskriminacije, »potrebno je kvalitetno opravljati svoje delo« in to je to (A26).

Jaz: Pa ste kdaj opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

SD: Ne, vsi smo obravnavani enakovredno. Sam ne zaznavam nobenih privilegijev, ki bi si jih lahko pripisal (A27).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti?

SD: Ja, res je da v moji okolici ni moških ki so zaposleni v socialni, vendar se zato ne počutim manjvrednega (A28). Glede na to, da sem na CSD-ju zaposlen že preko 15 let, imam občutek, da moški populaciji iz mojega okolja to ne »predstavlja problema« in so vsi na to že navajeni (A29).

Jaz: Kako bi rekli, da sami dojemate pojem »moškost«? Na primer samo definicijo, vloge stereotipe. Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dojemanje moškosti?

SD: Vključitev na področje socialnega dela ni spremenila moje definicije moškosti (A30). Definitivno pa, če bi imel možnosti izbiranja med različnimi poklici in zaposlitvami, se ne bi odločil za delo na centru za socialno delo (A31).

Jaz: Kakšen vpliv se vam zdi, da ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Poklic socialnega delavca nima vpliva na mojo moškost (A32). Bi se pa navezal na prejšnji odgovor, da če bi bile drugačne možnosti in izbira, se ne bi zaposlil na CSD-ju.

Jaz: Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost?

SD: Sem ne razmišljam, da bi ravno spremenil poklic, si pa želim spremeniti položaj znotraj njega z dodatnim študijem (A33).

Intervju B

Jaz: Za začetek me zanima, kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Na začetku sem mislil bit nekaj drugega, ne socialni delavec, saj sem hodil na pedagoško gimnazijo. Moja mama je bila učiteljica, pa sem mislil, da bi bil še jaz (B1). Potem pa me učiteljski poklic ni potegnil. Po končani srednji šoli sem se tako vpisal na Fakulteto za sociologijo politične vede in novinarstvo – danes FDV. Potem sem omenjeni študij prekinil ter s tem želel prekiniti tudi samo študiranje na sploh, saj sem mislil, da bi si takrat življenje malce drugače organiziral. Potem pa sem videl, da mi življenja ne uspe dobro organizirati, tako sem se odločil, da grem študirat naprej. Odločil sem za študij socialnega dela, ki sem ga nato tudi dokončal (B2). Kot razlog za vpis na socialno delo lahko povem, da sem pred vpisom zbral nekaj informacij in brskal po različnih knjigah. Tisto, kar sem prebral o socialnem delu, se mi je zdelo zanimivo (B3). Študij socialnega dela mi je bilo nato zelo zanimiv, tako sem se začel poleg samega študija ukvarjat še z več dodatnimi stvarmi, od taborov do drugih projektov (B4). Vključil sem se v socialno terapevtske taborne za otroke in mladostnike, ki jih je vodil prof. Bernard Stritih, prav tako pa sem se vključil v projekte, ki jih je vodil Vito Flaker – tabori v Hrastovcu, duševno zdravje in skrb za ljudi v skupnosti. Delal sem tudi z invalidi in se vključeval v področje alkoholologije na Centru za mentalno zdravje v Ljubljani. Več področij se mi je zdelo takrat zanimivih. Po končani Višji šoli za socialno delo sem se vrnil na Fakulteto za sociologijo, politične vede in novinarstvo in tam zaključil študij sociologije (B5). Vmes so se mi pojavile različne zaposlitvene možnosti. Eno leto sem delal na eni od šol, leto dni v enem od domov za stare oz. Skupnosti socialnih zavodov, nato na pa sem prišel CSD (B6). Nisem pa nikoli imel začrtane želje, da bi delal točno na CSD, tako, da bi lahko rekli, da sem tukaj pristal po naključju, saj sem po študiju sociologije še najbolj zanimal za službo na sociološkem inštitutu (B7).

Jaz: Kaj pa po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Sam vidim problem v dojemanju poklica iz strani družbe, ki ga do neke mere stigmatizira (B8). Moški smo po mojem mnenju bolj raziskovalci. Mi bi bolj eksperimentirali z življenjem, ta poklic s povečevanjem same birokracije eksperimentiranja niti ne toliko dovoli (B9). Socialno delo je prav tako feminizirano, tako kot je feminiziran pedagoški poklic (B10). Učiteljev je vedno manj, a če

pogledamo nazaj, so bile učiteljice v preteklosti bolj redkost. Zdi se mi, da moški nismo z vsem takoj zadovoljni. Težava je mogoče v tem, da upravljavci sistema lažje shajajo z bolj konformnimi ljudi. Na konformizem ženske lažje pristanejo kot moški (B11).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela?

SD: Vključevanje bi najbrž lahko spodbudilo to, da bi v ustanovah kjer se izvaja ta dejavnost dali večji poudarek razvoju (B12). Ženske se lažje uresničijo v zasebni sferi življenja. Moški pa po navadi bolj v poklicnih. V socialnem delu je manj možnosti za načrtovanje uspešne kariere (B13).

Jaz: V smislu plače in pozicije?

SD: Ne, denar in zaslužek se mi pri tem ne zdita ključna. Mislil se m bolj status, ugled in možnost samouresničitve (B14). Sociala pa žal postaja bolj birokratski kotel, kjer se ustvarjalnih ljudi pravzaprav ne rabi. Moški težje preživijo v neustvarjalnem delu kot ženske. Težje se prilagodijo (B15).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: Na primer kaj?

Jaz: Ne vem, lahko tudi najmanjše stvari. Recimo, da vas pokličejo sodelavke, ko je treba kakšno stvar premakniti, nesti, ko morate neko situacijo pomiriti recimo?

SD: Ja, takih stereotipnih vlog je zagotovo nekaj (B16). Kdaj se soočam s tem, da me sodelavke pokličejo v rizičnih situacijah (B17) je pa res, da s 170 cm višine in 75 kilogrami teže nisi nek »bodyguard«. Je pa tega zagotovo nekaj. Recimo menjaš žarnice, sam sem se neredko tudi dogovarjal z mojstri za popravilo oken, pisoarja (B18). Znam se pogovarjati in pogajati z mojstri. Znam tudi sam kaj tehničnega postoriti in ker sem tehnično bolj učinkovit me drugi tudi prosijo za pomoč pri tem (B19). Moški si v toku odraščanja razvija drugačne kompetence, v smislu tehničnih in praktičnih. Teh večšin imamo zato nekaj več. Ker sem edini moški v naši enoti, se takšne kompetence tudi toliko bolj odražajo (B20).

Jaz: Pa vas to moti?

SD: Ne, te vloge me ne motijo (B21). Če si v neki skupnosti, si praviloma tudi sam želiš, da so neke stvari narejene. Eni so boljši za nekaj, eni za nekaj drugega. Sam pač prispevaš nekaj za kar imaš znanje in izkušnje (B22).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: To, da sem edini moški, ni najboljšo (B23). Ženske in moški sta kot dve nogi. Za hojo rabiš levo in desno. Zdaj pa imaš eno veliko in eno manjšo, kar pomeni, da sistem šepa (B24). Manjka moškega razmišljanja in pristopov (B25). Moški smo praviloma bolj direktni, prej razčistimo. Če se je treba z nekom »konfrontirati« se za to prej odločimo (B26). Ženske gredo pogosteje bolj na okrog, na manj direkten, morda tudi bolj fin način (B27). Pa tudi, konec koncev, ko pridejo moški in ženske uporabnice, ženska drugo žensko pogosto lažje razume, kot jo razume moški. Tako kot moški lažje razume drugega moškega (B28). Zato je dobro, da sta v delovnem kolektivu primerno zastopana oba spola, a v našem primeru tega ni tako, da zadeva malo šepa (B29).

Jaz: Kako pa bi opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci? Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami? Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Moških sodelavcev nimam, tako bi seveda bil rad obdan z večjim številom moških sodelavcev. Že nabor tem, ki se jih uporablja v neformalnih pogovorih, je drugi (B30).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate kdaj občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Na to, ali me nadrejeni drugače tretirajo ker sem moški, težko odgovorim, saj sem edini moški in ne morem narediti dobre primerjave (B31).

Jaz: Kaj pa glede uporabnikov? Ste dobili kdaj občutek, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z njimi? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških omejeni?

SD: Sam se pri delu z uporabniki ne čutim omejenega (B32). Najbrž so glede dela z uporabniki omejene moje sodelavke, ker imajo za delo v paru možnost dobiti le enega moškega. Jaz imam večjo izbiro (B33). Če delamo z možem in ženo skupaj, mi je lažje, če je ob meni ženska sodelavka. Ko gre za težje primere, je pomanjkanje moških zagotovo »hendikep«. Glede tega se mi zdi pomembna uravnoveženost, mi pa smo žal neuravnoveženi (B34).

Jaz: Kaj pa omejenost v smislu, da bi neka ženska uporabnica raje želela delati z žensko socialno delavko kot moškim socialnim delavcem? Zato, ker recimo hipotetično misli, da jo bo ta boljše razumela. Ste to opazili, doživeli? Vas to moti?

SD: Ja, to da je kakšna ženska uporabnica želela raje delati z žensko socialno delavko sem že opazil, nisem pa točno vedel zakaj. Mogoče zato ker sem moški, ali morda iz kakšnega drugega razloga, ki je morda vezan name kot osebo (B35). Preverjati ali ženske uporabnice raje delajo z ženskimi

sodelavkami je pri nas to zelo težko, ker ženske nimajo izbire, s katerim moškim bi sodelovale v paru, ker drugega moškega ni v kolektivu (B36).

Jaz: Ali ste že kdaj občutili, da so imeli uporabniki do vas neke predsodke in zadržke zato, ker ste moški.

SD: To, da sem moški, sem pogosteje kot pomanjkljivost razumel kot prednost (B37). Ljudje smo vzgojeni v nekih shemah - vrednostnih in kulturoloških. Fant, ki je odraščal v patriarhalni skupnosti, bo mogoče manj spoštljiv do ženske strokovne delavke, ker je tako vzgojen (B38). Moškemu pa pripiše nekaj kar stransferira na vlogo očeta. Pogosto moški, v skladu s svojo ponotranjeno hierarhiji vrednot, da moškemu socialnemu delavcu neko pozitivno konotacijo, medtem ko lahko da ženski negativno. Pri tem imajo lahko ženske socialne delavke težavo, moški pa prednost (B39).

Jaz: Se vam zdi, da so ženske uporabnice v stiku z moškim socialnim delavcem enako sproščene, kot so z žensko? Se vam zdi, da ženske uporabnice rabijo dlje časa, da vam zaupajo, se vam odprejo?

SD: Kakšen odnos bo imela ženska s socialnim delavcem je zelo različno in je precej odvisno od tega, kako je potekala njena socializacija. Nekatere so lahko v odnosu do moškega bolj sproščene kot v odnosu do ženske in obratno (B40). Minus za moške socialne delavce bi zagotovo bil ko je ženska uporabnica imela z moškimi slabe odnose, v smislu zlorabe (B41).

Jaz: Ali ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije?

SD: Mislím, da v rizične situacije nisem potisnjen pogosteje (B42). Pomembno se mi zdi, da vsak tudi sicer poskrbi za to, da je korektno in sorazmerno obremenjen v primerjavi s sodelavkami/ci. Sam s tem nimam težav. S tem imajo običajno več težav ženske. Torej, da težje rečejo »ne«, ko sprejemajo nove obremenitve, ne da bi zmogle opraviti že delo, ki jim je bilo predhodno naloženo. To je pogosto nekaj, kar je odsev naših kulturoloških vzorcev, ki ženskam pripisujejo manj ugodno pozicijo in standarde pričakovanj, kot jih moškim. Res se lahko kadarkoli, komurkoli zgodi karkoli, a do sedaj so bile na področju socialnega dela žrtve fizičnih napadov, najbrž tudi verbalnih, pogosteje ženske kot moški (B43). Res pa je statistična verjetnost, da bo rizičnim situacijam izpostavljena ženska in ne moški, ker so ženske tudi v veliki večini na CSD-jih (B44). Res je tudi to, da se na CSD-jih moški uporabniki najbrž redkeje odločijo za napad na osebo, če je ta oseba moški. Navedeno so le moje domneve (B45).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ja, to, da nimam moške družbe v kolektivu je diskriminatorno (B46). Se mi pa zdi, da smo lahko moški na področju socialnega dela deležni tudi pozitivne diskriminacije. To lahko izpostavim v primeru zaposlovanja, saj moških v tej dejavnosti preprosto primanjkuje (B47).

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti? Na pamet mi sedaj pade vprašanje, če se sami moški uporabniki z vami, recimo, hitreje poistovetijo ali kaj podobnega?

SD: Ja prednosti pri delu z moškimi so zagotovo (B48). Tam, ko gre zato, da ljudje izhajajo iz patriarhalnega okolja, imamo moški zagotovo neke vrste prednost (B49). Gledano globalno, smo beli moški privilegirana populacija. Zaradi tega obstaja za te moške zagotovo nekaj prednosti. Živimo v svetu, ki je naklonjen patriarhatu (B50). To se ponekod sicer tudi nekoliko spreminja, ampak tudi v teh spremenjenih shemah sodobni svet potrebuje moške. Konec koncev, naprednejši del sveta iščejo nek nov lik moškega in postavlja se vprašanje, kakšen je ta sodobni moški. Iskanj in ugibanj glede te sodobne moške figure oz. vloge je veliko (B51). Glede na to je tudi v tem kontekstu zanimiva vloga moškega, ki želi biti sodoben. Recimo, da sem se naučil nekaj o tem, kaj pomeni biti sodobni moški. To je oseba, ki je odgovorna, ki prevzame nase sorazmerna bremena, ki je udeležen pri vzgoji otrok, je sočuten, empatičen, socialen (B52). Ženska vloga se zadnje desetletje in stoletje ni toliko spremenila, kot se spreminja moška vloga. Psihiater Pavao Brajša pravi, da se moški uresniči v zunanjem svetu, ženska pa se bolj najde v družinski oz. zasebni sredini kjer obvladuje čustveno sfero življenja (B53). Čustveno polje je, po Brajši, za žensko tisto področje, od katerega veliko dobi in vanj tudi veliko da. Moški pa se v to sramežljivo vključuje, zaradi česar je, po Brajši, moški navzven močan, navznoter pa šibak in krhek (B54). Brajša je rekel, da postajajo v sodobnem svetu ženske močnejši spol. Kot moški svetovalec lahko tako pomagaš ljudem videti, kakšna vse je lahko moška vloga. Predpogoj za to pa je, da se najprej sam »updejtaš« in sam preveriš, kakšna je vloga moškega, primerna za sodobni čas (B55).

Jaz: Glede na to, da ste rekli, da delate z mladostniki, a ste kdaj čutili pritisk, da morate njim postati neke vrste vzornik?

SD: Ne, pritiska, da morem postati vzornik, nisem čutil. To ni pritisk, to je zgolj realnost (B56). Če skrbiš za pozitivno podobo sebe v skupnosti ter da tej podobi vsaj toliko približaš tvoje vedenje, deluješ kot zgled mlajšim. Ko delaš z mladimi, je pomembno, da se tega zavedaš. Če delaš po principu: »delajte kot jaz govorim in ne kot jaz delam« to mladostniki hitro sprevidijo in ti ne zaupajo. Če hočeš biti pozitiven zgled, moraš biti pri delu z njimi konsistenten in moraš določene stvari razčistiti pri sebi. Pri tem si vedno pred izzivom, da si v stiku s samim seboj in da sproti razčiščuješ svoja morebitna lastna notranja neskladja. To je pogoj, da doživljaš sebe kot pristno osebo. Šele kot kak si zares uporaben tudi za drugega. To pomeni, da ne moreš biti uspešen strokovnjak, če uporabnik ne najde pri tebi ničesar, po čemer bi se hotel zgledovati (B57).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti?

SD: Če preveč padeš v pričakovanje, kako te bo gledala okolica, se lahko znajdeš v zanki pričakovanj, ali vsaj domnevnih pričakovanj in se res začneš vesti v skladu s temi pričakovanji. Sam se nočem preveč ukvarjati s tem (B58). V interakcije v delovnem procesu grem kot človek in se ne obremenjujem veliko s stereotipi. Če se poskušaš preveč identificirati z vlogo, lahko padeš v to zanko pričakovanj okolja (B59). Uporabniki pa od tega nimajo koristi. Po moje se kot moški v tem poklicu lažje izogneš stereotipnim pričakovanjem okolice, saj ljudje socialnim delavkam pogosteje pripisujejo določene lastnosti in vedenja, ki so vezana na prepričanja o tipičnih vedenjih in lastnosti žensk nasploh (B60).

Jaz: Kakšna pa je po vašem mnenju podoba moških socialnih delavcev v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

SD: Po moje je premalo moških v tem poklicu, da bi se o njih ustvarila neka podoba (B61). Je pa res, da je bilo moč večkrat slišati očitke, da so moški v tem poklicu v manjšini, zasedajo pa veliko vodilnih mest. Čeprav opažam, pa tak očitek ne drži več povsem (B62). Večino vodilnih mest zasedajo ženske, ki so v velikem deležu pravnice (B63), sociala pa ob njih kljub temu drsi vedno nižje. Pomembneje od tega, kdo ima hlače in kdo krilo, se mi zdi pogledati, kaj kdo dela, katera stališča, vrednote in prakse zastopa in kaj predstavlja.

Jaz: Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Ne, vključitev v socialno delo ni imelo vpliva na mojo moškost, saj se mi zdi, da mora vsak moški prerasti tega otroka v sebi, ki je prilezel iz maminega naročja (B64). Svojo spolno pozicijo mora razmejiti od svojega otroštva in svoj spol razmejiti in definirati v odnosu do ženske – ne mame. Za moškega je logično, da živi z ženskami. Moški, ki so prevelik del odraščanja preživeli pretežno v moški družbi, se morda težje znajdejo v odnosih z ženskami. Svojo spolno pozicijo ljudje določimo v odnosu do drugega spola. Ko je osebi to jasno, v odnosih med spoloma ni za pričakovati večjih težav. V tem primeru tudi ni za pričakovati, da bo imel moški težavo s tem, če bo obkrožen z veliko ženskami. Mnogi moškim je tak položaj všeč, prav zato, ker se dovolj jasno zavedajo sebe v svoji moški vlogi.

Jaz: Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo?

SD: Dejstvo, da sem socialni delavec, mi ni bilo nikoli neprijetno, saj imam najprej ime in priimek. Poklic je nekaj kar te močno določa, vendar najprej si ti, potem je poklic (B65).

Jaz: Sam sem bral raziskave o tem, da imajo moški ob vstopu v netradicionalen poklic občutek, da se jim je »znižal status moškosti«? Kaj menite o tem?

SD: Nekateri moški se znotraj takega poklica morda počutijo mogoče res manj moški (B66). Kljub temu se na »status moškosti« moških znotraj ženskih poklicev ali dejavnosti, da gledati tudi na drug način. Ko sem bil mlad, sem v zaporedju plesal v dveh različnih skupinah. V obeh teh skupinah je manjkalo moških, v obeh teh skupinah pa je bilo več čednih deklet. Glede na to sem sodelovanje v teh skupini videl kot prednost (B67). Če ti nekdo reče, da si glede na pripadnost spolu, v določenem poklicu nekaj deficitarnega, lahko na to pogledaš zmeraj še z druge strani. To, česar je manj, lahko ravno iz tega razloga pridobi na vrednosti. Stvar je v interpretaciji (B68). Sam se s tem veliko ne ukvarjam, žal pa mi je, da nas je tako malo moških v tem poklicu, saj manjka več moške energije (B69).

Jaz: Ali ste s trenutnim delovnim položajem zadovoljni?

SD: Z moji trenutnim položajem sem zadovoljen (B70), ni pa mi všeč, v kakšno smer gre sociala.

Intervju C

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Jaz sem prišel na področje socialnega dela bolj po ovinku, v smislu prostovoljnih dejavnosti (C1). Po izobrazbi sam nisem socialni delavec, ampak sem najprej zaključil Teološko fakulteto (C2). Po njej sem končal še študij na DOBA Fakulteti, natančneje magisterij organizacije in managementa socialnih dejavnosti (C3). Vedno sem delal sorodne stvari socialnemu delu (C4). Najprej sem delal v nekaterih nevladnih organizacijah, potem pa sem se, glede na to da je bilo v zadnjih letih veliko odprtih delovnih mest, zaposlil na CSD-ju (C5).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Nikoli se nisem v to podrobno poglobljajal. Po mojem so neka obdobja, v katerih so se poklici na nek način feminizirali. Včasih so bili učitelji recimo večinoma moški, sedaj je pa obratno (C6). Sam sicer ne želim stereotipizirati, vendar menim, da so v socialnem delu vseeno prisotne »mehke« večine, ki so ženskam morda že »po naravi« bližje (C7). Ženske po navadi bolj povežemo s skrbjo, moške pa po navadi bolj zanimajo tehnične stvari. Na podlagi stereotipov so ženske mogoče bolj nagnjene v ta poklic (C8).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela?

SD: Mogoče smo moški bolj navezani na to, da se vidi naše rezultate dela. Težko je naše delo merljivo, vse je nekaj »na pol«. Zmeraj nekaj poskušaš, nekaj delaš, pa ni vedno nekih vidnih,

oprijemljivih rezultatov (C9). Če bi znali stvari predstaviti v smislu »toliko in toliko rešenih zakonov, otrok«, torej neko merljivost, bi to katerega moškega mogoče bolj pritegnilo (C10). Na CSD-ju je prav tako veliko nekega posvetovanja, razpravljanja, to pa mogoče kakšnemu moškemu ni toliko blizu in bi mogoče raje videl neko učinkovitost v smislu: »za to se odločimo in tako potem delamo« (C11). Zato tudi če bi bil kakšen moški več, bi se ta dinamika glede učinkovitosti lahko spremenila. Da pridejo zraven na center vsaj trije moški, se lahko bolj dopolnjujemo po spolih, se malo drugače dela in to lahko recimo koga pritegne (C12).

Jaz: Pa verjetno tudi višja plača?

SD: Ja, plača ima tudi velik vpliv. Verjamem, da bi višja plača privabila več moških (C13).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam, zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: To se dogaja. Mene pogosteje poiščejo recimo glede računalnikov (C14) Sam sicer nekaj naredim z veseljem če je to meni mimogrede (C15). Ker sem edini moški v kolektivu, je vse malo bolj na hec. S sodelavkami se na račun žensk kot tudi moških vlog velikokrat pošalimo (C16). Je pa res, da se kot edini moški v kolektivu, po drugi strani, počutim veliko bolj obvarovanega. To mislim v smislu, da me sodelavke, zaradi tega ker sem edini moški, bolj cenijo in se zame bolj zavzamejo (C17). Velikokrat se upošteva tudi nek moj moški doprinos, je pa res, da sam, s tem, da sem moški, nimam nič (smeh) (C18)

Jaz: Pa vas tudi pokličejo, če so kakšne krizne situacije?

SD: Ja pokličejo me tudi, če je kakšen konflikt. Ni pa to toliko pogosto, ni tako, da prevzemam vlogo nekega varnostnika (C19).

Jaz: Pa vas nič od prej naštetega ne moti?

SD: Jah odvisno od dneva, načeloma pa ne. Načeloma mi je to, da pomagam simpatično, dokler je v nekih zdravih mejah. Je pa res, da za zdaj še nikoli ni bilo obremenjujoče (C20).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Načeloma se v kolektivu počutim sprejet. Nikoli se nisem čutil nesprijetega samo zato, ker naj bi bil moški (C21). Sam znotraj ženskega kolektiva zaznavam torej veliko več debatiranja, kot bi ga zaznal v moškem. Moški se glede stvari hitreje dogovorimo. Mogoče me malo zmoti, da z ženskimi sodelavkami predelujemo nek scenarij, se za nekaj odločimo, potem pa se spet vrnemo na

začetek (C22). Fajn je, da nekaj preveriš večkrat, kdaj pa se mi zdi, da zaradi tega izgubljam na samem času.

Jaz: Ali bi potem na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Rad bi si imel več moških sodelavcev, ampak to bolj glede same dinamike dela. Jaz delam na področju mladoletnikov in možno je zaznati, da fantom primanjkujejo neki moški liki, tako na področju družine kot tudi izobraževanja (C23). To mislim v smislu pomanjkanja očetovske figure, ali pa da imajo stik z moškim učiteljem samo pri pouku športne vzgoje recimo. Ter zato, ker sem moški, fantje določene stvari lažje spregovorijo, oziroma pogovor mogoče vzamejo bolj resno (C24). Na določenih področjih dela bi pa samo zaradi dinamike delo bilo dobrodošlo več moških, saj bi lahko vnesli nek drugačen pogled (C25).

Jaz: Glede na to, da delate z mladoletniki, me zanima, ali čutite nek pritisk, da morate postati njihov vzornik?

SD: Ne ne čutim pritiska, da postanem vzornik, saj se zavedam, da sem samo eden od ljudi s katerimi se srečajo. Razen če mladostniki niso nameščeni v zavod, se z nekom lahko vidim le dvakrat ali trikrat v življenju (C26). Meni je bolj važno, da poskušam mladoletnika usmeriti, velikokrat pa nimam nekega ogromnega vpliva nanj in tako nimam pritiska, da postanem vzornik (C27). Več delamo s starši oz. jih napotujemo v ustrezne obravnave, starši pa so tisti, ki imajo poglobljen vpliv na svoje otroke.

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: To je po moje odvisno od osebe do osebe, načeloma pa me ne drugače obravnavajo. Po moje so nadrejeni tako izkušeni pri delu z ljudmi, da spol zaposlenih ne bi smel vplivati na njih, saj bi to posledično lahko vplivalo tudi na delo z uporabniki (C28).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki, zaradi nekaterih stereotipov o moških, omejeni? Kot primer, da se recimo nekdo ni tako hitro odprl zato, ker ste moški, ali pa z vami ni hotel delati?

SD: Zelo redko. Ni se mi še zgodilo, da bi me katerakoli ženska zavrnila (C29). Mogoče ženske, ki so z moškimi imele bolj slabe izkušnje, v primeru nasilja ali pa kadar so v razveznih postopkih. Kdaj sem začutil, da jim je bilo, zaradi tega ker sem moški, z mano težje spregovoriti in so rabile nekaj več časa (C30). Nihče mi ni rekel »z vami ne bom, ker ste moški« (C31). So pač tudi določeni postopki, ko recimo k uporabnikom pristopita dve ženski, to predvsem v primeru spolnega nasilja. Nisem pa se sam še nikoli počutil, da zaradi mojega spola delo z uporabnikom ne bo mogoče (C32).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ne, diskriminacije sam še nisem doživel (C33).

Jaz: Pa poznate kakšen primer?

SD: Prav zaradi spola na centru ne poznam primera diskriminacije (C34).

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

SD: Samo zaradi tega, ker je nekdo moški, še ne pomeni, da ima vse moške lastnosti (C35). Kljub temu pa se mi zdi, da drugačnost pogledov, pristopov, komunikacije, ki jih imamo moški, vplivajo na to, da se določene stvari drugače dogovorijo, drugače speljejo (C36). Kar je prednost je lahko tudi slabost. Sam sem recimo bolj storilnostno naravnan kot je kakšna sodelavka, je pa pomembno posvečati pozornost tudi samemu procesu (C37).

Jaz: Pa ste kdaj, recimo, opazili, da se moški uporabniki hitreje navežejo na vas?

SD: Največje čustvene stike za uporabnike so takrat, kadar so prisotne razveze in kadar so otroci v igri. Velikokrat sem pri moških že zaznal, da občutijo, da se jim v takšnih primerih dogaja krivica zato ker so jih obravnavale ženske, ker naj bi te bile pristranske (C38). Jaz sam o tem ne nič odločam, ampak se mi zdi, da so se moški v primerih razvez v stiku z menoj lažje odprli, ter so mi zaupali, da jih bom lažje razumel (C39).

Jaz: Kako se pa vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti?

SD: Načeloma je ta predpostavka, da je ta poklic negovalni (C40). Se mi pa zdi, da veliko ljudi sploh ne ve, kaj mi na CSD-jih sploh počnemo. Dve popularni prepričanji sta, da dajemo denar ali pa jemljemo otroke. Jaz velikokrat naletim na to, da ko ljudem povem kje delam, nastane neka tišina, ali pa ljudje povejo kakšne izkušnje so imeli s CSD-ji (C41). Da pa bi me nekdo v povezavi s poklicem rekel karkoli slabšalnega pa še nisem doživel (C42). Bolj se mi zdi prisotna neka nevednost o delu na CSD-jih, ne toliko na podlagi nekega spola (C43).

Jaz: Kako sami dojemate pojem »moškost«?

SD: Meni se zdi, da smo si podobni, so pa med moškimi in ženskami neke nianse. Asociacija na moškost mi je neka odločnost, jasnost, da se lahko nekdo nate zanese (C44).

Jaz: Pa vas kdaj motijo ti moški stereotipi? V smislu, da se morete na podlagi njih vesti?

SD: Jaz sam vem, da mi ni treba igrati teh stereotipnih moških vlog, v smislu, da sem vedno »trden«, saj vem, da je potrebno, da sem v stiku tudi s svojimi čustvi ter da če česa ne zmorem tudi povem (C45). Tako, da s tem nimam nekih zadržkov in me moški stereotipi ne motijo saj jih ne živim (C46).

Jaz: Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dožemanje moškosti?

SD: Bolje sem sedaj izpostavljen drugemu spolu, drugemu načinu razmišljanja, čustvovanja, dela in sem zaradi tega bolj občutljiv na razlike med spoloma (C47)

Jaz: Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost? Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali?

SD: Ne, poklic nima vpliva na mojo moškost, saj poznam tudi kakšne starejše socialne delavce, ki so mi v zgled, saj so razvili določene pristope (C48). Ker sem v ženskem poklicu, se ne počutim nekaj manj, saj vem, kako so v preteklosti delali določeni moški socialni delavci in cenim njihov pristop (C49). Prav tako vem, da lahko zato, ker je nekdo moški, vpliva na določeno situacijo drugače in prispeva nek svoj doprinos (C50).

Jaz: A bi sami rekli, da ste zadovoljni z vašim trenutnim delovnim položajem?

SD: Premalo nas je, saj smo kadrovske podhranjeni. Težko je dobiti delavce, ki bi ostali. Zaradi tega si je težko postaviti delovni tim saj so velikokrat prisotna neka nadomeščanja, ali pa se ukvarjamo z drugimi nujnimi zadevami. Iz tega vidika je to delo zelo utrujajoče, ter ta negotovost je zelo zoprna. Strokovno področje zaradi tega šepa. Sam bi si želel razvijati več programov, neposrednega dela, ampak zaradi tega velikokrat ni časa. Sprašujem se ali bom zdržal ta tempo ali bom šel kam drugam (C51).

Jaz: Pa še zadnje vprašanje, ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica samo zato, ker ste moški?

SD: Sam si ne bi želel biti šef, saj vodstveno funkcijo vidim kot zahtevno delo (C52). Meni je všeč delo z uporabniki in kjerkoli je nekaj »hierarhičnega« se tega izogibam (C53).

Intervju D

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Po izobrazbi sem univerzitetni diplomirani teolog (D1), po končanem univerzitetnem študiju, sem nadaljeval specializacijo iz družinske in zakonske terapije (D2). Tako, da sem že v času študija že imel željo, da bom delal na področju sociale (D3). Sam sem, preden sem pristal na CSD-ju, bil zaposlen v različnih socialnih ustanovah, tako, da sem že od začetka vpet v socialo (D4). Moja prva služba je bila krizni center za mlade Kresnička na Gorenjskem, potem sem nekaj let delal v svetovalnem terapevtskem delu. Svojo pot sem nato nadaljeval v kriznem centru za mlade v Ljubljani, naslednji korak pa je bil CSD.

Jaz: Kaj pa po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Mogoče na pomanjkanje moških v štartu vplivata mišljenje, da je to nek ženski poklic, saj so ženske v socialni večinsko prisotne (D5). Prav tako bi rekel, da večina moških, ki so zaposleni v socialni ne govori o svojem delu dovolj. Tako posledično ni »promocije« iz moške strani, kar tudi vpliva na pomanjkanje moških v socialnem delu (D6). Za takšno delo, kot je socialno delo, mora človek prav tako imeti nek čut za ljudi, empatijo, potrpežljivost, ter zdi se mi, da smo moški k temu po navadi manj nagnjeni (D7). Moški raje ustvarjamo, delamo kaj bolj razburljivega. Raje delamo z denarjem, materialnimi stvarmi, kot pa vztrajamo glede sprememb na ravni odnosov (D8).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela?

SD: Bom rekel, da bi moške lahko za pogostejše zaposlovanje spodbudila višja plača (D9). Prav tako pa se mi zdi, da je na področju socialnega dela težko tudi pokazati rezultate. Mi moški smo navajeni tega, da se vidijo rezultati našega dela. V socialni je tako, da ni takoj vidnih rezultatov in učinkov našega truda (D10). S tega vidika je res potrebna potrpežljivost in upanje v ljudi, da so sposobni nekih sprememb. Dejstvo pa tudi je, da je moškega principa premalo prisotnega (D11). Začne se že v izobraževalnem sistemu. Povsod so prisotne učiteljice in je zato vsak moški zelo dobrodošel. Narediti socialno delo za moške privlačno se mi zdi ključnega pomena, za strokovno in uravnoteženo delo na CSD-ju (D12).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: Mislím, da mi na delovnem mestu niso predpisane stereotipne vloge (D13).

Jaz: Niti kar se tiče tehničnih stvari ne?

SD: Bi rekel, da niti ne glede tehničnih stvari (D14). Res je, da je malo tudi od nas odvisno, koliko nas stvari zanimajo. Če so vloge v redu razporejene, da za tehnične stvari poskrbi človek, ki je za to zadolžen, ni potrebe po formiranju take vrste stereotipnih vlog (D15). Jaz za tehnične stvari lahko skrbim doma. Je pa res, da če te vloge niso jasno določene, se mi zdi, da bomo moški prej videli

neko stvar, ki bi bila za urediti in speljati (D16). Iz izkušenj pa lahko povem, da imam tudi sodelavke, ki bolj tehnično razmišljajo, tako, da je odvisno tudi od človeka do človeka (D17).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: V kolektivu se čutim sprejet tako od sodelavcev kot tudi sodelavk (D18). Se mi pa zdi, da je treba biti zvest nekemu principu. Da jaz kot moški, na podlagi lastnih izkušenj, poskušam tako moškim kot tudi mamam predstaviti vlogo očeta (D19). Sam od sebe pričakujem, da bom poizkušal poiskati tako moške kot tudi očetovske drže ter da jih bom posredoval naprej. Mislim pa, da to od mene pričakujejo tudi moje ženske sodelavke (D20). Tako moram reči, da se tukaj počutim vzpodbujen, da sem lahko to, kar sem, ter se mi ni treba ničesar prilagajati ali odrekati (D21).

Jaz: Ali bi na delovnem mestu potem bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Jaz vidim nek ideal v uravnoveženju, v smislu polovica moških in polovica žensk (D22), tako, da ja bi si želel več moških, to pa predvsem zaradi dela, ne pa toliko zaradi same »družbe« (D23). Je pa res, da na centru nisi v problemu nikoli sam. Tako poskušamo s sodelavci med seboj čim več sodelovati in se uravnovešati.

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Ne, nadrejeni so do mene zmeraj bili zelo spoštljivi in mislim, da do zaposlenih ne delajo nekih razlik (D24).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki, zaradi nekaterih stereotipov o moških, omejeni?

SD: Ne z uporabniki še nisem imel večjih slabih izkušenj, k večjem sem bolj popestritev (D25). Velikokrat rečejo: »končno en moški« (D26). Uporabniki se velikokrat počutijo ogroženi, saj hodijo od vrat do vrat, od centra do centra ter so povsod ženske. Videti je, da se kdaj prav oddahnejo, ko vidijo moškega (D27). Sam pa nimam izkušnje v smislu, da nekdo z menoj ne bi želel delati, samo zaradi tega, ker sem moški (D28).

Jaz: Kaj pa v odnosih z ženskimi uporabnicami? Se vam zdi, da vaš spol kaj vpliva na dinamiko dela z njimi? V smislu, da se vam ne tako hitro odprejo, itd. ...?

SD: Kar se tiče tega ali se mi nekdo zaradi spola hitreje »odpre« je zelo relativno. Mislim, da tukaj že pridemo na področje strokovnega znanja in ne toliko spola. Tukaj igra naš pristop ključno vlogo (D29). Torej koliko znamo z določenim znanjem pristopati do določene problematike.

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

SD: Najprej bi rekel, da je prednost način, kako določene stvari vidim. Torej, da ne odreagiram toliko čustveno, da poskušam odreagirati zelo premišljeno (D30). Je pa res, da je to tudi stvar kilometrine in delovnih izkušenj. Mogoče je privilegij tudi to, da bo kakšen uporabnik, zato ker sem moški, name mogoče začel kričat pozneje, kot pa na sodelavko (D31). Sam prepoznavam privilegij predvsem v varnosti. Kar pomeni, da se bom, pri delu z uporabniki, veliko prej začel počutiti varno, kot pa moje sodelavke (D32).

Jaz: Pa ste kdaj recimo opazili, da ste poklicani v primeru rizične situacije?

SD: V takšnih situacijah poskušamo iti čim bolj premišljeno. Če obstaja verjetnost, da bo v določenih primerih prišlo do kritične situacije sem skoraj zmeraj zraven (D33).

Jaz: Pa vas to moti?

SD: Ne, seveda, da me ne moti, da pomagam sodelavkam, ki so bolj ogrožene (D34).

Jaz: Kako pa se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti?

SD: Jaz mislim, da CSD pričakuje od vsakega delavca neko strokovnost pri delu z uporabniki, ter pristop, ki je spoštljiv. Zdi, se mi, da uporabniki niti ne toliko gledajo na to ali je nek socialni delavec moški ali ženska, po mojem bolj gledajo na to, kakšen odnos imamo strokovni delavci do njih (D35).

Jaz: Kako sami dojemate pojem »moškost«?

SD: Zdi se mi pomembno, da moškosti izhajajo iz neke gotovosti. Da to kar sem in počnem ni perfektno, ampak je v redu (D36). V povezavi z moškostjo bi omenil tudi presojo, da torej znam stopiti korak stran in z nekim razmislekom čim bolj razumno oceniti stvari, ter v stvari s tem tudi ukrepati (D37). Za moške se mi pomembno zdi tudi to, da se kdaj znamo tudi umakniti.

Jaz: Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dožemanje moškosti?

SD: Kot poklic je na definicijo moje moškosti velikokrat bolj vplivalo starševstvo, torej ko sem postal oče, kot pa poklic. To mi je bil veliko bolj zapleten izziv, kot pa priti na CSD, sedeti za mizo in delati z ljudmi (D38).

Jaz: Kakšen vpliv bi rekli, da ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali?

SD: Sram me tega poklica ni bilo nikoli (D39). Sam grem recimo po službi s sodelavkami tudi velikokrat na kavo ali pa druženje (D40). V svoji koži se počutim dobro in tako tudi do vseh pristopam. Sam pa še nisem naletel na pripombo, da delam v ženskem poklicu in sem zaradi tega manj moški (D41). Dejansko je to delo tako zahtevno, da bi jaz za opravljanje tega, komurkoli ne glede na spol, dal spoštovanje in priznanje (D42).

Jaz: Ste zadovoljni z trenutno pozicijo? Ali načrtujete, da se boste še kaj dodatno izobraževali, zamenjali pozicijo ali celo poklic?

SD: Meni je trenuten poklic v izziv. Trenutno ne razmišljam o čemerkoli drugem (D43). Je pa ta služba korak naprej iz službenega mesta, ki sem ga imel predhodno.

Intervju E

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Vedno sem si želel delati z ljudmi (E1). Da sem pristal na socialnem delu lahko rečem, da je bilo neke vrste naključje (E2). Na FDV-ju sem zaključil podiplomski študij politologije (E3), potem pa sem sem podiplomski študij zamenjal, ter zaključil študij na FSD (E4). Sam sem, preden sem se zaposlil na CSD-ju, delal slabih 10 let s storilci nasilja (E5). Je pa res tudi to, da moja odločitev o delu na CSD-ju tudi trenutno ni čisto »zabetonirana«. Sam torej nimam začrtane poti, v smislu, da hočem socialno delo delati 20 ali 30 let (E6).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Glavni razlog za pomanjkanje moških je po mojem mnenju to, da spada poklic socialnega dela med skrbstvene poklice, kar moških ne toliko privlači (E7). Zdi se mi tudi, da poklic socialnega dela ni toliko cenjen in ugleden kot kakšni drugi poklici, v katerih se dela z ljudmi - psiholog, psihiater (E8). Rekel bi, da moški, ki se zaposlijo v skrbstvenih poklicih, se po navadi zaposlijo v takih, kjer vidijo neke finančne priložnosti (E9).

Jaz: Kaj pa bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela?

SD: Zagotovo je pomembno kako se na omenjene poklice gleda v javnosti. Še vedno obstajajo nekakšni stereotipi glede poklica socialnega dela (E10). Drugi vidik, ki bi ga izpostavil pa je tudi

finančni. Zdi se mi, da moški pogosteje gledajo na denar, kar je zagotovo povezano z neko socializacijo, vlogo hranitelja družine (E11). Tako, da moški pogosto izbirajo poklice, ki prinašajo denar (E12). Je pa tudi res, da tisti moški, ki ostajajo v socialni, relativno hitro sedejo na vodilne položaje (E13). Kolikor malo moških je v socialni zaposlenih, je relativno velik delež teh na vodilnih položajih (E14). Tako, da je sociala za moške kar odprta. (E15). V roku desetih let po zaposlitvi imaš kot moški kar veliko možnost, da prideš na višji položaj. (E16)

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: Ja, definitivno, sam se velikokrat znajdem v vlogi »hišnika«, skrbim za računalnike. Pred eno uro sem ravno vozil stole na kosovne odpadke (E17). Če pogledam iz strokovnega vidika, na področju uveljavljanja pravic iz javnih sredstev, kjer tudi delam, ni delitve na »moška in ženska dela«. Torej iz samega strokovnega vidika, da bi sam, samo zato ker sem moški, dobil drugačne naloge, nisem nikoli opazil (E18). Si pa predstavljam, če bi delal na področju družine ali z mladostniki, da bi moja vloga bila drugačna (E19). Sam sem v prejšnji službi delal z moškimi povzročitelji nasilja. Z njimi sem lahko recimo delal le zato ker sem moški, medtem ko so ženske delale izključno z žrtvami nasilja (E20). Uporabniki se velikokrat drugače odzivajo na moškega ali žensko socialno delavko. Tako me še sedaj kakšna od sodelavk prosi, če sem lahko zraven nje na razgovoru, recimo z zakoncema, kljub temu da delam na čisto drugem področju (E21).

Jaz: Pa vas nič od tega ne moti?

SD: Če me sodelavka nekaj prosi je to meni čisto ok (E22). Moti me bolj na sami sistemski ravni. Preden sem prišel na CSD, sem pričakoval, da nam bo služba dala neke resurse, kot je na primer hišnik, ki lahko pride nekaj popraviti. Takšne malenkosti zagotovo zmotijo strokovno delo (E23).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se, kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Glede tega nimam težav. Sam bi rekel, da je to, ker sem moški bolj nekakšna prednost (E24). Ker sem moški, občutim, da sem v kolektivu bolj sprejet (E25). V tako prejšnji kot sedanjji službi nisem imel težav z vključevanjem v večinsko ženski kolektiv (E26). Je pa res, da bi kdaj želel več »moških« pogovorov, predvsem med malicami (E27). Po drugi strani pa se ob vikend družim z mojimi prijatelji, tako da mi ta »moški« del niti ne tolako manjka (E28).

Jaz: Torej na delovnem mestu ne bi bili nujno radi obdani z večjim številom moških?

SD: Tako ja, rekel bi, da ne bi bil nujno obdan z večjim številom moških (E29). Res je, da so teme pogovorov bolj osebne, več se govori o družini, zdravstvenih težavah, kdaj mi je ob teh pogovorih neprijetno, vendar sem takšnih debat navajen že iz prejšnje službe (E30).

Jaz: Pa se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Ja, definitivno. Opažam, da imajo nadrejeni do mene, ker sem moški, večje spoštovanje (E31). Nadrejeni mi težje dajo kritiko, bolj me pustijo pri miru kot ostale sodelavke. Je pa res, da je ta odnos tudi odvisen od same starosti, formalne izobrazbe, nekaj pa zagotovo vpliva tudi spol (E32).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških omejeni?

SD: Pri delu z uporabniki sem omejen, vendar iskreno povedano na pozitiven način (E33). Na mojem prejšnjem delovnem mestu, kjer sem delal z moškimi povzročitelji nasilja, sem recimo opazil, da bi ženske zelo težko delale z moškimi, predvsem v začetni fazi, saj so ti imeli zelo šovinistične in seksistične poglede (E34). Pri omenjenih moških, večina katerih je bila vzgojena skozi tradicionalna prepričanja, sem opazil, da so me samo zaradi lastnega spola, drugače tretirali, drugače sprejeli. Do mene so pristopili drugače, manj agresivno kot do sodelavk (E35). Prav tako moram izpostaviti, da opažam, da mi tako moški uporabniki kot tudi ženske uporabnice priznavajo neko strokovnost, ki je mojim ženskim sodelavkam ne (E36). Tako kdaj opažam predsodke o tem, da so ženske sodelavke manj sposobne (E37). Torej, če bi sodelavka neko odločbo izdala, bi se določeni uporabniki pritoževali, medtem pa ko meni rečejo, da razumejo moje zadržke (E38). Bi pa po drugi strani rekel, da bi imel verjetno minus, če bi delal z žensko, ki je bila žrtev spolnega nasilja (E39). Je pa res, da sam še nisem imel primera, da me je uporabnik zaradi mojega spola zavrnil ali pa dojemal kot slabšega (E40). Sem pa videl, da nekateri moški niso hoteli sodelovati z žensko sodelavko, ker so jo podcenjevali (E41). Sam sem torej bolj opazil neko veljavo, ki mi jo zaradi spola dajo ostali, kot pa neko diskriminacijo, oziroma neko podcenjevanje (E42).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: V povezavi s sodelavci sam nisem opazil ali pa izkusil nobene vrste diskriminacije, ki bi bila povezana s spolom. Iz strani uporabnikov tudi težko rečem. Sam se ne spomnim nobenega izrazitega primera (E43). Kot sem že rekel, se diskriminacija, po mojem mnenju pogosteje dogaja ženskim sodelavkam. Torej v smislu, da so te, predvsem iz strani moških uporabnikov, videne kot manj sposobne (E44).

Jaz: Kaj pa če razmišljate o tem, da bi bili zaradi svojega spola diskriminirani. Se vam zdi, da bi vašo prijavo okolica jemala isto resno kot prijavo, ki bi jo dala vaša ženska sodelavka? Se vam zdi, da bi se o diskriminaciji lahko s kom pogovorili?

SD: Sam po pravici ne vem kaj bi naredil če bi bil diskriminiran, ker imam tak privilegij, da sploh nisem nikoli razmišljal, da bi lahko zaradi spola bil diskriminiran (E45). Se mi pa zdi, da za takšne primere nimamo dovolj dobro dostopne psihološke podpore na centru. Na mojem prejšnjem delovnem mestu je ta podpora bila omogočena, tukaj pa tega ni. Tukaj si javni uslužbenec, pravzaprav samo številka. Sicer so nam omogočene neke intervizije in supervizije vendar so te bolj namenjene pomoči pri reševanju strokovnega dela, ni pa toliko govora o naših čustvih in občutjih.

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti? Vas je bilo kdaj poklica sram, vam je bilo kdaj ob pripovedovanju o njem neprijetno?

SD: Ko sem recimo doma povedal, da grem na podiplomski študij na FSD, oče ni bil ravno najbolj zadovoljen (E46). Nikoli pa me ni bilo poklica sram, zaradi njega pa se tudi nikoli nisem počutil manjvreden (E47). Res pa je, da se kdaj pa kdaj nehote primerjam z mojimi moškimi prijatelji na podlagi finančnega vidika. Večina teh ima dvakratnik ali trikratnik moje plače, kar vpliva, da se kdaj zaradi tega počutim malce manjvredno (E48). To so moški, ki so z visoko izobrazbo na visokih položajih znotraj podjetij. Sam delam na CSD-ju komaj 2 leti, si pa predstavljam, da bi bil, če bi bil na tem mestu zaposlen 10 let, na drugem položaju (E49). Moti me, da so začetne plače na tem področju res sramotno nizke in prav zaradi teh se kdaj tudi sam sprašujem, kaj v socialni splošni delam (E50).

Jaz: Kakšna pa je po vašem mnenju podoba moških socialnih delavcev v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

SD: Sam bi rekel, da obstaja več pogledov na socialo. Imamo ljudi, ki nas vse zaposlene mečejo v isti koš in pravijo da smo zanič vsi. Potem so ljudje, ki cenijo vse zaposlene in še ljudje, ki cenijo moške socialne delavce bolj kot ženske (E51). Se pa mi tudi zdi, da je sociala na dnu piramide, ter velikokrat opazimo različne negativne opise, ki nam jih pripisuje javnost, ki večinoma sploh ne ve kaj delamo. V medijih je CSD, v primeru kakšnih tragedij, velikokrat označen kot prvi in glavni krivec. Mediji in ostala javnost naše delo velikokrat podcenjujejo.

Jaz: Kakšen vpliv ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Ja, definitivno ima poklic vpliv na mojo moškost (E52). V tej službi sedaj sicer malo manj. V prejšnji službi, ker sem delal z moškimi povzročitelji nasilja, pa je bilo samospraševanje o lastni

moškosti pravzaprav glavni pogoj za opravljanje poklica (E53). V prejšnji službi sem se veliko spraševal o svoji vlogi, iskal lastne stereotipe, predsodke. Poskušal sem se ozavestiti kako v določenih situacijah funkcioniram v odnosu, do žensk, otrok... (E54). Lahko rečem, da mi je bivša služba omogočila, da sem na drugačen način ozavestil moškost (E55). Doma imamo vaško krčmo in v njej mi je, v vlogi svetovalnega delavca včasih težko bilo spiti pivo. Ko greš v vaško okolje in posledično slišiš šovinistične, rasistične komentarje, imaš lahko hitro težavo, da v takšnem okolju nočeš biti prisoten (E56). Sam sem videl, da težko strokovno opravljam tak poklic, če se nekih principov in prepričanj ne držim v zasebnem življenju (E57).

Jaz: A bi sami rekli, da ste zadovoljni z vašim trenutnim delovnim položajem? Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica ali si najti boljšo službo samo zato, ker ste moški?

SD: Ja, to se mi sedaj dogaja že dve leti. Kar se tiče vpliva imam možnost, da rečem, da bom počakal še 4 ali 5 let na odprtje kakšnega mesta za vodilni položaj, saj vem, da mi bo kot moškemu lažje dostopen (E58). Izključno pa kar se tiče finančnega vidika in same plače, se že okoli eno leto sprašujem ali bom še vedno ostal na področju sociale (E59). Ne moti me toliko samo delo, kot me moti dejstvo, koliko je to plačano v primerjavi z ostalimi moškimi kolegi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe in zaslužijo veliko več od mene (E60). Če pa bi ostal tukaj, bi sam v roku 3 let zagotovo raje prišel na neko drugo pozicijo (E61). Za moške so v socialni povsod odprta vrata (E62).

Intervju F

Jaz: Za začetek bi vas vprašal, kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin

SD: Sam sem univerzitetni diplomirani socialni delavec (F1). V socialno delo sem šel zato, ker sem od vedno rad delal z ljudmi, na različnih področjih. Skratka delo z ljudmi imam rad (F2). Pred zaposlitvijo na CSD-ju sem delal v različnih nevladnih organizacijah (F3). Delo za dobrobit ljudi v stiskih še posebej cenim. V življenju se pač moraš z nečim baviti in kaj je lepšega kot pomoč ljudem pri izboljšanju njihovega vsakdana. Idealnega poklica tako in tako ni. Pomoč ljudem v stiski je plemenito delo in daje občutek lastne vrednosti. Morda ni popularno, je pa zelo plemenito in na nek način znotraj njega lahko hitro izpadeš »kul«. Pravi in veliki moške se vedno borili za pravice in dobrobit šibkejših v družbi. To plemeniti moškega v socialnem delu (F4).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Področje samo po sebi ni ravno ugledno in privlačno, niti ne dobro plačano oziroma nagrajeno (F5). Pogosto je lahko vzrok v tem, da nekateri moški nimajo ustreznih veščin za delo z ljudmi, še

posebej za delo z ljudmi v stiski (F6). Je pa zanimivo, da je kar nekaj znanih moških osebnosti v Sloveniji, okusilo pot socialnega dela kot študija (predvsem filmski igralci). Nekaterim moškim je verjetno nerodno, saj da gre za netipičen moški poklic in jih je strah, le kaj si bodo tem mislili drugi (F7). Skratka razlogov za ne vključevanje moških na področje socialnega dela je verjetno veliko in so med seboj prepleteni.

Jaz: Kaj pa bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: Morda bi moške lahko spodbudile zaposlitvene kvote po spolu (F8), možnost varne dolgoročne zaposlitve, saj tega sedaj ni (F9), višje plače in specializirana področja socialnega dela, ki so bližje moškemu (F10). Je pa potrebno sprožiti snežno kepo, več moških v branži bo tudi privabilo več moških (F11). Moški so v socialnem varstvu marginalizirani in se često zgodi, da ne dobijo službe tudi zaradi predsodkov in stereotipov, ki jih do njih gojijo predstavnice nežnejšega spola (F12). Ne verjamem pa da bi kakršnikoli sistemski pristop pripomogel k večjemu vključevanju moških v socialno delo (F13). Odločitev za socialno delo je in bo pretežno odvisna od perspektive posameznika.

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge v smislu nekega opravljanje moških opravil in podobno?

SD: Sam niti ne opažam, da so mi podeljene neke stereotipne vloge (F14). Pri nas smo osredotočeni bolj na reševanje problemov strank ali organizacije in se ne ubadamo s tem, kdo smo po spolu (F15). To sploh ni pomembno. Fokus je v problemu in iskanju rešitev, vse ostalo naj ostane megla. Vsak dela vse, kar zmore. Občasno, kadar imamo stik z »nevarnejšimi« uporabniki, zaradi občutka varnosti sodelavke, sodelujem v timu (F16). Seveda pa na dan žena prostovoljno podelim rožice kolegicam, kar se za gentlemana seveda spodobi. Z veseljem sodelavkam pomagam pri reševanju tehničnih težav ipd., ampak je to stvar pozitivne energije, ne ravno spola (F17).

Jaz: Katere stereotipne vloge so po vašem mnenju najpogosteje pripisane moškim, ki so zaposleni na področju socialnega dela?

SD: V našem kolektivu nekih stereotipnih vlog sicer ni. Morda odpravljanje tehničnih težav ..., kaj več pa se spomnim (F18).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: S sodelavkami se odlično razumemo. Veliko je sproščenosti in dobre volje (F19). Odvisno je od lastnega značaja. Sam sem bolj aktivna oblika moškosti, nisem ravno pasivne drže po naravi,

zato aktivno sodelujem kjer se le da (F20). Nasprotni spol vsekakor doda neko iskrico v odnos, nikakor pa spole ne predstavlja ovire v odnosu (F21).

Jaz: Kako pa bi opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci? Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami? Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: S kolegom sodelavcem se ravno tako odlično razumeva in seveda imava moške teme nekoliko v ospredju (F22). Odnos je ravno tako sproščen, nič posebnega. Na trenutke prav prija več moške družbe, tako da nekaj več moških bi bilo seveda tudi dobrodošlo (F23). Ampak bolj kot ustrezni spol, je zaželen sodelavec/sodelavka z ustrežno energijo (F24). Energija šteje, ne forma.

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Mislím, da moj spol ne vpliva na odnose z našo direktorico (F25). V našem kolektivu se bolj kot spol ceni dobro in kvalitetno delo ter dober in zaupanja vreden odnos med zaposlenimi in do strank (F26). Prepričan sem, da moj spol ne vpliva na odnos do nadrejenega, pač pa energija, ki jo ustvarjam. Spol je tudi v tem kontekstu irelevanten (F27).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških, omejeni.

SD: V odnosu do uporabnikov ravno tako prevladuje spoštljivost, sproščenost in profesionalnost. Ne bi rekel, da spol veliko vpliva na odnos med strokovnim delavcem in uporabnikom (F28). Ko je človek v stiski, se z uporabnikom ukvarjava s reševanjem stiske. Tudi tukaj se izkaže, da je energija, ki jo oddaš v odnos, pomembnejša od tega, kdo si, moški ali ženska (F29).

Jaz: Pa ste kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk?

SD: Da, moški uporabniki se do mene kdaj drugače obnašajo to pa verjetno predvsem zaradi neprijetnih preteklih izkušenj z osebami nasprotnega spola, na podlagi katerih so nato izdelali predsodke in stereotipe (F30). Prepričan pa sem tudi, da imajo uporabniki do mene drugačen odnos ne le zaradi spola, temveč tudi zato, ker začitijo spremembo v odnosu do njih v smislu neke sproščenosti in pozitivne energije. Mislím, da slednje odtehta (F31).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu? Katere stigme so po vašem mnenju najpogostejše povezane z moškimi socialnimi delavci?

SD: Nisem zaznal občutka diskriminacije (F32). Ko se pač uvajaš, kališ, je potrebno iti skozi določen proces učenja in opravljanja nalog in to ni diskriminacija. Na misel mi ne pade niti ena izmed stigem, s katerimi bi se moških socialni delavci lahko spopadali (F33). Sem bolj

introvertirana oseba in se bolj ukvarjam s tem, kako sam sebe dojamem v vlogi socialnega delavca in ne kaj si kdo misli o tem.

Jaz: Pa ste po drugi strani opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti? Če da, kakšne so te? Kakšne mislite, da so prednosti moških, ki so zaposleni v socialni?

SD: Mislím, da spol zaposlenega ne prinaša privilegijev in prednosti na delovnem mestu, pač pa pošteno delo in dobra energija, ki jo zaposleni ali zaposlena oddaja (F34). Spol pri tem po mojem mnenju ni tako pomemben.

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti? Kako se vam zdi, da vas dojemajo moški, s katerimi ste v stiku in ki niso vključeni v netradicionalno moški poklic?

SD: Mislím, da me okolica dojema kot sproščenega fanta z veliko pozitivne energije. V prostem času se ukvarjam z mnogo »moškimi« dejavnosti (F35) kot recimo so gorsko kolesarjenje, športanje, uživanje v mesni prehrani, hitri avti, romance z ženskami, telesna aktivnost, tudi pomoč sosedom, druženje ob smehu, ipd. Poklic sploh ni več tako pomemben kot odnos in energija, ki jo daješ od sebe (F36). Me pa kdo vpraša po kakšni zadevi iz strokovnega področja in mu z veseljem odgovorim. Socialno delo je še vedno zgolj poklic in pri meni nima tako velikega vpliva na ostale segmente v življenju (F37).

Jaz: Kakšna je po vašem mnenju podoba moških v socialnem delu v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

SD: Ne bi znal odgovoriti na to vprašanje. Moški v socialnem delu si tako kot ženske svojo podobo ustvarjajo individualno z odnosom in energijo, ki jo izžarevajo (F38). Če delaš dobro, boš cenjeni in dobrodošel. Če si pasiven in ne delaš dobro, bo tvoja podoba bolj negativna. Spol pri tem nima toliko vloge kolikor imaš sam (F39).

Jaz: Zanima me, kako sami dojemate pojem »moškost«? Na primer samo definicijo ter vloge in stereotipe, ki so z njo povezani. Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dojetje moškosti?

SD: Sam za moškost nimam definicije, saj se mi niti ne zdi toliko pomembna (F40). Bistveno se mi zdi, da z lastnim delovanjem skušam olepšati ta svet, bodisi kot moški bodisi kot ženska. Vključenost v netradicionalni moški poklic ni spremenilo mojega odnosa do lastnega spola oziroma do nežnejšega spola (F41).

Jaz: Se vam zdi, da ima vključitev na področje socialnega dela kakšen vpliv na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Sem že odgovoril v prejšnjem vprašanju.

Jaz: Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali, ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo?

SD: Na začetku poti morda včasih, ko sem še študiral mi je bilo zaradi poklica malce nelagodno (F42). Sedaj pa mi ob dejstvu, da sem socialni delavec že dolgo ni več nerodno (F43). Važno je, da opravljaš poklic, ki ga rad opravljaš in da imaš zaposlitev. Najpomembnejši si ti kot človek in ne etiketa socialnega dela, ki visi na tebi. Socialno delo je le ena izmed manifestacij tvoje energije.

Jaz: Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost?

SD: Ne, bi pa poskušal napredovati, če bi me delo ne izpolnjevalo več, ne zaradi spola. Moškost se seveda da vzdrževati na mnogo načinov (F44).

Intervju G

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Zaključeno imam višjo, visoko šolo za socialno delo ter še univerzitetni program na FSD, tako, da sem po izobrazbi univerzitetni diplomirani socialni delavec (G1). Sicer pa imam tudi leto in pol delovne dobe kot električar, saj sem iz tega delal še maturitetni tečaj (G2). Se mi pa zdi, da mi je to dalo tudi neko dodatno širino, ki ni nič odveč. Sem pa na CSD-ju zaposlen že okoli 38 let (G3).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Ta poklic je zelo feminiziran, čemur se določeni moški izogibajo (G4). Tudi če pogledamo iz nekega zgodovinskega vidika, so bile za strokovni razvoj socialnega dela večinoma zaslužne ženske aktivistke, kar je vplivalo na to, da se je poklica prijel opis, da je ženski (G5). Že ko sem se sam vpisal na faks, nas je bilo od 90 v letniku 10 fantov, kar za trenutne razmere niti ni bilo toliko malo. Sem pa slišal, da se baje vpis fantov povečuje.

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: Vprašanje glede spodbujanja zaposlovanja je res zelo kompleksno, ter nanj težko odgovorim (G6).

Jaz: Kaj pa če se osredotočimo na delovne razmere, kot na primer plače, možnost napredovanja itd?

SD: Vsi zaposleni smo na isti ladji. Plače so kakršne so, lahko bi bile višje (G7). Zagotovo pa vidim, da so napredovanja, predvsem v začetku, zelo otežena in stvari se premikajo počasi (G8). V sami osnovi je to delovno mesto slabo plačano in tako razumem, zakaj se določeni moški ne odločijo podati v ta poklic (G9). Je pa res, da je to tako kompleksno vprašanje, da ne bi sedaj posploševal na neke statistične podatke – v smislu moški so bolj nagnjeni k denarju zato se tukaj ne bodo zaposlili. To je odvisno od vsakega posameznika posebej (G10).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge (v smislu – opravljanje moških opravil... itd)? Če da, kakšne so te?

SD: Do teh stereotipnih vlog se mi zdi, da pride več ali manj avtomatsko (G11). Ko smo šli na teren, sem jaz recimo zmeraj vozil avto (G12). Se mi pa tudi zdi normalno, da je moja vloga aktivnejša v primeru nasilnega uporabnika, saj so ženske kolegice velikokrat volj izpostavljene in ogrožene (G13). Sam menim, da že sama definicija spola izvira iz tega, da se mora moška vloga en toliko poznati (G14). Tudi kar se tiče pristopa in strokovne korajže se mi zdi, da so moški socialni delavci praviloma v prednosti (G15). V socialnem delu je velikokrat treba iti do roba in po robu, če hočemo komu pomagati. Kdaj je potrebno imeti malo strokovne korajže, ki pa mora seveda biti v okviru zakonitosti (G16).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Glede na to, da sem že dolga leta edini moški na centru v majhnem kolektivu, moram reči, da se počutim sprejetega (G17). Med sabo smo vsi kolegialni in strpni, saj se zavedamo, da če bi med seboj ustvarili negativno dinamiko, bi samo delo bilo nevzdržno. Vsi smo od zmeraj bili vključeni v druženje z različnimi izleti, rojstnimi dnevi, kar je vplivalo na dobro dinamiko (G18). Dobre odnose pa negujemo še z jutranjo kavo, humorjem. To so nujne stvari, saj že uporabniki odnesejo ogromno energije in to je še edino kar nam ostane. Vsi se zelo razumemo in moram reči, da bom vse sodelavke zelo pogrešal ko bom šel v penzijo (G19).

Jaz: Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Težko rečem, da bi si želel več moških sodelavcev saj se mi zdi, da sem se na svojo vlogo edinega moškega že navadil (G20). Verjamem, da bi bila z moško prisotnostjo čisto druga dinamika, zato moških sodelavcev niti ne toliko pogrešam (G21).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Ne nadrejeni me zaradi spola ne tretirajo drugače (G22). Mogoče kdaj vidim, da me bolj spoštujejo, vendar je to po mojem mnenju bolj povezano z mojo starostjo kot pa spolom (G23).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Če da, kako? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških omejeni. Kot primer me zanima, ali ste, recimo, kdaj opazili, da imajo, zato ker ste moški, uporabniki kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk?

SD: Mogoče, ampak je to spet odvisno od konkretnega uporabnika. Je pa res, da v primeru strokovno zahtevnih pogovorih z uporabniki po navadi prakticiramo svetovanje v paru (G24). Velikokrat je uporabnikom lažje, če je prisoten socialni delavec istega spola, saj ima nek moški občutek, da ga lahko bolje razumem, in se z menoj lahko hitreje poistoveti (G25). Je pa to, koliko se nek uporabnik nate naveže, seveda odvisno tudi od strokovne kilometrine socialnega delavca, ne le od spola (G26).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ne, to pa ne. Se ne spomnim kakršnegakoli primera diskriminacije (G27).

Jaz: Ali ste kadarkoli opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti? Če da, kakšne so te? Kakšne mislite da so prednosti moških, ki so zaposleni v socialni?

SD: Po domače povedano bi rekel, da je prednost nas moških strokovna korajža (G28). V smislu, da si več upamo, da se ne dlakocepi vsaka vejica v nekem zakonu, da se da pogledat širše, malo v duhu ne samo po črti zakona, kljub temu pa še vedno v okviru zakona (G29).

Jaz: Kako pa se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica v katero ste vpeti?

SD: Sedaj sem v socialni zaposlen že toliko časa, da me vsi poznajo po tem, da sem socialni delavec. To je še bolj vpadljivo na takšnem majhnem CSD-ju in mestu v kateremu živim (G30). Sam drugače nisem slišal skoraj nič negativnih odzivov v povezavi z mojim poklicem (G31). Spomnim se edino dogodka, ki se je zgodil še preden sem šel študirati na višjo šolo. Eden možakar iz moje vasi mi je rekel: »Ja kaj, sedaj boš pa socialna delavka?«. Moram priznati, da me je to takrat kar užalilo, kar je še vedno razvidno iz tega, da se tega spomnim (G32).

Jaz: Kakšen vpliv ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Dejstvo je, da sam sebe nikoli ne bi opisal kot »mačota«, nisem nek alfa samec in zato s tem nikoli nisem imel problemov (G33).

Jaz: Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali, ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo?

SD: Da sem socialni delavec, me ni bilo nikoli sram, jaz sem se s svojim poklicem identificiral in tudi mislim, da ga primerno opravljam (G34). Zdi se mi, da ne moreš delat kvalitetno če si napol v tem.

Jaz: Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica, ali pa celo spremeniti poklic, zato, da bi vzdrževali svojo moškost?

SD: Sam nisem ogromno napredoval, to pa tudi zato, ker nisem imel ambicij, da bi postal nek pomočnik direktorja (G35). V tem primeru so že druge zadolžitve, ki mi ne bi ustrezale, zato o tem sploh nisem razmišljal (G36).

Intervju H

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: V bistvu sem se v socialnem delu znašel bolj po spletu okoliščin (H1). Sam sem študiral sociologijo na FDV-ju (H2). Po tem, ko sem diplomiral, sem se prijavil na zavod za zaposlovanje, takrat pa sem v zelo kratkem času dobil klic iz strani moje svetovalke, ki mi je rekla, da se je odprlo pripravništvo v enem izmed nevladnih društev na področju duševnega zdravja v skupnosti. Sam sem se za to odločil (H3), pozneje so me sprejeli in tako sem pristal na področju socialnega varstva, v katerem delam že od samega začetka in katerega sem sedaj po kar nekaj letih prekrižaril po dolgem in počez (H4).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: To je težko vprašanje. Mogoče bi bil eden izmed razlogov za pomanjkanje moških to, da se na socialno delo gleda kot ženski, feminizirani poklic (H5). Socialno delo je tako kot zdravstvena nega pa šolstvo, kar so vsi zelo zahtevni poklici, brez nekega statusa (H6). V socialnem delu je ogromno dela in ogromno odgovornosti, za zelo slabo plačo in za nizek družben status (H7). Mislim, da za moške igra status veliko vlogo pri izbiri poklica in zato moški nimajo želje po prodiranje v take sfere kot je socialno delo (H8).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: V prvi vrsti bi bilo potrebno ozavestiti družbo kot celoto, kaj znotraj tega poklica sploh počnemo (H9). Predstavljam se, da se pri nekemu, ki z našim področjem še ni imel stika, ustvari

stereotipna slika o tem kako socialna delavka drži za roko jokajočega posameznika ali pa naredi odločbo za denarno pomoč. Glede na to koliko je na področju socialnega dela različnih del, različnih področji, si predstavljam, da bi bile te interesantne tudi za nek moški tradicionalen pogled. (H10).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge? Torej v smislu opravljanja moških opravil?

SD: Ja stereotipne vloge so mi zagotovo pripisane (H11). Sam sem od vedno gojil prepričanje, da so samo zmožnosti in sposobnosti posameznika tiste, ki so edino pomembne. Lahko rečem, da je to še vedno moje prepričanje, ki pa sem ga mogel dopolniti, saj sem pa v praksi ugotovil, da ljudje globoko v sebi funkcioniramo na ravni primatov. Ljudje se različno odzivamo na podobo, ki jo imamo pred sabo (H12). Sam sem recimo opazil, da me kolegice zaprosijo, da grem z njimi na teren, na obisk na domu (H13) ali pa sem zraven pri kakšnem izmed razgovorov (H14). Deloma me prosijo, da grem z njimi na teren, zaradi tega, ker imam izkušnje, po drugi strani pa tudi zaradi moje fizične podobe in dejstva, da sem moški (H15). Absolutno ne samo zaradi, tega ampak tudi zaradi tega.

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Jaz jemljem stvari tako kot so. Trenutno smo v naši enoti zelo v redu kolektiv. Brez težav si pomagamo, se usklajujemo (H16). Počutim se sprejetega in vključenega (H17). Meni se zdi, da je dobrodošlo, da je kakšenkoli kolektiv mešan (H18). Kot mešan mislim tako spolno kot tudi starostno in izobrazbeno, saj imaš pri delu nato več zornih kotov (H19).

Jaz: Kako pa bi sami opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci? Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami? Če da, kako?

SD: Do določene mere imava s sodelavcem zagotovo drugačen odnos (H20). Odnos med dvema moškima je zelo univerzalna zadeva, ki približno enako funkcionira povsod, saj razmišljamo drugače in funkcioniramo drugače (H21). Seveda so potem tukaj še moške debate: »ali si že peljal avto na servis, koliko je stal...itd (smeh).

Jaz: Ko sva že pri servisih, sam sem na praksi na enem izmed CSD-jev opazil, da sta za registracijo in servisiranje avtomobilov od centra zadolžena edina zaposlena moška.

SD: Jaz sem to prav tako bil na centru zadolžen za servisiranje in registracijo avtomobilov. To je bila ena izmed nalog vseh moških, ki so delali v glavni pisarni (H22). Kadar so v pisarni ženske, se je pojavila kar možnost, da pride en mehanik sem po avto, ga odpelje in uredi.

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Sem občutil drugačno tretiranje s strani nadrejenega v negativnem in pozitivnem smislu. (H23). Moškega šefa v življenju še nikoli nisem imel. Vedno so bile to nadrejene ženskega spola (H24). Sem imel že izkušnje z nadrejeno, ki je zganjala teror nad vsemi zaposlenimi, neodvisno od spola (H25). Do osebe, pri kateri je bilo jasno videti neke osebne frustracije, neprečiščene življenjske stvari, ki so opredeljevale njen odnos do moškega (H26). Doživel pa sem tudi že mejno spolno nadlegovanje (H27). Sem pa z nadrejenimi imel večinoma korektne odnose (H28).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških omejeni? Torej ali ste, recimo, kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk, v pozitivnem ali negativnem smislu?

SD: Sam pri sebi sem imel predsodek, da nisem primeren za delo z otroki (H29). Moja percepcija je bila, da zgledam preveč zastrašujoče, da se me bodo zaradi tega otroci bali in bom zaradi tega z njimi težko vzpostavil kakršenkoli stik (H30). Sam sicer ne delam na dnevni bazi z otroki, je pa bilo že kar nekaj težkih situacij znotraj katerih sem delal z otroki ter opazil sem, da so se ti pozitivno odzivali name, oziroma sem uspel najti neko pot do njih. Ne morem pa reči, da sem kadarkoli naletel na slabo izkušnjo z ženskimi ali moškimi uporabniki (H31). Od uporabnikov večkrat dobim nek pozitiven feedback kot pa negativen (H32). Mi pa je težko odgovoriti na to vprašanje, saj nimam neke povratne izkušnje. Je pa res, da v veliki večini naletim pri uporabnikih na neko stopnjo apriornega spoštovanja, to pa predvsem moških. Mogoče je to neka prednost, ki izhaja iz mojega spola (H33). Prav tako se niti ne spomnim, da bi kdaj bil deležen nekega neposrednega verbalnega nasilja v smislu, da bi me kdo žalil, da bi mi grozil. In ja, mislim, da to verjetno izhaja iz tega, da sem moški in si uporabniki zato manj upajo (H34).

Jaz: Pa ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije? Na način, da situacijo pomirite, da koga, recimo, zaščitite.

SD: Ja se je že zgodilo, da sem mogel miriti situacijo (H35).

Jaz: Pa vas to recimo moti?

SD: Ne morem nujno reči, da me moti, prav tako pa ne morem reči, da mi je v kakšno posebno veselje, saj treba v takšno situacijo vložiti veliko truda in energije (H36). Po drugi strani pa čutim vseeno neko dolžnost in solidarnost, do fizično šibkejših. Tako se mi zdi prav, da lahko pomagam po najboljših močeh (H37).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ne z diskriminacijo se še nisem srečal (H38).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti? Kako se vam zdi, da vas dojemajo moški, s katerimi ste v stiku in ki niso vključeni v netradicionalno moški poklic?

SD: Sam nekaj stereotipov in predsodkov iz okolice nisem bil nikoli deležen (H39). Od sodelavk sem že velikokrat slišal: »še dobro, da te imamo« (H40). Ko sem se prvič lotil tega poklica, je bilo v bistvu moje vprašanje do samega sebe bolj: »ali bom zmogel?«. Ni bilo torej toliko vezano na sam spol, torej kako me bodo drugi gledali (H41).

Jaz: Kakšna je po vašem mnenju podoba moških v socialnem delu v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

SD: Posredno sem recimo slišal od kakšnih sodelavk, ki so stopale v stik s kakšnimi moškimi direktorji, s katerimi so imele slabe odnose. Ti so želeli ohraniti svoj ego v takšnem delovnem odnosu, v katerem so bile ženske podrejene (H42). Kar se tiče strokovnih delavcev na centrih sam ne morem reči, da sem slišal karkoli slabega o njih (H43).

Jaz: Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dojemanje moškosti?

SD: Jaz mislim, da v sami osnovi niti ne. Moje razumevanje koncepta moškosti temelji na okviru lastnosti, ki se mi zdijo pomembne. Na primer odgovornost, samostojnost. To je to kar se mi zdi pomembno, da moški zasleduje, ne glede na to kjer se nahaja (H44). Svet okoli nas pa na nas neizbežno vpliva. In zagotovo zavedno ali nezavedno pobereš neke zadeve, ki nek vpliv zagotovo nate imajo. Je pa res, da imajo ženske večji občutek za neke »fine« (H45). Moški na stvari znamo velikokrat samo črno-belo. Mogoče ni to univerzalna moška lastnost, ampak se mi zdi, da smo bolj nagnjeni k temu (H46). Tako kot smo nagnjeni k posploševanju, poenostavljanju, k ne ukvarjanju z nekimi podrobnostmi (H47).

Jaz: Kakšen vpliv bi rekli, da ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Sam nikoli nisem imel občutka, da sem zaradi tega poklica manj vreden (H48). Moji problemi glede moje moške identitete izhajajo iz moje lastnih življenjskih izkušenj in ne nujno mojega poklica (H49).

Jaz: Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo?

SD: Ne, nikoli mi ni bilo zaradi lastnega poklica nelagodno (H50). Na to, da sem socialni delavec, sem ponosen. To pa zaradi tega, ker točno vem kako naporno je moje delo, ter vem kako uspešni smo pri reševanju zelo težkih in pomembnih življenjskih situacij (H51).

Jaz: Za konec me še zanima, ali ste s trenutnim položajem zadovoljni. Pa še to, ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica, ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost?

SD: S trenutnim položajem sem zadovoljen, saj imam veliko avtonomije. Kakšnih velikih planov nimam (H52). Sam teh pritiskov nisem čutil. Se pa mi ponavlja določena situacija. V vsaki službi sem do sedaj prišel do točke, ko mi je sodelavka rekla, da bi moral iti za šefa (H53). Vendar sam nimam želje po vodilni poziciji, saj ta zahteva dodatne obremenitve (H54).

Intervju I

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Že po srednji šoli sem nekako pričakoval, da bi se vpisal na Fakulteto za socialno delo (I1). Svetovalna delavka, ki je vodila te vpise, mi je svetovala, da naj si grem pogledat tekom informativnega dne programe na FSD. Res sem šel in moram reči, da se mi je kar dopadla (I2). Tako, da je FSD bila moja prva izbira, CSD pa moja prva služba (I3). Po izobrazbi sem tako socialni delavec (I4).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: To je kar težko in kompleksno vprašanje. Po moje so problem nezaposlovanja moških postavljene družbene norme. Ta družboslovni vidik je bolj na ženski strani. Zakaj je pa tako ne vem točno (I5). Mogoče tudi zaradi tega stereotipnega primarnega vidika v smislu, da so moški bolj za kakšne tehnične stvari kot ženske (I6). Mogoče na moške vpliva tudi plača in ugled, ta vidik je za moške kar zelo pomemben. Tako da sami veliko bolj tehtajo kam iti, da bodo boljše izhodišča za plače (I7).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: Mogoče boljša plača (I18). Drugače pa ne vem, na CSD-ju se tudi nekaj časa že trudimo, da bi imeli kakšnega moškega več, saj sem trenutno edini zaposleni moški (I9). Tudi ko dajemo ven razpise, je moških, ki bi se bili pripravljene na CSD-ju zaposliti, skoraj vedno nič (I10). Imeli smo nekaj moških z različnimi izobrazbami, psihologi, sociologi, ki so prišli na CSD, vendar so zaradi plače kmalu potem tudi odšli v bolj plačane in ugledne poklice v zdravstvu recimo (I11). Že v naši regiji je se mi zdi, da zelo malo moških socialnih delavcev. Že na faksu se ne spomnim niti enega, ki bi bil iz moje regije. Je pa res, da je trenutno kar velika kriza glede zaposlovanja na centrih na splošno.

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: Zagotovo so mi predpisane stereotipne vloge (I12). Po navadi je to kakšna tehnična stvar zaradi katere se kolegice name obračajo - stvari z računalnikom, telefonom, avtom (I13). Vrtar me kdaj »uporabi« za to, da peljeva kdaj kak avto na popravilo (I14). Tako, da ja iščejo me večinoma bolj za tehnične stvari (I15).

Jaz: Ali vas to moti?

SD: Ne načeloma me ne moti in mi je na nek način popolnoma razumljivo (I16).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Se počutim sprejet, vendar zagotovo pogrešam neko moško družbo (I17). Pogrešam pa tudi nek moški pogled (I18). Res pa je tudi, da s sodelavkami ne vzpostavljam tako osebnih odnosov, kot jih one recimo med seboj. One se tudi družijo po službi, imajo neformalne odnose. Jaz pa tega ne delam (I19). Mogoče je bila to tudi zavestna odločitev, ter odločitev glede na karakter ljudi s katerimi delam. Ni tako, da se z njimi ne bi družil samo ker so ženske (I20). S kolegom, s katerim sem delal, sem imel te neformalne odnose izven službe, s kolegicami pa tega nimam (I21).

Jaz: Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Bi si zagotovo želel več moških sodelavcev (I22)

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: V bistvu me nadrejeni ne tretirajo drugače (I23). Pozitiven vidik vidim v tem, da imajo do tebe, ker si moški, mogoče večje spoštovanje, ti rečejo: »fajn, da imamo kakšnega moškega na centru« (I24). Sodelavci radi vidijo, da sem tukaj in to večkrat tudi povejo (I25).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Ali ste kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk?

SD: Kot se nekako pogovarjam z mojimi sodelavkami, te opazijo, da damo moški neko drugačno sporočilo uporabnikom, ki pridejo k nam prvič (I26). Opažam tudi več spoštovanja, to bolj v smislu samih moških uporabnikov. To se predvsem vidi pri moških, ki se znajdejo v vlogi nasilnežev, ki imajo probleme z žensko avtoriteto (I27). Jaz delam tudi na referatu razvez in velikokrat stopim v stik z moškimi, ki so prepričani, da niso bili obravnavani enako, saj je pred menoj, tam delala ženska sodelavka (I28). Ti so govorili, da je bila ženska socialna delavka bolj naklonjena materi. In občutek sem dobil, da so moški v stiku z menoj dobili neko pomirjenost, v smislu, da ga bom lahko bolje razumel (I29). Iz strani ženskih uporabnic pa nisem vsaj sam nikoli občutil kakršnekoli zadržanosti ali pa zavračanja, ker sem moški (I30). Sem pa enkrat doživel, da je ena izmed uporabnic želela, da bi bila pri delu z njo ženska socialna delavka. Je pa to bilo, glede na njene življenjske izkušnje čisto upravičeno (I31).

Jaz: Ali ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije? Torej na način, da situacijo pomirite, da koga recimo zaščitite. Če da, kako se to kaže?

SD: Da, če je kje kakršnakoli eskalacija tudi mene pokličejo, da grem intervenirat (I32).

Jaz: Ali vas to moti?

SD: Zagotovo je to, da greš v konfliktno situacijo en pritisk, saj so te situacije težke (I33). Me pa take situacije ne zelo motijo, če pa bi me, bi to zagotovo povedal vodstvu (I34).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: Ne nikoli nisem bil priča diskriminaciji (I35).

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti? Kakšne mislite, da so prednosti moških, ki so zaposleni v sociali?

SD: Vseeno imamo moški nek drugačen pogled na stvari, ki je dragocen. Kolegice se ga zavedajo, ga cenijo in ga tudi iščejo (I36).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti? Ali ste se soočali s kakšnimi stereotipi zaradi svojega poklica?

SD: Načeloma mi ni nikoli nobeden nič kaj rekel v povezavi z mojim poklicem (I37). Se mi zdi vseeno kje sem zaposlen, mislim, da bi ljudje ne glede na mojo službo, name gledali podobno (I38). Nikoli pa se zaradi svojega poklica nisem počutil manjvrednega (I39).

Jaz: Kakšna pa je po vašem mnenju podoba moških v socialnem delu v Sloveniji ter v samem globalnem vidiku?

SD: Sam na to vprašanje težko odgovorim. Sam tudi nikoli nisem še slišal nobenega stereotipa o moških socialnih delavcih, bi pa jih želel slišat (I40).

Jaz: Sam sem, recimo, bral o raziskavah, kjer so moške socialne delavce recimo povezovali s homoseksualnostjo, saj naj bi opravljali »ženski« poklic in zato ne bi bili »dovolj moški« recimo.

SD: Sam sem si predstavljal, da nas imajo kakšni moški, ki so v drugačnih poklicih za mogoče bolj ženstvene (I41). Nisem pa nekih stereotipov do moških socialnih delavcev nikoli dejansko v živo zasledil (I42).

Jaz: Kako sami dojemate pojem »moškost«?

SD: Sam moškost dojemam bolj v nekem tradicionalnem stilu. Tudi glede na razporeditve del doma in partnerstvo imam dosti tradicionalen pogled (I43).

Jaz: Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dojetje moškosti?

SD: Ne, poklic ni spremenil moje percepcije moškosti (I44).

Jaz: Kakšen vpliv pa ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Kot sem že rekel, mislim, da ta poklic nima nekega vpliva na mojo moškost. Sam sem bil zaposlen tudi drugje pa sem se počutil po pravici povedano isto (I45). Vseeno se mi zdi, da je občutek vrednosti moškega v socialnem delu velik. Moški so iskani v tem poklicu in imajo zato nek privilegij (I46). Če bi nek moški oddal vlogo za zaposlitev, bi pred ženskimi kolegicami zagotovo imel neko prednost (I47). Ta moški vidik je pri tem delu zelo pomemben. Tega česar primanjkuje, je po navadi cenjeno.

Jaz: Ste se kdaj znašli v situaciji, znotraj katere vam je bilo zaradi poklica nelagodno ter ste ga pred kom prikrivali, ali pa ste poskušali spremeniti njegovo definicijo? Če da, kaj je na to vplivalo?

SD: Moram reči, da mi je včasih, ko sem še hodil na faks in različne zmenke, bilo mogoče malce strah in nelagodno, povedati puncu s katero sem šel, o tem, da študiram socialno delo. Kar malce strah me je bilo kaj si bo pa mislila (I48). Se pa ne spomnim nobene druge situacije, ki bi bila s tem povezana. Nisem pa nikoli mojega poklica zakrival (I49).

Jaz: Pa ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica, ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost?

SD: Iz strani mojih sodelavk mogoče opažam pričakovanja o tem, da bi spremenil svoj položaj (I50). O tem so mi tudi že nekajkrat rekle. Sam tudi sem že na eni taki poziciji, da so ta pričakovanja do neke mere upravičena (I51). Bi pa tudi rekel, da si želim stopiti v neko vodilno vlogo (I52).

Intervju J

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, katero ste načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Jaz sem doštudiral sociologijo (J1). Ker je bila moja mama zaposlena v zavodu Hrastovec, je bilo moje celotno življenje že prej obkroženo s socialnim varstvom, saj sem že prej delal veliko prostovoljnega dela (J2). Študij se mi je prve tri letnike zdel zelo zanimiv zadnjem letniku pa mi je študij sociologije postajal enostavno preveč teoretski. V četrtem letniku sem nato izkoristil priložnost ter sem se na nekatere izbirne predmete vpisal na Fakulteto za socialno delo. Na fakulteti za socialno delo pa sem tudi začutil da je to to. Kot osebo me je v socialno delo zelo potegnilo (J3). Razmišljam pa tudi sedaj, da bi šel delati magisterij iz socialnega dela, ali pa še kaj drugega, dodatnega saj se mi zdi, da znanja nimaš nikoli dovolj. Je pa problem v samem denarju. Preden sem pristal na CSD-ju, sem delal v različnih nevladnih organizacijah na področju sociale, tako, da sem na področje sociale bil vpet že od začetka moje poklicne poti (J4).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Pomanjkanje moških v socialni je zelo odvisno od samega področja. Sam sem bil prej recimo zaposlen 5 let v zavetišču za brezdomce, kjer smo delali večinoma moški, je pa to v socialnem varstvu res neka redkost (J5). Težko rečem, kaj bi bil razlog za primanjkovanje moških, res je, da je to tradicionalno ženski poklic, pa to verjetno nekatere moške odvrča (J6). Kljub temu pa slišim, da se išče moški kader, saj imamo kljub vsemu različne poglede, kot ženske kar je lahko dragoceno (J7).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: Jaz mislim, da bi bilo mogoče res potrebno uvesti kakšne kvote (J8). Meni bi se delo recimo smiselno, da bi se uvedlo kvote v smislu 10 procentov moškega kadra na en CSD recimo (J9).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam, zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge (v smislu – opravljanje moških opravil ... itd)?

SD: Ja lahko rečem, da so mi predpisane nekakšne stereotipne vloge (J10), ampak jaz s temi vlogami nimam težav (J11).

Jaz: Kakšne pa so recimo te?

SD: Od mene se recimo pričakuje, da bom šel natočiti bencin za avto (J12), da bom šel kupiti kakšne stvari za avto (J13). Pokličejo, me če je treba karkoli težkega odnesti (J14), to so res minorne stvari, ki meni osebno ne predstavljajo nekih težav (J15). To tudi zato, ker vem, da bom sam lahko vprašal sodelavko za kakšno drugo stvar katere nisem toliko več recimo (J16).

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: V kolektiv se počutim vključen in se v njem tudi dobro počutim (J17). Ko imamo vsak četrtek strokovni kolegij, sem se že navadil ko reče vodja »ve« (J18). Se pa mi ne splača neke energije izgubljati pa nekoga popravljati, da govori tudi v moški obliki, saj so to res neke minorne stvari, ki jih delamo tudi podzavestno (J19). Navadil sem se tudi na določene neformalne pogovore, ki potekajo o »ženskih« stvareh (J20).

Jaz: Glede na to, da ste na centru edini moški, me zanima, ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Bi si absolutno želel več moških sodelavcev (J21). V našem kolektivu bi si želel, da bi bila vsaj 2 ali trije moški. To pa predvsem iz strokovnega vidika (J22). Sam pokrivam tudi področje nasilja, ter zdi se mi, da lahko kot moški drugače dojemam stvari kot sodelavka, ki dela recimo z žrtvami nasilja (J23). Ter pomembna se mi zdi ta naša usklajenost, v smislu, da delava s sodelavko v paru in se dopolnjujeva (J24). Glede na to, da sem edini moški, je to dopolnjevanje kdaj problematično (J25).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Ne, mislim, da me vodilni niso nikoli drugače tretirali (J26).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških, recimo, omejeni. Na primer, na podlagi tega, da delate z nasilneži, ali ste kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk?

SD: Težko rečem, da me moški uporabniki ravno bolj spoštujejo (J27). Zadnjič mi je eden od uporabnikov sicer rekel, da ga bom bolje razumel zato, ker sem moški (J28). Vsekakor pa sam zagovarjam ne glede na področje v socialni, mešanico ženskega in moškega kolektiva, saj se mi zdi, da so odločitve kdaj zelo drugačne, če je v proces vključen tudi moški strokovni delavec in neko moško mišljenje (J29). S kolegico velikokrat greva v določene krizne situacije v paru (J30). Sam

pa menim, da so v sociali predvsem v stiku z uporabniki, bolj kot spol, predvsem pomembne neke izkušnje in strokovno znanje (J31).

Ali ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije?

SD: Ne, sam bi rekel, da v neke rizične situacije nisem potisnjen ravno zelo pogosto (J32). Sicer sem že parkrat dobil prošnjo od sodelavke, da bi šel z njo na teren, zaradi nasilnega uporabnika, vendar to spet pride zraven dela v paru (J33).

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu? Če da, kako se je ta kazala? Je to stvar, o kateri ste se lahko s kom pogovorili?

SD: Ne, zaradi spola na CSD-ju nisem bil še nikoli diskriminiran (J34).

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

SD: Sam ne bi znal točno izpostaviti kakšnih prednosti (J35).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica v katero ste vpeti?

SD: Včasih, potem ko poveš, da si na CSD-ju strokovni delavec, doživiš predvsem od moških, ki so v tradicionalno moških poklicih, neke vrste podcenjevanje, v smislu, kot da se jim to zdi malce smešno (J36). Sam se s tem, kako zaradi poklica name gleda okolica, niti ne obremenjujem (J37). Ko sem se nazadnje pogovarjal z mojim sosedom, ki si zida hišo zraven naše, ter sem mu povedal, kaj in kje delam, je imel prvih 5 minut na obrazu viden mrk. Se pa je s tem sprijaznil, ko sem mu bolj natančno opisal kaj delam (J38). Sedaj pa, če gremo kam z otroki, ter se družimo z ljudmi, ki jih ne poznamo. Ter ko takrat omenim, da sem socialni delavec, ljudje to čisto različno dojemajo. V dvajsetih procentih so tisti, ki imajo še vedno neko stereotipno razmišljanje o samem poklicu. Načeloma pa niti ni ogromno velikih negativnih odzivov (J39).

Jaz: Vas pa ni bilo nikoli sram, da ste socialni delavec? V smislu, da ste mogoče to, da ste socialni delavec, kdaj skrivali?

SD: Ne nikoli me ni bilo sram mojega dela, prav tako nisem svojega poklica nikoli zakrival (J40).

Jaz: Kako sami dojemate pojem »moškost«?

SD: Če govorim v mojem odnosu do moje družine. Ker je moj oče delal v kovinarstvu, je bilo do mene pričakovanje, da bi delal v bolj »moškem« poklicu (J41). Sam že celo življenje ne gledam stereotipno na moške vloge (J42). Ko smo recimo gradili hišo, sem sam prevzel večino moških vlog, tako kakor sem kuhal ko sem imel v prejšnji službi nočno. Tako se sam glede teh vlog ne

obremenjujem (J43). Z mojo ženo se nisva nikoli skupaj usedla in razdelila vloge na moje ali tvoje. Sproti so stvari prihajale, ter sproti sva si jih delila (J44).

Jaz: Kakšen vpliv ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost? Sam sem recimo veliko bral o tem, da so se nekateri moški počutili manjvredno zaradi vključitve v netradicionalni poklic.

SD: Zaradi tega poklica se nikoli nisem počutil manj moški (J45).

Jaz: Ali ste zadovoljni s trenutnim poklicem in trenutnim položajem?

SD: Lahko rečem, da sem zadovoljen s trenutnim delovnim mestom. Všeč mi je delavnik in delovni čas (J46). Res pa je, da je delo na CSD-ju zelo zahtevno, ljudje izgorevajo, od tebe ljudje pričakujejo instant rešitev. V socialnem varstvu pa instant rešitev ni, saj je velikokrat delo z uporabniki le tek na dolge proge. Ljudje od CSD-jev ogromno pričakujejo. Mi v prvi fazi sploh nimamo toliko strokovnih znanj, da bi reševali vse. Velika kvaliteta strokovnega delavca se mi zdi ta, da si priznaš ko nečesa ne zmoreš in nato človeka pošlješ na pravi naslov.

Jaz: Ali ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica, ali pa celo spremeniti poklic, zato da bi vzdrževali svojo moškost? Če da, kaj je na to vplivalo?

SD: V sebi imam pričakovanja, da bi šel še kakšno stopničko višje (J47). Na CSD-ju s tem znanjem in izkušnjami, ki sem jih dobil po pol leta, zagotovo ne ciljам na višjo pozicijo, mogoče pa kdaj v prihodnosti, ko bom dobil več izkušenj (J48), Sam sem že bil vodja zavetišča za brezdomce, kljub temu da je to malce drugače kot biti strokovni delavec. Me pa moti v socialni to, da sem recimo bil kot vodja zavetišča bil manj plačan kot sem sedaj kot strokovni delavec. To je bil tudi eden izmed razlogov zakaj sem zamenjal prejšnjo službo (J49).

Intervju K

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, ki ste jo načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Po izobrazbi sem psiholog (K1). Zaposlitev na centru za socialno delo je moja prva zaposlitev (K2). Čez dobri dve leti imam pogoje za upokojitev, tako da je mogoče zanimiv podatek to, da je bil razpis za njo objavljen v dnevnem časopisu. Sprejel sem torej prvo službo, ki mi je bila na voljo (K3). Delo in položaj mojega poklicnega profila na centru za socialno delo mi pred zaposlitvijo ni bil poznan (K4) in ob tem moram povedati, da sem imel tukaj veliko srečo, da sem prišel ravno v ta kolektiv. To tako z vidika strokovnega dela samega kakor tudi z vidika medčloveških odnosov.

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Oseбно mislim, da se razmišljanja o tem gibljejo v prostoru nekega zatečenega stanja v družbi kakor tudi glede populacijske razporeditve. Če izhajam iz tega, da je število delovno aktivnih moških v populaciji približno enako številu ženk, potem verjetno nekje nekaterih zmanjka. So delovna in poklicna področja, ki so družbeno izrazito moško zasedena, na primer storitve, transport, vojska, policija, lahko bi rekli tipično moška, na drugi strani pa imamo tipična ženska področja dela (K5). Oseбно mislim, da institucija center za socialno delo spada med bolj novejšo družbene ustanove in sama narava dela ter vsebine kar kličejo k temu, da pritegnejo žensko naravo in ženski način razmišljanja. Sočutje, skrb, odgovornost, potrpljenje, itd..., so bolj kot ne vse izrazi, ki jih pripisujemo tudi našemu kulturnemu institutu matere (K6). Moški po svoji naravi raje kaj ustvarjamo, eksperimentiramo, trgujemo, uničujemo, zmagujemo. Skratka počnemo stvari, da se tudi v stvarnosti nekaj vidi (K7).

Jaz: Kaj pa bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: Če odgovorim na vprašanje tako čez palec, bi rekel, da višje plače (K8) ter vsebinsko bolj določeno delo (K9). Moški smo običajno radi bolj konkretni, da ima naše delo nek jasen algoritem, ki na koncu vodi do jasnega »izdelka«. Delo v socialni tega nima (K10). Na številnih področjih našega dela je velikokrat potrebno preprosto čarati in voziti slalom med zakonom in zdravo pametjo. To običajno ni domena moškega načina razmišljanja (K11). Moški se težje soočamo s situacijo, »da je ženska obenem noseča in le na pol noseča«. Takšnih situacij je v socialnem delu zelo veliko. Poleg tega so stroka in politika potisnili socialno delo v smer, da smo strokovni delavci skrbniki življenj prebivalstva, kar je zame seveda povsem zgrešena pot. Nihče ne more odgovoren za življenje drugega, če je to mišljeno v prostoru svobode in telesne ter duševne suverenosti.

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam, zato ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge v smislu opravljanje moških opravil recimo?

SD: O teh stvareh se da razmišljati tudi tako kot ste zapisali. Seveda je v mešanem kolektivu veliko situacij, ko dimenzija moški-ženska pride do izraza (K12). Sam delam vsa leta na področju varstva otrok in mladostnikov in sem zelo hitro prišel do tega, da se pri našem delu ni potrebno ukvarjati s stvarmi, ki mogoče prihajajo iz sveta razlik med moškimi vzorci razmišljanja in ravnanja ter ženskimi vzorci razmišljanja in ravnanja. Veliko bolj smiselno je te posebnosti izkoristiti za uspešno timsko delo (K13). Delo z ljudmi, z odnosi je v bistvu vrsta umetniškega dela. Mi nismo serviserji nečesa ali nekoga, kot nas na nek način zavezuje katalog del, pač pa predvsem naključni mimoidoči v življenju ljudi z različnimi težavami. In če presodi nekdo, da dotična oseba potrebuje bolj preprost moški razgovor, je prav, da ga opravi moški na moški način (K14). Z ozirom na to, da je največji učinek našega dela vezan za dejavnike kot sta transfer in kontratransfer, je prav, da iz vsake delovne zadolžitve naredimo umetniški performans.

Jaz: Kako bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Če začnem od zadaj naprej – seveda se počutim enakovredno vključenega v kolektiv (K15). S tem, da je ob tem potrebno upoštevati to, da je kolektiv skupina in vsaka skupina ima hierarhijo. Ne hierarhijo v tem smislu, da nekdo vsiljuje ostalim določeno mišljenje ali ravnanje, pač pa bolj v smislu strukture. Dobro za zdrav kolektiv (skupino) je, da nekdo v njem skrbi za socialnost tega kolektiva. Običajno so to bolj ekstravertirani ljudje in ljudje, ki jim je pomembno, da je komunikacija med ljudmi »živa«. Posebno pozitivno noto temu daje tudi značilnost, da je ta oseba v svojem ravnanju dobronamerna, osebno ustrezno zrela, oseba, ki razume humor. Za skupino je vseeno ali je moškega ali ženskega spola. Dodatno kvaliteto medčloveškim odnosom v kolektivu daje torej, neodvisno od spola, dobronamernost ravnanja vseh članov kolektiva. Če je ta v osnovi takšen, se tudi kakšna bela vrana mora temu prilagoditi ali vsaj potuhniti (K16).

Jaz: Kako bi za razliko sami opisali dinamiko z vašimi moškimi sodelavci? Ali se ta razlikuje od vašega odnosa z ženskimi sodelavkami? Ali bi na delovnem mestu bili radi obdani z večjim številom moških?

SD: Dinamika z moškimi sodelavci nima posebnih vsebinskih vložkov ali strukture (K17). Mnenja sem, da za različno dinamiko z moškimi sodelavci ni nobene potrebe, saj je odnos nas vseh sodelavcev, tako moških kot ženskih, do vsebin našega dela visoko profesionalen, predvsem pa v skladu z zdravo človeško pametjo ter ustrezno mentalno higieno (K18). Pri svojem delu smo vsi zavezani delu po zakonu + nekaj več. Delo po zakonu je lahko zgolj delo, da si kot strokovni delavec pokrijem svoj hrbet in da mi v smislu odgovornosti nihče ne more ničesar očitati. A to je seveda za naše delo daleč premalo. Tisto, kar pri našem delu daje določene rezultate, je zgolj zdrava ter zrela življenjska orientiranost strokovnega delavca. Vse ostalo je lahko zgolj neka lupina brez resničnega interesa za koristi drugega človeka. Osebnostno na svojem delovnem mestu vsa dolga leta nisem naletel na strokovno sodelavko, ki bi bila toliko »posebna« v svojem odnosu do mene (kot moškega), da ne bi mogel z njo zasledovati skupnega cilja pri delu (K19).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Nekega drugačnega odnosa nadrejenih do mene nisem zaznal, ker tudi svoje nadrejene, večina katerih je žensk, nagovarjam z dobronamernim odnosom brez določenih » podtonov in vmesnih vrstic« (K20). Ocenjujem, da če so odnosi med ljudmi korektni, zreli, potem ni prostora za kakšne posebne težave. In to ne glede na hierarhijo in spol (K21). Pomembna pri tem je seveda človeška kvaliteta nadrejene osebe, da zaupa strokovnim delavcem in podpira njihovo strokovno avtonomijo. Da ne gre za osebno potrebo izvajanja oblasti.

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Se vam zdi, da ste pri delu z določenimi uporabniki zaradi nekaterih stereotipov o moških omejeni?

SD: V zvezi z uporabniki si na našem delovnem mestu lahko izpostavljen kot moški in kot ženska, a nikoli zgolj v eni smeri (K22). Zgodi se kdaj v stiku s posameznikom iz drugega kulturnega okolja, ki bi se hotel obnašati do strokovne delavke na nespoštljiv ali neprimeren način in zahteva, da bo on urejal stvari le z moško osebo (K23). Z druge strani se zgodi, da želi oseba ženskega spola urediti stvar s strokovno osebo ženskega spola, v primeru odnosa do moža/moških, predvsem v smislu neke ženske solidarnosti (K24). To so vsekakor posebnosti, ki izhajajo iz posebnosti naših uporabnikov in je prav, da jih strokovni delavci prepoznavamo, ni pa nam treba v teh spletkah/načrtih naših uporabnikov sodelovati.

Jaz: Pa ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije? Torej bolj na način, da situacijo pomirite, da koga recimo zaščitite?

SD: Situacije fizične zaščite sodelavk je mogoče bilo aktualno še kakšnih dvajset let nazaj (K25), sedaj pa imajo običajno centri za socialno delo v sklopu svojega dela ves čas prisotnega tudi varnostnika (K26). Imam pa tudi občutek, da je ekscesov s tega naslova čedalje manj, saj je odziv družbenega okolja na tovrstna ravnanja enoznačen in odločen (K27). Tudi naš odziv se je skozi leta spremenil. Če sem mogoče pred dvajsetimi ali tridesetimi leti kakšno takšno situacijo razrešil bolj po moško in po zdravi pameti, se v današnjem času lahko s tem načinom »zakomplicira« (K28). Strokovni delavci smo v svojem ravnanju manj svobodni in bolj pod drobnogledom javnosti. Zato se praviloma tega nihče več ne gre.

Jaz: Ali ste bili zaradi vašega spola že kdaj priča kakršnikoli vrsti diskriminacije na delovnem mestu?

SD: V vseh letih dela diskriminacije nisem občutil prav tako pa je nisem prepoznal pri katerem drugem sodelavcu (K29).

Jaz: Katere stigme so po vašem mnenju najpogosteje povezane z moškimi socialnimi delavci?

Osebnostno ne prepoznavam kakršnekoli stigme strokovnih delavcev moškega spola (K30). Mogoče obstaja že določena družbena percepcija, da je pričakovati v tem delu osebo ženskega spola in da je to delo za ženske (K31). Osebnostno sem mnenja, da je to izrazito psihološko zahtevno delo, ki ga zmora delati daljše časovno obdobje zgolj, če verjameš, da resnično dosegaš neke cilje v korist ljudi. Delo vsekakor zahteva veliko mero potrpežljivosti ter pripravljenosti za prilagajanje, tako uporabnikom kot tudi ostalim vpetim institucijam.

Jaz: Ali ste kdaj opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti? Kakšne mislite, da so prednosti moških, ki so zaposleni v socialni?

SD: Tega občutka nimam. Posebnih prednosti moških socialnih delavcev ne vidim (K32). Je pa res, da strokovne delavke pogosto želijo slišati (strokovno) moško mnenje o določeni zadevi (K33).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica, v katero ste vpeti? Kako se vam zdi, da vas recimo dojemajo moški, s katerimi ste v stiku in ki niso vključeni v netradicionalno moški poklic?

SD: Same zunanje zaznave mene kot osebe, zaposlenega na področju socialnega dela, nimajo vpliva na odnose v mojem življenju (K34). Ljudje (moški, ženske) me obravnavajo v povsem drugih izhodiščih moje osebne in socialne prisotnosti kot pa na podlagi značilnost mojega poklica in narave zaposlitve (K35). Nikoli nisem imel občutka, da sem zaposlen v neki »ne najbolj pravi zaposlitvi« in to isto doživljam tudi na strani ljudi s katerimi živim (K36).

Jaz: Kako bi rekli, da sami dojemate pojem »moškost«? Se vam zdi, da je vaša vključitev v netradicionalno moški poklic spremenila vaše dojemanje moškosti?

SD: Moškost dojemam v dimenziji medsebojnega spoštovanja med moškim in žensko (K37). Nas vleče k njim in njih vleče k nam. Vsak ima drugemu kaj za dati ali podariti. Smo enakovredni, nismo pa enaki (K38). Zaradi formalne enakopravnosti ne prepoznavam nobene potrebe, da pri izvrševanju določenih nalog morajo vsi delati vse. Zgodovinsko gledano je bila zelo verjetno velika večina poklicev domena moških, z nastopom naše kulture pa je mesta za osebno samouresničevanje dovolj za vse.

Jaz: Kakšen vpliv bi rekli, da ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Ne čutim, da bi imelo moje delo na področju socialnega dela kakršen koli vpliv na moje občutke moškosti (K39). V situacijah kakršnega koli zaničevanja ali posmehovanja zaradi dela na tem področju se nikoli nisem znašel (K40)

Intervju L

Jaz: Kako ste sami pristali na področju socialnega dela? Ali je bila to zaposlitev, ki ste jo načrtovali in si jo želeli že ob končanem študiju, ali ste v samem socialnem delu pristali po spletu okoliščin?

SD: Jaz bi rekel, da sem v socialnem delu pristal bolj po naključju (L1). Dokončal sem teološko fakulteto (L2) nato pa sem na teološki zaključil še magisterij zakonsko družinske terapije (L3). Predsednik socialne zbornice je prišel k nam na fakulteto ter nam predstavil področje socialnega dela. Predstavitve mi je bila zelo všeč, ta je tudi rekel, da na CSD-jih primanjkuje kadra ter tako sem videl neko priložnost za zaposlitev (L4). V tistem času sem bil prostovoljec v dnevnem centru za otroke in mladostnike, ki je bil verificiran iz strani socialne zbornice. Tam sem dobil nekaj

delovnih izkušenj ter s tem posledično tudi pripravništvo na CSD (L5). Lahko pa ja rečem, da prej nikoli nisem razmišljal, da bi se vključil na to področje (L6).

Jaz: Kaj po vašem mnenju vpliva na pomanjkanje moških na področju socialnega dela?

SD: Mislím, da poklici, v katerih se dela z ljudmi, niso toliko naravnani na same moške (L7). Mogoče je to pogojeno s samimi družbenimi pričakovanji. Ni pa nujno, da so te razlike zmeraj nek družbeni konstrukt, ampak pri določenih področjih lahko opazimo nekakšne razlike med spoloma. Kljub temu bi pa rekel, da je iz narave materinstva, ki je dana ženski že ob rojstvu, ženska bolj primerna za to delo (L8). Je pa seveda zelo prijetno, če je nek dodaten moški v kolektivu, saj lahko pripeva neko drugo perspektivo pa vidik (L9). Tako bi vsekakor potrebovali več moških (L10).

Jaz: Kaj bi po vašem mnenju lahko spodbudilo vključevanje večjega števila moških na področje socialnega dela oziroma drugih poklicev znotraj socialnega varstva?

SD: To je težko vprašanje. Mogoče bi nekatere moške lahko privlačile višje plače (L11), kljub temu da ne vem ali je to ravno najbolj druženo sprejemljiv odgovor. Me pa zelo moti to, da je naša država do neke mere preveč socialna. Kot primer bi povedal to, da je za veliko žensk zaposlitev na CSD zelo stabilna, tiste, ki imajo po več otrok, imajo tudi porodniške, ter s tem nasrkamo mi moški, ki moramo nujne stvari, ki bi padale pod njih pokrivati mi (L12). Jaz imam recimo koledar datumov s črno narisanih terminov za celo leto v naprej. Tako, da vse večinoma pade name (L13). Ker so vse ženske na centru mame in so bile šolske počitnice, pa so si seveda želele preživeti čas s svojimi otroki, so vse te nujne naloge padle name (L14).

Jaz: Ali se vam zdi, da so vam zato, ker ste zaposleni kot moški v manjšini, na delovnem mestu kdaj pripisane stereotipne vloge?

SD: Ja te stereotipne vloge so mi predpisane (L15). Vendar se te stereotipne vloge ne pojavljajo v smislu delavnih nalog. Torej te se ne ponavljajo znotraj delovnih zadolžitvev, ampak znotraj nekih sprotnih po navadi bolj tehničnih stvari (L16). Če se pokvari računalnik, tiskalnik, se ne odpre dokument, sem po navadi jaz tisti, na katerega se recimo obrnejo (L17). To je ta sloves, ki si ga sam ustvariš.

Jaz: Ali vas to moti?

SD: Ne. Ker mi je zelo všeč kolektiv, sem se odločil, da jim bom pomagal (L18).

Jaz: Katere stereotipne vloge so po vašem mnenju najpogosteje pripisane moškim, ki so zaposleni na področju socialnega dela?

SD: Sam se ne spomnim nobene stereotipne vloge.

Jaz: Sam sem recimo v raziskavah zasledil, da se moške, ki so zaposleni v netradicionalnih poklicih, velikokrat označi za poženščene recimo. Kaj si mislite o tem?

SD: Do zdaj se mi zdi, da me še nikoli ni noben označil za manj moškega ker opravljam ta poklic (L19). Se mi pa zdi, da me uporabniki veliko bolj kot zaradi spola, mogoče podcenjujejo zaradi moje starosti. Sprašujejo me če imam otroka, v smislu kot da ne morem opravljati svojega dela, če nimam te izkušnje (L20). Sem pa zadnjič recimo razmišljal o tem, da ne poznam vsaj na našem CSD-ju nobenega moškega, ki bi delal na področju javnih pravic. Zdi se mi, da vsak moški, ki pride, se ga nekako uporabi za področja, ki zajemajo delo z družino, skrbništvu recimo. Saj so to področja, kjer se rabi moške, saj velikokrat delamo v parih (L21). Tako, da kdaj primanjkuje te moške perspektive (L22), predvsem pri kakšnih svetovalnih timih recimo. Itak, da bo moški prej potegnili z moškimi recimo (L23).

Jaz: Kako pa bi sami opisali dinamiko z vašimi ženskimi sodelavkami? Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnos z njimi? Ali se kot moški, ki je zaposlen v manjšini, počutite enakovredno vključeni v delovni kolektiv?

SD: Izpostaviti morem, da se vsi sodelavci zelo dobro razumemo (L24), kar je po navadi bolj izjema kot pravilo. Drugače pa ja opažam, da bi bila moja neformalna komunikacija z ženskimi kolektivom čisto drugačna če bi bil ženska. Že pogovor pri mizi je drugačen. So kakšne teme pogovora, ko grem raje na telefon (L25).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol vpliva na odnose z nadrejenimi? Ali imate občutek, da vas nadrejeni kdaj tretirajo drugače kot ženske sodelavke?

SD: Zdi se mi, da moj spol na odnos z nadrejeno vpliva zelo pozitivno (L26). Sama opažam, da ima prisotnost moškega v kolektivu zelo dober vpliv, ter zaradi tega se tudi za 5 procentov trudi, da sem jaz zadovoljen, da ne bi šel iz centra (L27). Ta referat, na katerem sem, je daleč najbolj zahteven na centru, ter veliko delavcev je iz njega že odšlo. Zaradi tega velikokrat usliši kakšne moje želje, me pohvali (L28).

Jaz: Se vam zdi, da vaš spol v določenih primerih vpliva na dinamiko dela z uporabniki? Ali ste kdaj opazili, da imajo zato, ker ste moški, uporabniki, kdaj do vas drugačen odnos kot do ženskih sodelavk?

SD: Jaz mislim, da ima dvojno pozitiven vpliv. Moški imajo skoraj brez izjeme raje, da imajo na drugi strani moškega. Sam bi rekel, da je to skoraj 100 procentov moških (L29). Vsaj polovica uporabnic prav tako to preferira. Predvsem kake mlajše, kot tudi starejše (L30). Se pa najde tudi kakšna oseba s katero bi lahko ženska tudi bolje delovala, v smislu, če bi recimo bila kakšna spolna zloraba (L31). Je pa tudi res, da je vprašanje, koliko je tukaj vpliv spola, koliko ima tukaj vpliva tudi dejstvo, da sem nekonflikten (L32).

Jaz: Ali ste kdaj opazili, da ste pogosteje kot vaše ženske sodelavke »potisnjeni« v rizične situacije? Torej na način, da situacijo pomirite, da koga recimo zaščitite.

SD: Ja v rizične situacije sem velikokrat poklican (L33). V rizične situacije mi ni problem vstopati, saj sem delal tudi kot reditelj na ljudskem vrtu in mi tudi neko fizično obračunavanje ni problem (L34). Vsakič pa najprej pokličem policijo. Je pa drugače, če je neko razgrajanje, če pristopi nek moški ali pa neka suhljata ženska (L35).

Jaz: Ali ste opazili, da vam spol znotraj delovnega mesta prinaša kakršnekoli privilegije in prednosti?

SD: Mislim, da si lahko kot moški malo več privoščiš (L36). V smislu, da so nekateri dokumenti manj urejeni in ker si moški, ti nobeden nebo nič rekel (L37). Če ne pokličeš kakega uporabnika nazaj, ker pozabiš, ti ne zamerijo, saj si moški (L38). Pri teh napakah so ljudje bolj prizanesljivi (L39).

Jaz: Kako se vam zdi, da vas zaradi vključenosti v netradicionalno moški poklic dojema okolica. v katero ste vpeti? Ali ste se soočali s kakšnimi stereotipi zaradi svojega poklica?

SD: O mojem delu se kdaj rad pogovarjam kdaj pa ne, saj so ljudje glede moje zaposlitve velikokrat fascinirani (L40)

Jaz: Ampak to v bolj pozitivnem smislu?

SD: Nebi rekel, da je odziv negativen, ampak ja od 0 do 10 bi ga ocenil z eno trojko. To je tak odziv, kot da ljudje od mene takšne zaposlitve ne bi pričakovali, ter so začudeni (L41).

Jaz: Nisi pa zaradi svojega poklica nikoli doživel kakšnega obsojanja?

SD: Ne to pa ne, zaradi poklica me še noben ni obsojal (L42).

Jaz: Kako sami dojemate pojem »moškost«?

SD: Moškost asociiram s trdostjo, samostojnostjo, empatijo, skrbjo (L43). Je pa res, da se ta definicija moškosti zares poklaplja s samim socialnim delom. Sam sem se poklopil s socialnim delom in me res čudi, da ni več moških.

Jaz: Kakšen vpliv pa ima vključitev na področje socialnega dela na vašo moškost? Ali se vam zdi, da ima dejstvo, da ste vključeni v netradicionalni moški poklic, vpliv na vašo moškost?

SD: Moj pogled na svet je bil drugačen preden sem tukaj začel delati. Sam sedaj na veliko stvari gledam drugače. Sam sem s tem poklicem postal veliko bolj samostojen.

Jaz: Ali ste s svojo trenutno pozicijo zadovoljni?

SD: Lahko rečem, da sem, si pa predstavljam, da bom v naslednjih letih zagotovo še kaj krožil po centru, saj je trenutno delo zelo zahtevno. Je pa res, da bi bilo nekaj z menoj narobe, če ne bi v prihodnosti vzel lažje in boljše plačane službe drugje (L44). Na dolgi rok se vidim, da bi na centru lahko delal tudi v prihodnje, je pa res, da glede na vložen trud sama plača niti podrazno ni upravičena (L45). Tako, da če bi zapustil CSD, bi ga verjetno zaradi plače (L46).

Jaz: Pa ste kdaj čutili pritisk, da morate spremeniti svoj položaj znotraj poklica?

SD: Sam nikoli ne bi želel biti na položaju nadrejenega, saj zaposleni do tebe nimajo spoštovanja, prav tako prevzemaš veliko bremen (L47).

9.3 Priloga C: Odprto kodiranje

Številka izjave	Enota kodiranja	Pojem	Kategorija	Nadkategorija
A1	Ne, zaposlitve na CSD nisem načrtoval.	Nenačrtovana zaposlitvev	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
A2	Na centru za socialno delo sem pristal bolj kot ne po naključju, saj sem prej delal v komerciali.	Pristanek na CSD po naključju	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
A3	po izobrazbi nisem socialni delavec, končal sem ekonomsko srednjo šolo in pozneje še upravno fakulteto	Zaključena upravna fakulteta	Izobrazba	Zaposlovanje moških
A4	Na pomanjkanje moških v socialnem delu velja prepričanje, da socialno delo ni za moške.	Socialno delo ni za moške	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
A5	Morda iz prepričanja, da znajo ženske bolje prisluhniti različnim težavam ljudi, da so bolj čustvene, da znajo bolj »ravnati z ljudmi« kot moški.	Ženske bolj primerne za delo z ljudmi	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

A6	Moške bi lahko privabila večja promocija centrov za socialno delo	Potreba po večji promociji CSD-jev	spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
A7	Ve pa se tudi, da so na CSD-jih »slabe« plače.	Nizka plača	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
A8	napredovanje v višje plačne razrede in nazive pa skorajda onemogočeno, kar veliko moških ne privlači.	Onemogočeno napredovanje	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
A9	Ne, mene moja vloga, ki jo imam na CSD-ju, ne moti.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
A10	Na podlagi izkušenj menim, da moškim na našem CSD niso predpisane stereotipne vloge.	Odsotnost stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
A11	Ne, ne pričakuje se od mene, da bom hišnik.	Odsotnost stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
A12	Rade volje pa pomagam, če me sodelavka za ta zaprosi	Pripravljenost pomagati	Stereotipne vloge	Položaj moških
A13	Prav tako se od mene ne pričakuje, da bom vskočil v rizične situacije, saj imamo glede »nasilnih« uporabnikov »panik stikala« in receptorja.	Odsotnost interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
A14	Da, moški smo enakovredno vključeni v kolektiv.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
A15	spol bistveno ne vpliva na naš odnos z ženskimi sodelavkami.	Spol ne vpliva na odnose med sodelavci	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

A16	Lahko rečem, da je moški kader zelo zaželen, kar potrjujejo tudi sodelavke, ki pravijo, da na CSD-jih, manjka moških.	Zaželenost moškega kadra	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
A17	Z moškimi sodelavci sodelujem na podoben način kot z ženskimi kolektivom.	Enako sodelovanje z obema spoloma	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
A18	Se pa, po pravici povedano, da z moškim kolektivom, kolikor jih sploh je, o nekaterih stvareh lažje pogovoriti kot z ženskami.	Lažja komunikacija z moškimi sodelavci	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
A19	Z moškimi sodelavci se da marsikatero stvar urediti brez »kompliciranja«, preko telefona, elektronskega sporočila, kratkega 5-minutnega pogovora.	Lažja komunikacija z moškimi sodelavci	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
A20	Ne, vodja ne dela razlik, kljub temu da je moški.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
A21	Mogoče uporabniki kdaj raje vidijo moškega kot žensko.	Zaželenost moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
A22	Je pa res, da mogoče znamo moški v kriznih situacijah drugače odreagirati kot kolegice.	Drugačno reagiranje moških ob kriznih situacijah	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
A23	Ja, nekatere sodelavke ne znajo uporabniku »postaviti meje«, preveč manipulirajo z njimi, jih izkoriščajo. V kolikor uporabnik ve, da s strokovnim	Problem žensk pri postavljanju meja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	delavcem ne more manipulirati in ga izkoriščati, potem sploh ne prihaja do kriznih situacij.			
A24	Zdi pa se mi, da ko uporabnik vidi zaposlenega/moškega, ve, da ima nekoliko manjši »manevrski« prostor, kar se tiče odnosa uporabnik-zaposleni.	Spoštovanje moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
A25	Potrebno je takoj postaviti »mejo« in je ne prekoračiti, ohraniti profesionalnost in vzpostaviti konkreten odnos z uporabnikom. V tem smo, po mojem mnenju, moški bolj uspešni.	Večja uspešnost moških pri postavljanju meja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
A26	Ne, nikoli. Pri nas ni diskriminacije, »potrebno je kvalitetno opravljati svoje delo« in to je to.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
A27	Ne, vsi smo obravnavani enakovredno. Sam ne zaznavam nobenih privilegijev, ki bi si jih lahko pripisal.	Odsotnost privilegijev	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
A28	Ja, res je da v moji okolici ni moških ki so zaposleni v socialni, vendar se zato ne počutim manjvrednega.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti

A29	Glede na to, da sem na CSD-ju zaposlen že preko 15 let, imam občutek, da moški populaciji iz mojega okolja to ne »predstavlja problema« in so vsi na to že navajeni.	Odsotnost neodobravanja okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
A30	Vključitev na področje socialnega dela ni spremenila moje definicije moškosti.	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
A31	Definitivno pa, če bi imel možnosti izbiranja med različnimi poklici in zaposlitvami, se ne bi odločil za delo na centru za socialno delo.	Želja po drugi zaposlitvi	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
A32	Poklic socialnega delavca nima vpliva na mojo moškost.	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
A33	Sem ne razmišljam, da bi ravno spremenil poklic, si pa želim spremeniti položaj znotraj njega z dodatnim študijem.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
B1	Na začetku sem mislil biti nekaj drugega, ne socialni delavec, saj sem hodil na pedagoško gimnazijo. Moja mama je bila učiteljica, pa sem mislil, da bi bil še jaz.	Delo v socialnem delu ni bila prvotna želja	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
B2	Odločil sem za študij socialnega dela, ki sem ga nato tudi dokončal.	Zaključen študij socialnega dela	Izobrazba	Zaposlovanje moških

B3	Kot razlog za vpis na socialno delo lahko povem, da sem pred vpisom zbral nekaj informacij in brskal po različnih knjigah. Tisto, kar sem prebral o socialnem delu, se mi je zdelo zanimivo.	Zanimivost področja kot razlog za vpis na FSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
B4	Študij socialnega dela mi je bilo nato zelo zanimiv, tako sem se začel poleg samega študija ukvarjat še z več dodatnimi stvarmi od taborov do drugih projektov	Ukvarjanje z različnimi projekti ob vpisu na FSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
B5	Po končani Višji šoli za socialno delo sem se vrnil na Fakulteto za sociologijo, politične vede in novinarstvo in tam zaključil študij sociologije.	Zaključen študij sociologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
B6	Eno leto sem delal na eni od šol, leto dni v enem od domov za stare oz. Skupnosti socialnih zavodov, nato na pa sem prišel CSD.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
B7	Nisem pa nikoli imel začrtane želje, da bi delal točno na CSD, tako, da bi lahko rekli, da sem tukaj pristal po naključju, saj sem po študiju sociologije še najbolj zanimal za službo na sociološkem inštitutu.	Pristanek na CSD po naključju	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

B8	Sam vidim problem v dojetanju poklica iz strani družbe, ki ga do neke mere stigmatizira.	Problem v dojetanju poklica iz strani družbe	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B9	Moški smo po mojem mnenju bolj raziskovalci. Mi bi bolj eksperimentirali z življenjem, ta poklic s povečevanjem same birokracije, eksperimentiranja niti ne toliko dovoli.	Moški raje eksperimentirajo	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B10	Socialno delo je prav tako feminizirano, tako kot je feminiziran pedagoški poklic.	Feminizacija socialnega dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B11	Zdi se mi, da moški nismo z vsem takoj zadovoljni. Težava je mogoče v tem, da upravljavci sistema lažje shajajo s bolj konformnimi ljudi. Na konformizem ženske lažje pristanejo kot moški.	Lažje shajanje Sistema s konformnimi ženskami	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B12	Vključevanje bi najbrž lahko vzpodbudilo to, da bi v ustanovah, kjer se izvaja ta dejavnost dali večji poudarek razvoju..	Potreba po večjemu razvoju področji	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B13	V socialnem delu je manj možnosti za načrtovanje uspešne kariere.	Slabše možnosti za načrtovanje uspešne kariere	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B14	Ne, denar in zaslužek se mi pri tem ne zdita ključna. Mislil se m bolj	Nižji status in ugled moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

	status, ugled in možnost samouresničitve.			
B15	Sociala pa žal postaja bolj birokratski kotel, kjer se ustvarjalnih ljudi pravzaprav ne rabi. Moški težje preživijo v neustvarjalnem delu kot ženske. Težje se prilagodijo.	Moški težje preživijo v neustvarjalnem delu	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
B16	Ja, takih stereotipnih vlog je zagotovo nekaj.	Obstoj stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
B17	Kdaj se soočam s tem, da me sodelavke pokličejo v rizičnih situacijah.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
B18	Recimo, menjaš žarnice, sam sem se neredko tudi dogovarjal z mojstri za popravilo oken, pisoarja.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
B19	Znam se pogovarjati in pogajati z mojstri. Znam tudi sam kaj tehničnega postoriti in ker sem tehnično bolj učinkovit, me drugi tudi prosijo za pomoč pri tem.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
B20	Moški si v toku odraščanja razvija drugačne kompetence, v smislu tehničnih in praktičnih. Teh veščin imamo zato nekaj več. Ker sem edini moški v naši enoti, se takšne kompetence tudi toliko bolj odražajo.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških

B21	Ne, te vloge me ne motijo.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
B22	Če si v neki skupnosti, si praviloma tudi sam želiš, da so neke stvari narejene. Eni so boljši za nekaj, eni za nekaj drugega. Sam pač prispevaš nekaj, za kar imaš znanje in izkušnje.	Pomembnost prispevanja znanja znotraj skupnosti	Stereotipne vloge	Položaj moških
B23	To, da sem edini moški, ni najboljša.	Edini moški na CSD-ju kot slabost	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
B24	Ženske in moški sta kot dve nogi. Za hojo rabiš levo in desno. Zdaj pa imaš eno veliko in eno manjšo, kar pomeni, da sistem šepa.	Šepanje sistema, zaradi neenake razporeditve zaposlenih po spolu	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
B25	Manjka moškega razmišljanja in pristopov.	Pomanjkanje moškega razmišljanja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B26	Moški smo praviloma bolj direktni, prej razčistimo. Če se je treba z nekom »konfrontirati«, se za to prej odločimo.	Večja direktnost moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B27	Ženske grede pogosteje bolj naokrog, na manj direkten, morda tudi bolj fin način.	Manjša direktnost žensk	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B28	ko pridejo moški in ženske uporabnice, ženska drugo žensko pogosto lažje razume, kot jo razume moški. Tako kot moški lažje razume drugega moškega.	Lažje razumevanje uporabnikov z delavcem istega spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

B29	Zato je dobro, da sta v delovnem kolektivu primerno zastopana oba spola, a v našem primeru tega ni tako, da zadeva malo šepa.	Potreba po enakomernem zastopanju obeh spolov	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
B30	Moških sodelavcev nimam, tako da bi seveda bil rad obdan z večjim številom moških sodelavcev. Že nabor tem, ki se jih uporablja v neformalnih pogovorih, je drugi.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
B31	Na to, ali me nadrejeni drugače tretirajo, ker sem moški, težko odgovorim, saj sem edini moški in ne morem narediti dobre primerjave.	Nevtralen pogled glede odnosa nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
B32	Sam se pri delu z uporabniki ne čutim omejenega.	Odsotnost omejenosti pri delu z uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B33	Najbrž so glede dela z uporabniki omejene moje sodelavke, ker imajo za delo v paru možnost dobiti le enega moškega. Jaz imam večjo izbiro.	Večja omejenost žensk pri delu z uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B34	Ko gre za težje primere, je pomanjkanje moških zagotovo »hendikep«. Glede tega se mi zdi pomembna uravnoteženost, mi pa smo žal neuravnoteženi.	Pomanjkanje moških kot hendikep pri težjih primerih	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B35	Ja, to, da je kakšna ženska uporabnica	Sodelovanje ženske z žensko delavko	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	<p>želela raje delati z žensko socialno delavko, sem že opazil, nisem pa točno vedel zakaj. Mogoče zato, ker sem moški, ali morda iz kakšnega drugega razloga, ki je morda vezan name kot osebo.</p>			
B36	<p>Preverjati, ali ženske uporabnice raje delajo z ženskimi sodelavkami, je pri nas to zelo težko, ker ženske nimajo izbire, s katerim moškim bi sodelovale v paru, ker drugega moškega ni v kolektivu.</p>	<p>Sodelovanje ženske z žensko delavko</p>	<p>Dinamika z uporabniki</p>	<p>Odnosi moških</p>
B37	<p>To, da sem moški, sem pogosteje kot pomanjkljivost razumel kot prednost.</p>	<p>Moški spol pomeni prednost</p>	<p>Privilegiji in prednosti</p>	<p>Položaj moških</p>
B38	<p>Fant, ki je odraščal v patriarhalni skupnosti, bo mogoče manj spoštljiv do ženske strokovne delavke, ker je tako vzgojen.</p>	<p>Manjše spoštovanje žensk iz strani moških uporabnikov</p>	<p>Dinamika z uporabniki</p>	<p>Odnosi moških</p>
B39	<p>Pogosto moški, v skladu s svojo ponotranjeno hierarhijo vrednot, da moškemu socialnemu delavcu neko pozitivno konotacijo, medtem ko lahko da ženski negativno. Pri tem imajo lahko ženske socialne delavke težavo, moški pa prednost.</p>	<p>Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki</p>	<p>Dinamika z uporabniki</p>	<p>Odnosi moških</p>

B40	Kakšen odnos bo imela ženska s socialnim delavcem, je zelo različno in je precej odvisno od tega, kako je potekala njena socializacija. Nekatere so lahko v odnosu do moškega bolj sproščene kot v odnosu do ženske in obratno.	Odnos ženskih uporabnic z moškimi delavci je različen	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B41	Minus za moške socialne delavce bi zagotovo bil, ko je ženska uporabnica imela z moškimi slabe odnose v smislu zlorabe.	Negativen vpliv izkušenj ženske na njen odnos z moškim delavcem	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B42	Mislím, da v rizične situacije nisem potisnjen pogosteje,	Odsotnost interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
B43	a do sedaj so bile na področju socialnega dela žrtve fizičnih napadov, najbrž tudi verbalnih, pogosteje ženske kot moški.	Ženske delavke pogosteje žrtve napadov	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
B44	Res pa je statistična verjetnost, da bo rizičnim situacijam izpostavljena ženska in ne moški, ker so ženske tudi v veliki večini na CSD-jih.	Ženske delavke pogosteje žrtve napadov	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
B45	Res je tudi to, da se na CSD-jih moški uporabniki najbrž redkeje odločijo za napad na osebo, če je ta	Moški uporabniki redkeje napadejo, če je delavec moški	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

	oseba moški. Navedeno so le moje domneve.			
B46	Ja, to, da nimam moške družbe v kolektivu, je diskriminatorno.	Pomanjkanje moških sodelavcev	Diskriminacija	Položaj moških
B47	Se mi pa zdi, da smo lahko moški na področju socialnega dela deležni tudi pozitivne diskriminacije. To lahko izpostavim v primeru zaposlovanja, saj moških v tej dejavnosti preprosto primanjkuje.	Prednosti moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
B48	Ja, prednosti pri delu z moškimi so zagotovo.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B49	Tam, ko gre zato, da ljudje izhajajo iz patriarhalnega okolja, imamo moški zagotovo neke vrste prednost.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B50	Gledano globalno, smo beli moški privilegirana populacija. Zaradi tega obstaja za te moške zagotovo nekaj prednosti. Živimo v svetu, ki je naklonjen patriarhatu.	Moški spol pomeni prednost	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
B51	Konec koncev, naprednejši del sveta iščejo nek nov lik moškega in je vprašanje, kakšen je ta sodobni moški. Iskanj in ugibanj glede te	Iskanje novega moškega lika	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti

	sodobne moške figure oz. vloge je veliko.			
B52	Recimo, da sem se naučil nekaj o tem, kaj pomeni biti sodobni moški. To je oseba, ki je odgovorna, ki prevzame nase sorazmerna bremena, ki je udeležen pri vzgoji otrok, je sočuten, empatičen, socialen.	Odgovornost in sočutnost sodobnega moškega	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
B53	Psihiater Pavao Brajša pravi, da se moški uresniči v zunanjem svetu, ženska pa se bolj najde v družinski oz. zasebni sredini, kjer obvladuje čustveno sfero življenja.	Moški se uresniči v zunanjem svetu	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
B54	Čustveno polje je, po Brajši, za žensko tisto področje, od katerega veliko dobi in vanj tudi veliko da. Moški pa se v to sramežljivo vključuje, zaradi česar je, po Brajši, moški navzven močan, navznoter pa šibak in krhek.	Šibkost moških zaradi ne vključevanja v čustveno polje	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
B55	Kot moški svetovalec lahko tako pomagaš ljudem videti, kakšna vse je lahko moška vloga. Predpogoj za to pa je, da se najprej sam »updejtaš« in sam preveriš, kakšna je vloga moškega,	Pomoč uporabniku pri raziskovanju moške vloge	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti

	primerna za sodobni čas.			
B56	Ne, pritiska, da moram postati vzornik, nisem čutil. To ni pritisk, to je zgolj realnost.	Odsotnost pritiska glede vzornišva uporabnikom	Stereotipne vloge	Položaj moških
B57	To pomeni, da ne moreš biti uspešen strokovnjak, če uporabnik ne najde pri tebi ničesar, po čemer bi se hotel zgledovati.	Odsotnost zgleda pomeni neuspešnost pri delu	Stereotipne vloge	Položaj moških
B58	Če preveč padeš v pričakovanje, kako te bo gledala okolica, se lahko znajdeš v zanki pričakovanj ali vsaj domnevnih pričakovanj in se res začneš vesti v skladu s temi pričakovanji. Sam se nočem preveč ukvarjati s tem.	Ukvarjanje s pričakovanji pomeni ujetost v zanko pričakovanj okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
B59	Če se poskušaš preveč identificirati z vlogo, lahko padeš v to zanko pričakovanj okolja.	Ukvarjanje z pričakovanji pomeni ujetost v zanko pričakovanj okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
B60	Po moje se kot moški v tem poklicu lažje izogneš stereotipnim pričakovanjem okolice, saj ljudje socialnim delavkam pogosteje pripisujejo določene lastnosti in vedenja, ki so vezana na prepričanja o tipičnih vedenjih in lastnosti žensk nasploh.	Moški se lažje izognejo stereotipnim pričakovanjem okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških

B61	Po moje je premalo moških v tem poklicu, da bi se o njih ustvarila neka podoba.	Odsotnost splošne podobe moških socialnih delavcev	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
B62	Je pa res, da je bilo moč večkrat slišati očitke, da so moški v tem poklicu v manjšini, zasedajo pa veliko vodilnih mest. Čeprav opažam, pa tak očitek ne drži več povsem.	Očitek, da je večina moških na vodilnih položajih	Stereotipne vloge	Položaj moških
B63	Večino vodilnih mest zasedajo ženske, ki so v velikem deležu pravnice.	Večino vodilnih mest na CSD-jih zasedajo ženske	Stereotipne vloge	Položaj moških
B64	Ne, vključitev v socialno delo ni imelo vpliva na mojo moškost, saj se mi zdi, da mora vsak moški prerasti tega otroka v sebi, ki je prilezel iz maminega naročja.	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
B65	Dejstvo, da sem socialni delavec, mi ni bilo nikoli neprijetno, saj imam najprej ime in priimek. Poklic je nekaj, kar te močno določa, vendar najprej si ti, potem je poklic.	Odsotnost občutka neprijetnosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
B66	Nekateri moški se znotraj takega poklica morda počutijo mogoče res manj moški.	Občutek manjvrednosti nekaterih moških	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
B67	Ko sem bil mlad, sem v zaporedju plesal v dveh različnih skupinah. V obeh teh skupinah je	Prednost in vrednost moških zaradi pomanjkanja	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

	manjkalo moških, v obeh teh skupinah pa je bilo več čednih deklet. Glede na to sem sodelovanje v teh skupini videl kot prednost.			
B68	To, česar je manj, lahko ravno iz tega razloga pridobi na vrednosti. Stvar je v interpretaciji.	Prednost in vrednost moških zaradi pomanjkanja	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
B69	Sam se s tem veliko ne ukvarjam, žal pa mi je, da nas je tako malo moških v tem poklicu, saj manjka več moške energije.	Primanjkovanje moške energije	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
B70	Z moji trenutnim položajem sem zadovoljen.	Zadovoljstvo s trenutnim položajem	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
C1	Jaz sem prišel na področje socialnega dela bolj po ovinku, v smislu prostovoljnih dejavnosti.	Pristanek v socialnem delu po ovinku	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
C2	Po izobrazbi sam nisem socialni delavec, ampak sem najprej zaključil Teološko fakulteto.	Zaključen študij teologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
C3	Po njej sem končal še študij na DOBA Fakulteti, natančneje magisterij organizacije in managementa socialnih dejavnosti.	Zaključen študij organizacije in managementa socialnih dejavnosti	Izobrazba	Zaposlovanje moških
C4	Vedno sem delal sorodne stvari socialnemu delu.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

C5	Najprej sem delal v nekaterih nevladnih organizacijah, potem pa sem se, glede na to, da je bilo v zadnjih letih veliko odprtih delovnih mest, zaposlil na CSD-ju.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
C6	Po mojem so neka obdobja, v katerih so se poklici na nek način feminizirali. Včasih so bili učitelji recimo večinoma moški, sedaj je pa obratno.	Feminizacija socialnega dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C7	Sam sicer ne želim stereotipizirati, vendar menim, da so v socialnem delu vseeno prisotne »mehke« večšine, ki so po ženskam morda že »po naravi« bližje.	Ženske bolj nagnjene v poklic	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C8	Ženske po navadi bolj povezuje s skrbjo, moške pa po navadi bolj zanimajo tehnične stvari. Na podlagi stereotipov so ženske mogoče bolj nagnjene v ta poklic.	Ženske bolj nagnjene v poklic	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C9	Mogoče smo moški bolj navezani na to, da se vidi naše rezultate dela. Težko je naše delo merljivo, vse je nekaj »na pol«. Zmeraj nekaj poskušaš, nekaj delaš, pa ni vedno nekih	Odsotnost rezultatov dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

	vidnih, oprijemljivih rezultatov.			
C10	Če bi znali stvari predstaviti v smislu »toliko in toliko rešenih zakonov, otrok«, torej neko merljivost, bi to katerega moškega mogoče bolj pritegnilo.	Potreba po predstavljanju in merjenju rezultatov	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C11	Na CSD-ju je prav tako veliko nekega posvetovanja, razpravljanja, to pa mogoče kakšnemu moškemu ni toliko blizu in bi mogoče raje videl neko učinkovitost v smislu: »za to se odločimo in tako potem delamo«.	Veliko posvetovanja	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C12	Da pridejo zraven na center vsaj trije moški, se lahko bolj dopolnjujemo po spolih, se malo drugače dela in to lahko recimo koga pritegne.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
C13	Ja, plača ima tudi velik vpliv. Verjamem, da bi višja plača privabila več moških .	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C14	To se dogaja. Mene pogosteje poiščejo recimo glede računalnikov.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
C15	Sam sicer nekaj naredim z veseljem, če je to meni mimogrede.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
C16	Ker sem edini moški v kolektivu, je vse malo	Šaljenje glede stereotipnih vlog	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	bolj na hec. S sodelavkami se na račun žensk kot tudi moških vlog velikokrat pošalimo.			
C17	Je pa res, da se kot edini moški v kolektivu, po drugi strani, počutim veliko bolj obvarovanega. To mislim v smislu, da me sodelavke, zaradi tega ker sem edini moški, bolj cenijo in se zame bolj zavzamejo.	Občutek varnosti	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
C18	Velikokrat se upošteva tudi nek moj moški doprinos, je pa res, da sam s tem, da sem moški, nimam nič (smeh).	Upoštevanje moškega doprinosa	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
C19	Ja, pokličejo me tudi, če je kakšen konflikt. Ni pa to toliko pogosto, ni tako, da prevzemam vlogo nekega varnostnika.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
C20	Jah, odvisno od dneva, načeloma pa ne. Načeloma mi je to, da pomagam simpatično, dokler je v nekih zdravih mejah. Je pa res, da za zdaj še nikoli ni bilo obremenjujoče.	Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče	Stereotipne vloge	Položaj moških
C21	Načeloma se v kolektivu počutim sprejet. Nikoli se nisem čutil nesprejetega samo	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	zato, ker naj bi bil moški.			
C22	Moški se glede stvari hitreje dogovorimo. Mogoče me malo zmoti, da z ženskimi sodelavkami predelujemo nek scenarij, se za nekaj odločimo, potem pa se spet vrnemo na začetek.	Lažja komunikacija z moškimi sodelavci	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
C23	Rad bi si imel več moških sodelavcev, ampak to bolj glede same dinamike dela. Jaz delam na področju mladoletnikov in možno je zaznati, da fantom primanjkujejo neki moški liki, tako na področju družine kot tudi izobraževanja.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
C24	Ter zato, ker sem moški, fantje določene stvari lažje spregovorijo oziroma pogovor mogoče vzamejo bolj resno.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C25	Na določenih področjih dela bi pa samo zaradi dinamike delo bilo dobrodošlo več moških, saj bi lahko vnesli nek drugačen pogled.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
C26	Ne, ne čutim pritiska, da postanem vzornik, saj se zavedam, da sem samo eden od ljudi, s katerimi se srečajo. Razen če mladostniki	Odsotnost pritiska glede vzornišva uporabnikom	Stereotipne vloge	Položaj moških

	niso nameščeni v zavod, se z nekom lahko vidim le dvakrat ali trikrat v življenju.			
C27	Meni je bolj važno, da poskušam mladoletnika usmeriti, velikokrat pa nimam nekega ogromnega vpliva nanj in tako nimam pritiska, da postanem vzornik.	Odsotnost pritiska glede vzornišva uporabnikom	Stereotipne vloge	Položaj moških
C28	načeloma pa me ne drugače obravnavajo. Po moje so nadrejeni tako izkušeni pri delu z ljudmi, da spol zaposlenih ne bi smel vplivati na njih, saj bi to posledično lahko vplivalo tudi na delo z uporabniki.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
C29	Zelo redko. Ni se mi še zgodilo, da bi me katerakoli ženska zavrnila.	Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C30	Mogoče ženske, ki so z moškimi imele bolj slabe izkušnje, v primeru nasilja ali pa kadar so v razveznih postopkih. Kdaj sem začutil, da jim je bilo zaradi tega, ker sem moški, z mano težje spregovoriti in so rabile nekaj več časa.	Negativen vpliv izkušenj ženske na njen odnos z moškim delavcem	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C31	Nihče mi ni rekel »z vami ne .bom, ker ste moški«	Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

C32	Nisem pa se sam še nikoli počutil, da zaradi mojega spola delo z uporabnikom ne bo mogoče.	Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C33	Ne, diskriminacije sam še nisem doživel.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
C34	Prav zaradi spola na centru ne poznam primera diskriminacije .	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
C35	Samo zaradi tega, ker je nekdo moški, še ne pomeni, da ima vse moške lastnosti.	Ker je nekdo moški, ni nujno, da ima vse moške lastnosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
C36	se mi zdi, da drugačnost pogledov, pristopov, komunikacije, ki jih imamo moški, vplivajo na to, da se določene stvari drugače dogovorijo, drugače speljejo.	Drugačen način dela moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C37	Sam sem, recimo, bolj storilnostno naravnan, kot je kakšna sodelavka, je pa pomembno posvečati pozornost tudi samemu procesu.	Storilnostna naravnost moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C38	Največje čustvene stike za uporabnike so takrat, kadar so prisotne razveze in kadar so otroci v igri. Velikokrat sem pri moških že zaznal, da občutijo, da se jim v takšnih primerih dogaja krivica zato, ker so jih obravnavale ženske, ker	Prepričanje moških glede pristranskosti ženskih delavk	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	naj bi te bile pristranske.			
C39	Jaz sam o tem ne nič odločam, ampak se mi zdi, da so se moški v primerih razvez v stiku z menoj lažje odprli, ter so mi zaupali, da jih bom lažje razumel.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C40	Načeloma je ta predpostavka, da je ta poklic negovalni.	Predpostavka, da je poklic negovalni	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
C41	Jaz velikokrat naletim na to, da ko ljudem povem, kje delam, nastane neka tišina ali pa ljudje povejo, kakšne izkušnje so imeli s CSD-ji.	Ravnodušna reakcija ljudi ob razkritju poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
C42	Da pa bi me nekdo v povezavi s poklicem rekel karkoli slabšalnega, pa še nisem doživel.	Odsotnost omalovaževanja zaradi poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
C43	Bolj se mi zdi prisotna neka nevednost o delu na CSD-jih, ne toliko na podlagi nekega spola.	Pogostejše prisotna nevednosti glede dela	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
C44	Meni se zdi, da smo si podobni, so pa med moškimi in ženskami neke nianse. Asociacija na moškost mi je neka odločnost, jasnost, da se lahko nekdo nate zanese.	Odločnost, jasnost, zanesljivost, kot asociacije moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
C45	Jaz sam vem, da mi ni treba igrati teh stereotipnih moških vlog v smislu, da sem	Odsotnost igranja stereotipnih moških vlog	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti

	vedno »trden«, saj vem, da je potrebno, da sem v stiku tudi s svojimi čustvi ter da če česa ne zmorem, tudi povem.			
C46	Tako, da s tem nimam nekih zadržkov in me moški stereotipi ne motijo, saj jih ne živim.	Odsotnost igranja stereotipnih moških vlog	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
C47	Bolje sem sedaj izpostavljen drugemu spolu, drugemu načinu razmišljanja, čustvovanja, dela in sem zaradi tega bolj občutljiv na razlike med spoloma.	Povečanje občutljivosti glede razlik med spoloma	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
C48	Ne, poklic nima vpliva na mojo moškost, saj poznam tudi kakšne starejše socialne delavce, ki so mi v zgled, saj so razvili določene pristope.	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
C49	Ker sem v ženskem poklicu, se ne počutim nekaj manj, saj vem, kako so v preteklosti delali določeni moški socialni delavci in cenim njihov pristop.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
C50	Prav tako vem, da lahko zato, ker je nekdo moški, vpliva na določeno situacijo drugače in prispeva nek svoj doprinos.	Pomembnost moškega doprinosa	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
C51	Sam bi si želel razvijati več programov, neposrednega dela,	Vpliv naporega tempa na	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških

	ampak zaradi tega velikokrat ni časa. Sprašujem se, ali bom zdržal ta tempo ali bom šel kam drugam.	neodločenost glede poklicne poti		
C52	Sam si ne bi želel biti šef, saj vodstveno funkcijo vidim kot zahtevno delo.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
C53	Meni je všeč delo z uporabniki in kjerkoli je nekaj »hierarhičnega«, se tega izogibam.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
D1	Po izobrazbi sem univerzitetni diplomirani teolog,	Zaključen študij teologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
D2	po končanem univerzitetnem študiju sem nadaljeval specializacijo iz družinske in zakonske terapije.	Zaključena specializacija iz družinske in zakonske terapije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
D3	sem že v času študija že imel željo, da bom delal na področju sociale.	Želja po delu v socialni že tekom študija	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
D4	Sam sem, preden sem pristal na CSD-ju, bil zaposlen v različnih socialnih ustanovah, tako da sem že od začetka vpet v socialo.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
D5	Mogoče na pomanjkanje moških v štartu vplivata mišljenje, da je to nek ženski poklic, saj so ženske v socialni večinsko prisotne.	Prepričanje, da je poklic ženski	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

D6	Prav tako bi rekel, da večina moških, ki so zaposleni v socialni, ne govori o svojem delu dovolj. Tako posledično ni »promocije« iz moške strani, kar tudi vpliva na pomanjkanje moških v socialnem delu.	Odsotnost promocije socialnega dela iz strani moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
D7	Za takšno delo, kot je socialno delo, mora človek prav tako imeti nek čut za ljudi, empatijo, potrpežljivost, ter zdi se mi, da smo moški k temu po navadi manj nagnjeni.	Ženske bolj nagnjene v poklic	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
D8	Moški raje ustvarjamo, delamo kaj bolj razburljivega. Raje delamo z denarjem, materialnimi stvarmi, kot pa vztrajamo glede sprememb na ravni odnosov.	Moški raje ustvarjajo, se ukvarjajo z razburljivimi stvarmi	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
D9	Bom rekel, da bi moške lahko za pogostejše zaposlovanje spodbudila višja plača.	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
D10	Prav tako pa se mi zdi, da je na področju socialnega dela težko tudi pokazati rezultate. Mi moški smo navajeni tega, da se vidijo rezultati našega dela. V socialni je tako, da ni takoj vidnih rezultatov	Problem pri predstavljanju in merjenju rezultatov	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

	in učinkov našega truda.			
D11	Dejstvo pa tudi je, .da je moškega principa premalo prisotnega.	Pomanjkanje moškega razmišljanja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D12	Narediti socialno delo za moške privlačno, se mi zdi ključnega pomena za strokovno in uravnoteženo delo na CSD-ju.	Potreba po privlačni zaposlitvi	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
D13	Mislim, da mi na delovnem mestu niso predpisane stereotipne vloge.	Odsotnost stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
D14	Bi rekel, da niti ne glede tehničnih stvari.	Odsotnost opravljanja tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
D15	Če so vloge v redu razporejene, da za tehnične stvari poskrbi človek, ki je za to zadolžen, ni potrebe po formiranju take vrste stereotipnih vlog.	Stereotipne vloge se ne formirajo če so primerno razporejene	Stereotipne vloge	Položaj moških
D16	Je pa res, da če te vloge niso jasno določene, se mi zdi, da bomo moški prej videli neko stvar, ki bi bila za uredit in speljati.	Ob nedoločenosti vlog so moški bolj iniciativni	Stereotipne vloge	Položaj moških
D17	Iz izkušenj pa lahko povem, da imam tudi sodelavke, ki bolj tehnično razmišljajo, tako da je odvisno tudi od človeka do človeka.	Tehnično razmišljajo tudi ženske sodelavke	Stereotipne vloge	Položaj moških
D18	V kolektivu se čutim sprejet tako iz strani	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	sodelavcev kot tudi iz strani sodelavk.			
D19	Da jaz kot moški, na podlagi lastnih izkušenj, poskušam tako moškim kot tudi mamam predstaviti vlogo očeta.	Pomoč uporabniku pri raziskovanju moške vloge	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
D20	Sam od sebe pričakujem, da bom poizkušal poiskati tako moške kot tudi očetovske drže ter da jih bom posređoval naprej. Mislim pa, da to od mene pričakujejo tudi moje ženske sodelavke.	Pomoč uporabniku pri raziskovanju moške vloge	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
D21	tako moram reči, da se tukaj počutim vzpodbujen, da sem lahko to, kar sem ter se mi ni treba ničemur prilagajati ali odrekati.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
D22	Jaz vidim nek ideal v uravnoteženju, v smislu polovica moških in polovica žensk.	Potreba po enakomernem zastopanju obeh spolov	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
D23	Tako, da ja bi si želel več moških, to pa predvsem zaradi dela, ne pa toliko zaradi same »družbe«.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
D24	Ne, nadrejeni so do mene zmeraj bili zelo spoštljivi in mislim, da do zaposleni ne delajo nekih razlik.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
D25	Ne, z uporabniki še nisem imel večjih slabih	Zaželenost moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	izkušenj, k večjem sem bolj popestritev			
D26	Velikokrat rečejo: »končno en moški«.	Zaželenost moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D27	Uporabniki se velikokrat počutijo ogroženi, saj hodijo od vrat do vrat, od centra do centra, ter so povsod ženske. Videti je, da se kdaj prav oddahnejo, ko vidijo moškega.	Zaželenost moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D28	Sam pa nimam izkušnje v smislu, da nekdo z menoj ne bi želel delati, samo zaradi tega, ker sem moški.	Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D29	Kar se tiče tega ali se mi nekdo zaradi spola hitreje »odpre«, je zelo relativno. Mislim, da tukaj že pridemo na področje strokovnega znanja in ne toliko spola. Tukaj igra naš pristop ključno vlogo.	Velik vpliv strokovnega znanja na delovni odnos	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D30	Najprej bi rekel, da je prednost način, kako določene stvari vidim. Torej, da ne odreagiram toliko čustveno, da poskušam odreagirati zelo premišljeno.	Premišljeno ravnanje	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D31	Mogoče je privilegij tudi to, da bo kakšen uporabnik, zato ker sem moški, name mogoče začel kričati pozneje kot pa na sodelavko.	Občutek varnosti	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

D32	Sam prepoznavam privilegij predvsem v varnosti. Kar pomeni, da se bom pri delu z uporabniki veliko prej začel počutiti varno kot pa moje sodelavke.	Občutek varnosti	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
D33	V takšnih situacijah poskušamo iti čim bolj premišljeno. Če obstaja verjetnost, da bo v določenih primerih prišlo do kritične situacije, sem skoraj zmeraj zraven.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
D34	Ne, seveda, da me ne moti, da pomagam, sodelavkam, ki so bolj ogrožene.	Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče	Stereotipne vloge	Položaj moških
D35	Zdi, se mi, da uporabniki toliko ne gledajo na to, ali je nek socialni delavec moški ali ženska, po mojem bolj gledajo na to, kakšen odnos imamo strokovni delavci do njih.	Velik vpliv strokovnega znanja na delovni odnos	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D36	Zdi se mi pomembno, da moškosti izhajajo iz neke gotovosti. Da to, kar sem in počnem, ni perfektno, ampak je v redu.	Gotovost kot asociacija moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
D37	V povezavi z moškostjo bi omenil tudi presojo, da torej znam stopiti korak stran in z nekim razmislekom čim bolj razumno ocenit stvari,	Razumnost kot asociacija moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti

	ter v stvari s tem tudi ukrepati.			
D38	Kot poklic je na definicijo moje moškosti velikokrat bolj vplivalo starševstvo, torej ko sem postal oče, kot pa poklic. To mi je bil veliko bolj zapleten izziv, kot pa priti na CSD, sedeti za mizo in delati z ljudmi.	Velik vpliv starševstva na dojetje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
D39	Sram me tega poklica ni bilo nikoli.	Odsotnost občutka sramu	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
D40	Sam grem, recimo, po službi s sodelavkami tudi velikokrat na kavo ali pa druženje.	Neformalno druženje s sodelavkami	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
D41	Sam pa še nisem naletel na pripombo, da delam v ženskem poklicu in sem zaradi tega manj moški.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
D42	Dejansko je to delo tako zahtevno, da bi jaz za opravljanje tega, komurkoli ne glede na spol, dal spoštovanje in priznanje	Vsak delavec si zasluži priznanje ne glede na spol	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
D43	Meni je trenutni poklic v izziv. Trenutno ne razmišljam o čemerkoli drugem.	Poklic je v izziv	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
E1	Vedno sem si želel delati z ljudmi.	Želja po delu z ljudmi	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
E2	Da sem pristal na socialnem delu, lahko rečem, da je bilo neke vrste naključje.	Pristanek v socialnem delu po naključju	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

E3	Na FDV-ju sem zaključil podiplomski študij politologije,	Zaključen študij politologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
E4	potem pa sem sem podiplomski študij zamenjal, ter zaključil študij na FSD.	Zaključen študij socialnega dela	Izobrazba	Zaposlovanje moških
E5	Sam sem, preden sem se zaposlil na CSD-ju, delal slabih 10 let s storilci nasilja.	Zaposlitev v sociali pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
E6	Je pa res tudi to, da moja odločitev o delu na CSD-ju tudi trenutno ni čisto »zabetonirana«. Sam torej nimam začrtane poti v smislu, da hočem socialno delo delati 20 ali 30 let.	Nedoločena odločitev glede nadaljevanja zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
E7	Glavni razlog za pomanjkanje moških je po mojem mnenju to, da spada poklic socialnega dela med skrbstvene poklice, kar moških ne toliko privlači.	Predpostavka, da je poklic negovalni	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E8	Zdi se mi tudi, da poklic socialnega dela ni toliko cenjen in ugleden kot kakšni drugi poklici, v katerih se dela z ljudmi - psiholog, psihiater.	Nižji status in ugled moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E9	Rekel bi, da moški, ki se zaposlijo v skrbstvenih poklicih, se po navadi zaposlijo v takih, kjer vidijo neke finančne priložnosti.	Zaposlitev na področjih, ki prinašajo denar	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

E10	Zagotovo je pomembno, kako se na omenjene poklice gleda v javnosti. Še vedno obstajajo nekakšni stereotipi glede poklica socialnega dela.	Problem v dojemaju poklica iz strani družbe	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E11	Drugi vidik, ki bi ga izpostavil, pa je tudi finančni. Zdi se mi, da moški pogosteje gledajo na denar, kar je zagotovo povezano z neko socializacijo, vlogo hranitelja družine.	Pomembnost visoke plače	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E12	Tako, da moški pogosto izbirajo poklice, ki prinašajo denar.	Zaposlitev na področjih, ki prinašajo denar	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E13	Je pa tudi res, da tisti moški, ki ostajajo v sociali, relativno hitro sedejo na vodilne položaje.	Moški hitreje zasedajo vodilne položaje	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E14	Kolikor malo moških je v sociali zaposlenih, je relativno velik delež teh na vodilnih položajih.	Veliko vodilnih mest v sociali zasedajo moški	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E15	Tako, da je sociala za moške kar odprta.	Prednost moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E16	V roku desetih let po zaposlitvi imaš kot moški kar veliko možnost, da prideš na višji položaj.	Lažja dostopnost vodilnega položaja moških	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E17	Ja, definitivno, sam se velikokrat najdem v vlogi »hišnika«, skrbim	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških

	za računalnike. Pred eno uro sem ravno vozil stole na kosovne odpadke.			
E18	iz samega strokovnega vidika, da bi sam, samo zato, ker sem moški, dobil drugačne naloge, nisem nikoli opazil.	Odsotnost stereotipnih vlog znotraj strokovnega dela	Stereotipne vloge	Položaj moških
E19	Si pa predstavljam, če bi delal na področju družine ali z mladostniki, da bi moja vloga bila drugačna.	Vpliv na vloge iz strani področja dela	Stereotipne vloge	Položaj moških
E20	Sam sem v prejšnji službi delal z moškimi povzročitelji nasilja. Z njimi sem lahko recimo delal le zato, ker sem moški, medtem ko so ženske delale izključno z žrtvami nasilja	Prednost moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E21	Uporabniki se velikokrat drugače odzivajo na moškega ali žensko socialno delavko. Tako me še sedaj kakšna od sodelavk prosi, če sem lahko zraven nje na razgovoru, recimo z zakoncema, kljub temu da delam na čisto drugem področju.	Lažje razumevanje uporabnikov z delavcem istega spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E22	Če me sodelavka nekaj prosi, je to meni čisto ok.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
E23	Moti me bolj na sami sistemski ravni. Preden sem prišel na CSD, sem	Odsotnost potrebnih resursov za nemoteno delo	Stereotipne vloge	Položaj moških

	pričakoval, da nam bo služba dala neke resurse, kot je na primer hišnik, ki lahko pride nekaj popraviti. Takšne malenkosti zagotovo zmotijo strokovno delo.			
E24	Glede tega nimam težav. Sam bi rekel, da je to, ker sem moški bolj nekakšna prednost.	Moški spol pomeni prednost	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
E25	Ker sem moški, občutim, da sem v kolektivu bolj sprejet.	Boljša sprejetost v kolektivu zaradi spola	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
E26	V tako prejšnji kot sedanjí službi nisem imel težav z vključevanjem v večinsko ženski kolektiv.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
E27	Je pa res, da bi kdaj želel več »moških« pogovorov, predvsem med malicami.	Potreba po moški družbi	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
E28	Po drugi strani pa se ob vikend družim z mojimi prijatelji, tako da mi ta »moški« del niti ne toliko manjka.	Moška družba izven delovnega mesta	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
E29	Tako ja, rekel bi, da ne bi bil nujno obdan z večjim številom moških.	Odsotnost potrebe po moških sodelavcih	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
E30	Res je, da so teme pogovorov bolj osebne, več se govori o družini, zdravstvenih težavah, kdaj mi je ob teh pogovorih neprijetno, vendar sem takšnih	Navajenost na neformalne pogovore znotraj ženske družbe	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	debat navajen že iz prejšnje službe.			
E31	Ja, definitivno. Opažam, da imajo nadrejeni do mene, ker sem moški, večje spoštovanje.	Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
E32	Nadrejeni mi težje dajo kritiko, bolj me pustijo pri miru kot ostale sodelavke. Je pa res, da je ta odnos tudi odvisen od same starosti, formalne izobrazbe, nekaj pa zagotovo vpliva tudi spol.	Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
E33	Pri delu z uporabniki sem omejen, vendar iskreno povedano na pozitiven način.	Omejenost na pozitiven način	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E34	Na mojem prejšnjem delovnem mestu, kjer sem delal z moškimi povzročitelji nasilja, sem, recimo, opazil, da bi ženske zelo težko delale z moškimi, predvsem v začetni fazi, saj so ti imeli zelo šovinistične in seksistične poglede.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E35	Pri omenjenih moških, večina katerih je bila vzgojena skozi tradicionalna prepričanja, sem opazil, da so me samo zaradi lastnega spola, drugače tretirali, drugače sprejeli. Do mene so	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	pristopili drugače, manj agresivno kot do sodelavk.			
E36	Prav tako moram izpostaviti, da opažam, da mi tako moški uporabniki kot tudi ženske uporabnice priznavajo neko strokovnost, ki je mojim ženskim sodelavkam ne.	Priznavanje strokovnosti zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E37	Tako kdaj opažam predsodke o tem, da so ženske sodelavke manj sposobne.	Predsodki, da so ženske delavke manj sposobne	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E38	Torej, če bi sodelavka neko odločbo izdala, bi se določeni uporabniki pritoževali, medtem pa ko meni rečejo, da razumejo moje zadržke.	Predsodki, da so ženske delavke manj sposobne	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E39	Bi pa po drugi strani rekel, da bi imel verjetno minus, če bi delal z žensko, ki je bila žrtev spolnega nasilja.	Negativen vpliv izkušenj ženske na njen odnos z moškim delavcem	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E40	Je pa res, da sam še nisem imel primera, da me je uporabnik zaradi mojega spola zavrnil ali pa dojemal kot slabšega.	Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E41	Sem pa videl, da nekateri moški niso hoteli sodelovati z žensko sodelavko, ker so jo podcenjevali.	Zavrnitev dela z žensko delavko zaradi podcenjevanja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
E42	Sam sem torej bolj opazil neko veljavo, ki	Podelitev veljave zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	mi jo zaradi spola dajo ostali kot pa neko diskriminacijo, oziroma neko podcenjevanje.			
E43	V povezavi s sodelavci sam nisem opazil ali pa izkusil nobene vrste diskriminacije, ki bi bila povezana s spolom. Iz strani uporabnikov tudi težko rečem. Sam se ne spomnim nobenega izrazitega primera.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
E44	Kot sem že rekel, se diskriminacija, po mojem mnenju pogosteje dogaja ženskim sodelavkam. Torej v smislu, da so te, predvsem iz strani moških uporabnikov, videne kot manj sposobne.	Diskriminacijo pogosteje doživljajo ženske delavke	Diskriminacija	Položaj moških
E45	Sam po pravici ne vem, kaj bi naredil, če bi bil diskriminiran, ker imam tak privilegij, da sploh nisem nikoli razmišljal, da bi lahko zaradi spola bil diskriminiran.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
E46	Ko sem, recimo, doma povedal, da grem na podiplomski študij na FSD, oče ni bil ravno najbolj zadovoljen.	Nezadovoljstvo očeta ob vpisu na FSD	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
E47	Nikoli pa me ni bilo poklica sram, zaradi njega pa se tudi nikoli	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti

	nisem počutil manjvreden.			
E48	Res pa je, da se kdaj pa kdaj nehote primerjam z mojimi moškimi prijatelji na podlagi finančnega vidika. Večina teh ima dvakratnik ali trikratnik moje plače, kar vpliva, da se kdaj zaradi tega počutim malce manjvredno.	Primerjanje z ostalimi moškimi	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E49	Sam delam na CSD-ju komaj 2 leti, si pa predstavljam, da bi bil, če bi bil na tem mestu zaposlen 10 let, na drugem položaju.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
E50	Moti me, da so začetne plače na tem področju res sramotno nizke in prav zaradi teh se kdaj tudi sam sprašujem, kaj v sociali sploh še delam.	Razmislek o zamenjavi službe zaradi nizke plače	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
E51	Imamo ljudi, ki nas vse zaposlene mečejo v isti koš in pravijo, da smo zanič vsi. Potem so ljudje, ki cenijo vse zaposlene in še ljudje, ki cenijo moške socialne delavce bolj kot ženske.	Ljudje socialne delavce dojemajo zelo različno.	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
E52	Ja, definitivno ima poklic vpliv na mojo moškost.	Obstoj vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E53	V prejšnji službi, ker sem delal z moškimi	Samospraševanje o lastni moškosti kot	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti

	povzročitelji nasilja, pa je bilo samospraševanje o lastni moškosti pravzaprav glavni pogoj za opravljanje poklica.	pogoj za opravljanje poklica		
E54	V prejšnji službi sem se veliko spraševal o svoji vlogi, iskal lastne stereotipe, predsodke. Poskušal sem se ozavestiti kako v določenih situacijah funkcioniram v odnosu, do žensk, otrok ...	Samospraševanje o lastni moškosti kot pogoj za opravljanje poklica	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E55	Lahko rečem, da mi je bivša služba omogočila, da sem na drugačen način ozavestil moškost.	Obstoj vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E56	Doma imamo vaško krčmo in v njej mi je v vlogi svetovalnega delavca včasih težko bilo spiti pivo. Ko greš v vaško okolje in posledično slišiš šovinistične, rasistične komentarje, imaš lahko hitro težavo, da v takšnem okolju nočeš biti prisoten.	Obstoj vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E57	Sam sem videl, da težko strokovno opravljam tak poklic, če se nekih principov in prepričanj ne držim v zasebnem življenju.	Težko opravljanje poklica brez zasledovanja osebnim principom	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
E58	Ja, to se mi sedaj dogaja že dve leti. Kar se tiče vpliva imam možnost,	Lažja dostopnost vodilnega položaja moških	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

	da rečem, da bom počakal še 4 ali 5 let na odprtje kakšnega mesta za vodilni položaj, saj vem, da mi bo kot moškemu lažje dostopen.			
E59	Izključno pa, kar se tiče finančnega vidika in same plače, se že okoli eno leto sprašujem, ali bom še vedno ostal na področju sociale.	Razmislek o zamenjavi službe zaradi nizke plače	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
E60	Ne moti me toliko samo delo, kot me moti dejstvo, koliko je to plačano v primerjavi z ostalimi moškimi kolegi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe in zaslužijo veliko več od mene.	Prenizka plača glede na stopnjo izobrazbe	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
E61	Če pa bi ostal tukaj, bi sam v roku 3 let zagotovo raje prišel na neko drugo pozicijo.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
E62	Za moške so v socialni povsod odprta vrata.	Prednost moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
F1	Sam sem univerzitetni diplomirani socialni delavec.	Zaključen študij socialnega dela	Izobrazba	Zaposlovanje moških
F2	V socialno delo sem šel zato, ker sem od vedno rad delal z ljudmi, na različnih področjih. Skratka, delo z ljudmi imam rad.	Želja po delu z ljudmi	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
F3	Pred zaposlitvijo na CSD-ju sem delal v	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

	različnih nevladnih organizacijah.			
F4	Pravi in veliki možje se vedno borili za pravice in dobrobit šibkejših v družbi. To plemeniti moškega v socialnem delu.	Moškega v socialnem delu, boj za pravice ljudi plemeniti	Vpliv poklica na moškosti	Dojemanje lastne moškosti
F5	Področje samo po sebi ni ravno ugledno in privlačno, niti ne dobro plačano oziroma nagrajeno.	Nizek ugled in slaba plača	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F6	Pogosto je lahko vzrok v tem, da nekateri moški nimajo ustreznih veščin za delo z ljudmi, še posebej za delo z ljudmi v stiski.	Socialno delo ni za moške	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F7	Nekaterim moškim je verjetno nerodno, saj da gre za netipičen moški poklic in jih je strah, le kaj si bodo tem mislili drugi.	Strah pred obsojanjem okolice	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F8	Morda bi moške lahko spodbudile zaposlitvene kvote po spolu.	Potreba po uvedbi zaposlitvenih kvot po spolu	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F9	možnost varne dolgoročne zaposlitve, saj tega sedaj ni.	Potreba po varni in dolgoročni zaposlitvi	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F10	višje plače in specializirana področja socialnega dela, ki so bližje moškemu.	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F11	Je pa potrebno sprožiti snežno kepo, več moških v branži bo tudi privabilo več moških.	Potreba po sprožitvi snežne kepe zaposlovanja	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

F12	Moški so v socialnem varstvu marginalizirani in se često zgodi, da ne dobijo službe tudi zaradi predsodkov in stereotipov, ki jih do njih gojijo predstavnice nežnejšega spola.	Izpad moških pri zaposlitvah zaradi predsodkov	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F13	Ne verjamem pa, da bi kakršenkoli sistemski pristop pripomogel k večjemu vključevanju moških v socialno delo.	Noben sistemski pristop ne bo pripomogel k zaposlovanju moških	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
F14	Sam niti ne opažam, da so mi podeljene neke stereotipne vloge.	Odsotnost stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
F15	Pri nas smo osredotočeni bolj na reševanje problemov strank ali organizacije in se ne ubadamo s tem, kdo smo po spolu.	Spol ne vpliva na odnose med delavcem in uporabnikom	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
F16	Občasno, kadar imamo stik z »nevarnejšimi« uporabniki, zaradi občutka varnosti sodelavke, sodelujem v timu.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
F17	Z veseljem sodelavkam pomagam pri reševanju tehničnih težav ipd., ampak je to stvar pozitivne energije, ne ravno spola.	Pripravljenost pomagati	Stereotipne vloge	Položaj moških
F18	V našem kolektivu nekih stereotipnih vlog sicer ni. Morda odpravljanje tehničnih težav ..., kaj več pa se spomnim.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških

F19	S sodelavkami se odlično razumemo. Veliko je sproščenosti in dobre volje.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
F20	Sam sem bolj aktivna oblika moškosti, nisem ravno pasivne drže po naravi, zato aktivno sodelujem, kjer se le da.	Aktivna oblika moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
F21	Nasprotni spol vsekakor doda neko iskrico v odnos, nikakor pa spol ne predstavlja ovire v odnosu.	Spol ne vpliva na odnose med sodelavci	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
F22	S kolegom sodelavcem se ravno tako odlično razumeva in seveda imava moške teme nekoliko v ospredju.	Drugačen odnos z moškim sodelavcem	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
F23	Na trenutke prav prija več moške družbe, tako da nekaj več moških bi bilo seveda tudi dobrodošlo.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
F24	Ampak bolj kot ustrezní spol je zaželen sodelavec/sodelavka z ustrežno energijo.	Bolj kot spol je zaželen delavec z dobro energijo	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
F25	Mislím, da moj spol ne vpliva na odnose z našo direktorico.	Odsotnost vpliva spola na odnos z nadrejenó	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
F26	V našem kolektivu se bolj kot spol ceni dobro in kvalitetno delo ter dober in zaupanja vreden odnos med zaposlenimi in do strank.	Bolj kot spol se v kolektivu ceni dobro delo	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

F27	Prepričan sem, da moj spol ne vpliva na odnos do nadrejenega, pač pa energija, ki jo ustvarjam. Spol je tudi v tem kontekstu irelevanten.	Bolj kot spol na odnos z nadrejenim vpliva energija delavca	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
F28	Ne bi rekel, da spol veliko vpliva na odnos med strokovnim delavcem in uporabnikom.	Spol ne vpliva na odnose med delavcem in uporabnikom	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
F29	Ko je človek v stiski, se z uporabnikom ukvarjava s reševanjem stiske. Tudi tukaj se izkaže, da je energija, ki jo oddaš v odnos, pomembnejša od tega kdo si, moški ali ženska.	Bolj kot spol na odnos z uporabnikom vpliva energija delavca	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
F30	Da, moški uporabniki se do mene kdaj drugače obnašajo, to pa verjetno predvsem zaradi neprijetnih preteklih izkušenj z osebami nasprotnega spola, na podlagi katerih so nato izdelali predsodke in stereotipe.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Položaj moških
F31	Prepričan pa sem tudi, da imajo uporabniki do mene drugačen odnos ne le zaradi spola, temveč tudi zato, ker začutijo spremembo v odnosu do njih v smislu neke sproščenosti in pozitivne energije.	Bolj kot spol na odnos z uporabnikom vpliva energija delavca	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	Mislím, da slednje odtehta..			
F32	Nisem zaznal občutka diskriminacije.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
F33	Na misel mi ne pade niti ena izmed stigem, s katerimi bi se moških socialni delavci lahko spopadali.	Odsotnost stigme	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
F34	Misim, da spol zaposlenega ne prinaša privilegijev in prednosti na delovnem mestu, pač pa pošteno delo in dobra energija, ki jo zaposleni ali zaposlena oddaja.	Bolj kot spol, same privilegije delavca prinaša dobra energija	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
F35	Mislím, da me okolica dojema kot sproščenega fanta s veliko pozitivne energije. V prostem času se ukvarjam z mnogimi »moškimi« dejavnosti.	Dojemanje okolice kot sproščenega fanta z pozitivno energijo	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
F36	Poklic sploh ni več tako pomemben kot odnos in energija, ki jo daješ od sebe.	Bolj kot spol na odnos z uporabnikom vpliva energija delavca	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
F37	Socialno delo je še vedno zgolj poklic in pri meni nima tako velikega vpliva na ostale segmente v življenju.	Poklic nima vpliva na ostala področja življenja	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
F38	Moški v socialnem delu si tako kot ženske svojo podobo ustvarjajo individualno z odnosom in energijo, ki jo izžarevajo.	Moški v socialnem delu si svojo podobo ustvarjajo individualno	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti

F39	Če delaš dobro, boš cenjeni in dobrodošel. Če si pasiven in ne delaš dobro, bo tvoja podoba bolj negativna. Spol pri tem nima toliko vloge, kolikor imaš sam.	Moški v socialnem delu si svojo podobo ustvarjajo individualno	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
F40	Sam za moškost nimam definicije, saj se mi niti ne zdi toliko pomembna.	Definicija moškosti ni pomembna	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
F41	Vključenost v netradicionalni moški poklic ni spremenilo mojega odnosa do lastnega spola oziroma do nežnejšega spola	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
F42	Na začetku poti morda včasih, ko sem še študiral, mi je bilo zaradi poklica malce nelagodno.	Prisotnost občutka nelagodnosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
F43	Sedaj pa mi ob dejstvu, da sem socialni delavec, že dolgo ni več nerodno.	Odsotnost občutka nelagodja	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
F44	Ne, bi pa poskušal napredovati, če bi me delo ne izpolnjevalo več, ne zaradi spola. Moškost se seveda da vzdrževati na mnogo načinov.	Želja po napredovanju le v primeru neizpolnjujočega dela	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
G1	Zaključeno imam višjo, visoko šolo za socialno delo ter še univerzitetni program na FSD, tako da sem po izobrazbi univerzitetni	Zaključen študij socialnega dela	Izobrazba	Zaposlovanje moških

	diplomirani socialni delavec.			
G2	Sicer pa imam tudi leto in pol delovne dobe kot električar, saj sem iz tega delal še maturitetni tečaj.	Izobrazba električarja	Izobrazba	Zaposlovanje moških
G3	Sem pa na CSD-ju zaposlen že okoli 38 let.	Stalna zaposlitev na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
G4	Ta poklic je zelo feminiziran, čemur se določeni moški izogibajo.	Feminizacija socialnega dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G5	ženske aktivistke, kar je vplivalo na to, da se je poklica prijel opis, da je ženski.	Prepričanje, da je poklic ženski	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G6	Vprašanje glede spodbujanja zaposlovanja je res zelo kompleksno ter nanj težko odgovorim.	Spodbujanje moških k zaposlovanju je kompleksno	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G7	Plače so, kakršne so, lahko bi bile višje.	Potreba po višji plači	spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G8	Zagotovo pa vidim, da so napredovanja, predvsem v začetku zelo otežena in stvari se premikajo počasi.	Oteženo napredovanje	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G9	V sami osnovi je to delovno mesto slabo plačano in tako razumem, zakaj se določeni moški ne odločijo podati v ta poklic.	Nizka plača	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

G10	Je pa res, da je to tako kompleksno vprašanje, da ne bi sedaj posploševal na neke statistične podatke – v smislu moški so bolj nagnjeni k denarju zato se tukaj ne bodo zaposlili. To je odvisno od vsakega posameznika posebej.	Na zaposlitev ne vpliva le plača, ampak tudi drugi dejavniki	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
G11	Do teh stereotipnih vlog se mi zdi, da pride več ali manj avtomatsko.	Do stereotipnih vlog pride avtomatsko	Stereotipne vloge	Položaj moških
G12	Ko smo šli na teren, sem jaz recimo zmeraj vozil avto.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
G13	Se mi pa tudi zdi normalno, da je moja vloga aktivnejša v primeru nasilnega uporabnika, saj so ženske kolegice velikokrat bolj izpostavljene in ogrožene.	Aktivnejša vloga moškega je upravičena	Stereotipne vloge	Položaj moških
G14	Sam menim, da že sama definicija spola izvira iz tega, da se mora moška vloga en toliko poznati.	Definicija spola postavlja moškega v vlogo večje prezence	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
G15	Tudi kar se tiče pristopa in strokovne korajže, se mi zdi, da so moški socialni delavci praviloma v prednosti	Moški imajo več strokovne korajže	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G16	V socialnem delu je velikokrat treba iti do roba in po robu, če hočemo komu pomagati. Kdaj je	Moški imajo več strokovne korajže	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	potrebno imeti malo strokovne korajže, ki pa mora seveda biti v okviru zakonitosti.			
G17	Glede na to, da sem že dolga leta edini moški na centru v majhnem kolektivu, moram reči, da se počutim sprejetega.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
G18	Vsi smo od zmeraj bili vključeni v druženje z različnimi izleti, rojstnimi dnevi, kar je vplivalo na dobro dinamiko.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
G19	Vsi se zelo razumemo in moram reči, da bom vse sodelavke zelo pogrešal, ko bom šel v penzijo.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
G20	Težko rečem, da bi si želel več moških sodelavcev, saj se mi zdi, da sem se na svojo vlogo edinega moškega že navadil.	Odsotnost potrebe po moških sodelavcih	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
G21	Verjamem, da bi bila z moško prisotnostjo čisto druga dinamika, zato moških sodelavcev niti ne toliko pogrešam.	Odsotnost potrebe po moških sodelavcih	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
G22	Ne, nadrejeni me zaradi spola ne tretirajo drugače.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
G23	Mogoče kdaj vidim, da me bolj spoštujejo, vendar je to po mojem mnenju bolj povezano z	Starost delavca vpliva na spoštovanje iz strani nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

	mojo starostjo kot pa spolom.			
G24	Je pa res, da v primeru strokovno zahtevnih pogovorih z uporabniki po navadi prakticiramo svetovanje v paru.	Pomembnost dela v paru	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G25	Velikokrat je uporabnikom lažje, če je prisoten socialni delavec istega spola, saj ima nek moški občutek, da ga lahko bolje razumem, in se z menoj lahko hitreje poistoveti.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G26	Je pa to, koliko se nek uporabnik nate naveže, seveda odvisno tudi od strokovne kilometrine socialnega delavca ne le od spola.	Velik vpliv strokovnega znanja na delovni odnos	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G27	Ne, to pa ne. Se ne spomnim kakršnegakoli primera diskriminacije.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
G28	Po domače povedano, bi rekel, da je prednost nas moških strokovna korajža.	Moški imajo več strokovne korajže	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G29	V smislu, da si več upamo, da se ne dlakocepi vsaka vejica v nekem zakonu, da se da pogledat širše, malo v duhu ne samo po črti zakona, kljub temu pa še vedno v okviru zakona.	Moški imajo več strokovne korajže	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
G30	Sedaj sem v socialni zaposlen že toliko časa, da me vsi poznajo po	Vpliv dolgoletne zaposlitve na sprejemanje okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških

	tem, da sem socialni delavec. To je še bolj vpadljivo na takšnem majhnem CSD-ju in mestu v kateremu živim.			
G31	Sam drugače nisem slišal skoraj nič negativnih odzivov v povezavi z mojim poklicem.	Odsotnost neodobravanja okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
G32	možakar iz moje vasi mi je rekel: »Ja kaj, sedaj boš pa socialna delavka?«. Moram priznati, da me je to takrat kar užalilo, kar je še vedno razvidno iz tega, da se tega spomnim.	Omalovaževanje zaradi poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
G33	Dejstvo je, da sam sebe nikoli ne bi opisal kot »mačota«, nisem nek alfa samec in zato s tem nikoli nisem imel problemov.	Odsotnost igranja stereotipnih moških vlog	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
G34	Da sem socialni delavec, me ni bilo nikoli sram, jaz sem se s svojim poklicem identificiral in tudi mislim, da ga primerno opravljam.	Odsotnost občutka sramu	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
G35	Sam nisem ogromno napredoval, to pa tudi zato, ker nisem imel ambicij, da bi postal nek pomočnik direktorja.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških

G36	V tem primeru so že druge zadolžitve, ki mi ne bi ustrezale, zato o tem sploh nisem razmišljal.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
H1	V bistvu sem se v socialnem delu znašel bolj po spletu okoliščin.	Pristanek v socialnem delu po naključju	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
H2	Sam sem študiral sociologijo na FDV-ju.	Zaključen študij sociologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
H3	Po tem, ko sem diplomiral, sem se prijavil na zavod za zaposlovanje, takrat pa sem v zelo kratkem času dobil klic iz strani moje svetovalke, ki mi je rekla, da se je odprlo pripravništvo v enem izmed nevladnih društev na področju duševnega zdravja v skupnosti. Sam sem se za to odločil.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
H4	sem pristal na področju socialnega varstva, v katerem delam že od samega začetka in katerega sem sedaj po kar nekaj letih prekrižaril po dolgem in počez	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
H5	Mogoče bi bil eden izmed razlogov za pomanjkanje moških to, da se na socialno delo gleda kot ženski, feminizirani poklic.	Feminizacija socialnega dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

H6	Socialno delo je tako kot zdravstvena nega pa šolstvo, kar so vsi zelo zahtevni poklici, brez nekega statusa.	Nižji status in ugled moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
H7	V socialnem delu je ogromno dela in ogromno odgovornosti, za zelo slabo plačo in za nizek družben status,	Nizek ugled in slaba plača	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
H8	Mislím, da za moške igra status veliko vlogo pri izbiri poklica in zato moški nimajo želje po prodiranju v take sfere, kot je socialno delo.	Nižji status in ugled moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
H9	V prvi vrsti bi bilo potrebno ozavestiti družbo kot celoto, kaj znotraj tega poklica sploh počnemo.	Ozaveščanje družbe glede poklica	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
H10	Glede na to, koliko je na področju socialnega dela različnih del, različnih področji, si predstavljám, da bi bile te interesantne tudi za nek moški tradicionalen pogled.	Določena področja socialnega dela so za moške zanimiva	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
H11	Ja, stereotipne vloge so mi zagotovo pripisane.	Obstoj stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
H12	sem pa v praksi ugotovil, da ljudje globoko v sebi funkcioniramo na ravni primatov. Ljudje se različno odzivamo na podobo, ki jo imamo pred sabo.	Različen primatski odziv ljudi glede na podobo človeka	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

H13	Sam sem recimo opazil, da me kolegice zaprosijo, da grem z njimi na teren, na obisk na domu	Spremljanje sodelavke na teren	Stereotipne vloge	Položaj moških
H14	ali pa sem zraven pri kakšnem izmed razgovorov.	Sodelovanje pri razgovorih	Stereotipne vloge	Položaj moških
H15	Deloma me prosijo, da grem z njimi na teren zaradi tega, ker imam izkušnje, po drugi strani pa tudi zaradi moje fizične podobe in dejstva, da sem moški.	Spremljanje sodelavk na teren zaradi izkušenj ter spola	Stereotipne vloge	Položaj moških
H16	Trenutno smo v naši enoti zelo v redu kolektiv. Brez težav si pomagamo, se usklajujemo.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H17	Počutim se sprejetega in vključenega.	Občutek sprejetosti	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H18	Meni se zdi, da je dobrodošlo, da je kakšen koli kolektiv mešan.	Pomembnost mešanega kolektiva	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H19	Kot mešan mislim tako spolno kot tudi starostno in izobrazbeno, saj imaš pri delu nato več zornih kotov.	Pomembnost mešanega kolektiva	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H20	Do določene mere imava s sodelavcem zagotovo drugačen odnos.	Drugačen odnos z moškim sodelavcem	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H21	Odnos med dvema moškima je zelo univerzalna zadeva, ki	Moški drugače razmišljajo in funkcionirajo	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti

	približno enako funkcionira povsod, saj razmišljamo drugače in funkcioniramo drugače.			
H22	Jaz sem prav tako bil na centru zadolžen za servisiranje in registracijo avtomobilov. To je bila ena izmed nalog vseh moških, ki so delali v glavni pisarni.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
H23	Sem občutil drugačno tretiranje s strani nadrejenega v negativnem in pozitivnem smislu.	Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
H24	Moškega šefa v življenju še nikoli nisem imel. Vedno so bile to nadrejene ženskega spola.	Vedno so bile nadrejene ženske	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
H25	Sem imel že izkušnje z nadrejeno, ki je zganjala teror nad vsemi zaposlenimi, neodvisno od spola.	Ustrahovanje delavcev ne glede na spol iz strani nadrejene	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
H26	Do osebe, pri kateri je bilo jasno videti neke osebne frustracije, neprečiščene življenjske stvari, ki so opredeljevale njen odnos do moškega.	Vpliv osebnih frustracij nadrejene na njen odnos do moških delavcev	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
H27	Doživel pa sem tudi že mejno spolno nadlegovanje.	Mejno spolno nadlegovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
H28	Sem pa z nadrejenimi imel večinoma korektne odnose.	Večinoma konkretni odnos z nadrejenimi	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

H29	Sam pri sebi sem imel predsodek, da nisem primeren za delo z otroki.	Predsodek o lastni neprimernosti za delo z otroki	Stereotipne vloge	Položaj moških
H30	Moja percepcija je bila, da sem videti preveč zastrašujoče, da se me bodo zaradi tega otroci bali in bom zaradi tega z njimi težko vzpostavil kakršenkoli stik.	Predsodek o lastni neprimernosti za delo z otroki	Stereotipne vloge	Položaj moških
H31	Ne morem pa reči, da sem kadarkoli naletel na slabo izkušnjo z ženskimi ali moškimi uporabniki.	Odsotnost slabe izkušnje z uporabniki zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
H32	Od uporabnikov večkrat dobim nek pozitiven feedback kot pa negativen.	Bolj pozitiven kot negativen feedback uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
H33	Je pa res, da v veliki večini naletim pri uporabnikih na neko stopnjo apriornega spoštovanja, to pa predvsem moških. Mogoče je to neka prednost, ki izhaja iz mojega spola.	Spoštovanje moških iz strani uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
H34	Prav tako se niti ne spomnim, da bi kdaj bil deležen nekega neposrednega verbalnega nasilja v smislu, da bi me kdo žalil, da bi mi grozil. In ja, mislim, da to verjetno izhaja iz tega, da sem moški in si	Vpliv spola na odsotnost fizičnega ali verbalnega nasilja	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

	uporabniki zato manj upajo.			
H35	Ja se je že zgodilo, da sem mogel miriti situacijo.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
H36	Ne morem nujno reči, da me moti, prav tako pa ne morem reči, da mi je v kakšno posebno veselje, saj treba v takšno situacijo vložiti veliko truda in energije.	Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče	Stereotipne vloge	Položaj moških
H37	Po drugi strani pa čutim vseeno neko dolžnost in solidarnost do fizično šibkejših. Tako se mi zdi prav, da lahko pomagam po najboljših močeh.	Občutek dolžnosti do zaščite sodelavk	Stereotipne vloge	Položaj moških
H38	Ne, z diskriminacijo se še nisem srečal.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
H39	Sam nekih stereotipov in predsodkov iz okolice nisem bil nikoli deležen.	Odsotnost izpostavljenosti predsodkov okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
H40	Od sodelavk sem že velikokrat slišal: »še dobro, da te imamo«.	Hvaležnost sodelavk glede prisotnosti moškega delavca	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
H41	Ko sem se prvič lotil tega poklica, je bilo v bistvu moje vprašanje do samega sebe bolj: »ali bom zmogel?«. Ni bilo torej toliko vezano na sam spol, torej kako me bodo drugi gledali.	Bolj kot strah glede obsojanja prisoten strah glede kompetentnosti	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
H42	Posredno sem recimo slišal od kakšnih sodelavk, ki so stopale	Slabi odnosi z moškimi nadrejenimi	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

	v stik s kakšnimi moškimi direktorji, s katerimi so imele slabe odnose. Ti so želeli ohraniti svoj ego v takšnem delovnem odnosu, v katerem so bile ženske podrejene.			
H43	Kar se tiče strokovnih delavcev na centrih, sam ne morem reči, da sem slišal karkoli slabega o njih.	Odsotnost omalovaževanja zaradi poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
H44	Moje razumevanje koncepta moškosti temelji na okviru lastnosti, ki se mi zdijo pomembne. Na primer odgovornost, samostojnost. To je to, kar se mi zdi pomembno, da moški zasleduje, ne glede na to, kje se nahaja.	Odgovornost, samostojnost kot glavni asociaciji moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
H45	Je pa res, da imajo ženske večji občutek za neke »finesse«.	Večji občutek za finesse iz strani žensk	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
H46	Moški na stvari znamo velikokrat samo črno-belo. Mogoče ni to univerzalna moška lastnost, ampak se mi zdi, da smo bolj nagnjeni k temu.	Črno-beli pogled moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
H47	Tako kot smo nagnjeni k posploševanju, poenostavljanju, k neukvarjanju z nekimi podrobnostmi.	Nagnjenost moških k posploševanju in poenostavljanju	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

H48	Sam nikoli nisem imel občutka, da sem zaradi tega poklica manj vreden.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
H49	Moji problemi glede moje moške identitete izhajajo iz lastnih življenjskih izkušenj in ne nujno mojega poklica.	Izhajanje lastne identitete iz življenjskih izkušenj	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
H50	Ne, nikoli mi ni bilo zaradi lastnega poklica nelagodno.	Odsotnost občutka nelagodja	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
H51	Na to, da sem socialni delavec, sem ponosen. To zaradi tega, ker točno vem, kako naporno je moje delo, ter vem, kako uspešni smo pri reševanju zelo težkih in pomembnih življenjskih situacij.	Ponosnost na poklic	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
H52	S trenutnim položajem sem zadovoljen, saj imam veliko avtonomije. Kakšnih velikih planov nimam.	Zadovoljstvo s trenutnim položajem	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
H53	Se pa mi ponavlja določena situacija. V vsaki službi sem do sedaj prišel do točke, ko mi je sodelavka rekla, da bi moral iti za šefa.	Spodbujanje iz strani sodelavk glede prevzema vodilnega položaja	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
H54	Vendar sam nimam želje po vodilni poziciji, saj ta zahteva dodatne obremenitve.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
II	Že po srednji šoli sem nekako pričakoval, da	Želja po vpisu na FSD že v srednji šoli	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

	bi se vpisal na Fakulteto za socialno delo.			
I2	Svetovalna delavka, ki je vodila te vpise, mi je svetovala, da naj si grem pogledat tekom informativnega dneva programe na FSD. Res sem šel in moram reči, da se mi je kar dopadla.	Spodbuda za vpis na FSD iz strani svetovalne delavke	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
I3	Tako, da je FSD bila moja prva izbira, CSD pa moja prva služba.	FSD je bil prva izbira	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
I4	Po izobrazbi sem tako socialni delavec.	Zaključen študij socialnega dela	Izobrazba	Zaposlovanje moških
I5	Po moje so problem nezaposlovanja moških postavljene družbene norme. Ta družboslovni vidik je bolj na ženski strani. Zakaj je pa tako, ne vem točno.	Vpliv družbenih norm	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I6	Mogoče tudi zaradi tega stereotipnega primarnega vidika v smislu, da so moški bolj za kakšne tehnične stvari kot ženske.	Moški so bolj primerni za tehnične stvari	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I7	Mogoče na moške vpliva tudi plača in ugled, ta vidik je za moške kar zelo pomemben. Tako sami veliko bolj tehtajo, kam iti, da bodo boljše izhodišča za plače.	Nizek ugled in slaba plača	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I8	Mogoče boljše plača.	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

I9	Drugače pa ne vem, na CSD-ju se tudi nekaj časa že trudimo, da bi imeli kakšnega moškega več, saj sem trenutno edini zaposleni moški.	Trud CSD-ja glede zaposlovanja moških	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I10	Tudi ko dajemo ven razpise, je moških, ki bi se bili pripravljene na CSD-ju zaposliti, skoraj vedno nič.	Malo moških na razpisih	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I11	Imeli smo nekaj moških z različnimi izobrazbami, psihologi, sociologi, ki so prišli na CSD, vendar so zaradi plače kmalu potem tudi odšli v bolj plačane in ugledne poklice, v zdravstvu, recimo.	Zaposlitev na področjih, ki prinašajo denar	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
I12	Zagotovo so mi predpisane stereotipne vloge.	Obstoj stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
I13	Po navadi je to kakšna tehnična stvar, zaradi katere se kolegice name obračajo - stvari z računalnikom, telefonom, avtom.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
I14	Vratar me kdaj »uporabi« za to, da peljeva kdaj kak avto na popravilo.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
I15	Tako, da ja, iščejo me večinoma bolj za tehnične stvari.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
I16	Ne, načeloma me ne moti in mi je na nek	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških

	način popolnoma razumljivo.			
I17	Se počutim sprejet, vendar zagotovo pogrešam neko moško družbo.	Potreba po moški družbi	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I18	Pogrešam pa tudi nek moški pogled.	Pomanjkanje moškega pogleda	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I19	Res pa je tudi, da s sodelavkami ne vzpostavljam tako osebnih odnosov, kot jih one recimo med seboj. One se tudi družijo po službi, imajo neformalne odnose. Jaz pa tega ne delam.	Odsotnost neformalnega druženja s sodelavkami	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I20	Mogoče je bila to tudi zavestna odločitev, ter odločitev glede na karakter ljudi, s katerimi delam. Ni tako, da se z njimi ne bi družil samo, ker so ženske	Odsotnost neformalnega druženja s sodelavkami	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I21	S kolegom, s katerim sem delal, sem imel te neformalne odnose izven službe, s kolegicami pa tega nimam.	Neformalno druženje z moškim sodelavcem v preteklosti	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I22	Bi si zagotovo želel več moških sodelavcev.	Potreba po moški družbi	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I23	V bistvu me nadrejeni ne tretirajo drugače.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
I24	Pozitiven vidik vidim v tem, da imajo do tebe, ker si moški, mogoče večje spoštovanje, ti	Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

	rečejo: »fajn, da imamo kakšnega moškega na centru«.			
I25	Sodelavci radi vidijo, da sem tukaj in to večkrat tudi povejo.	Hvaležnost sodelavk glede prisotnosti moškega delavca	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
I26	Kot se nekako pogovarjam z mojimi sodelavkami, opazijo, da damo moški neko drugačno sporočilo uporabnikom, ki pridejo k nam prvič.	Moški dajo uporabnikom drugačno sporočilo	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I27	Opazam tudi več spoštovanja, to bolj v smislu samih moških uporabnikov. To se predvsem vidi pri moških, ki se znajdejo v vlogi nasilnežev, ki imajo probleme z žensko avtoriteto.	Spoštovanje moških iz strani moških uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I28	Jaz delam tudi na referatu razvez in velikokrat stopim v stik z moškimi, ki so prepričani, da niso bili obravnavani enako, saj je pred menoj, tam delala ženska sodelavka.	Prepričanje moških glede pristranskosti ženskih delavk	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I29	Ti so govorili, da je bila ženska socialna delavka bolj naklonjena materi. In občutek sem dobil, da so moški v stiku z menoj dobili neko pomirjenost, v smislu, da ga bom lahko bolje razumel.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

I30	Iz strani ženskih uporabnic pa nisem vsaj sam nikoli občutil kakršnekoli zadržanosti ali pa zavračanja, ker sem moški.	Odsotnost zavrnitve delavca iz strani ženske zaradi spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I31	Sem pa enkrat doživel, da je ena izmed uporabnic želela, da bi bila pri delu z njo ženska socialna delavka. Je pa to bilo glede na njene življenjske izkušnje čisto upravičeno.	Želja uporabnice po delu z žensko delavko	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
I32	Da, če je kje kakršnakoli eskalacija, tudi mene pokličejo, da grem intervenirat.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
I33	Zagotovo je to, da greš v konfliktno situacijo en pritisk, saj so te situacije težke.	Pritisk vstopanja v rizične situacije	Stereotipne vloge	Položaj moških
I34	Me pa take situacije ne zelo motijo, če pa bi me, bi to zagotovo povedal vodstvu.	Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče	Stereotipne vloge	Položaj moških
I35	Ne, nikoli nisem bil priča diskriminaciji.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
I36	Vseeno imamo moški nek drugačen pogled na stvari, ki je dragocen. Kolegice se ga zavedajo, ga cenijo in ga tudi iščejo.	Drugačen pogled moških, ki je cenjen	Dinamika s sodelavci	Položaj moških
I37	Načeloma mi ni nikoli nobeden nič kaj rekel v povezavi z mojim poklicem.	Ravnodušna reakcija ljudi ob razkritju poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških

I38	Se mi zdi vseeno kje sem zaposlen, mislim, da bi ljudje ne glede na mojo službo, name gledali podobno.	Ne glede na poklic bi ljudje nanj gledali podobno	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
I39	Nikoli pa se zaradi svojega poklica nisem počutil manjvrednega.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
I40	Sam tudi nikoli nisem še slišal nobenega stereotipa o moških socialnih delavcih, bi pa jih želel slišati.	Nepoznavanje nobenega stereotipa glede moških socialnih delavcev	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
I41	Sam sem si predstavljal, da nas imajo kakšni moški, ki so v drugačnih poklicih, za mogoče bolj ženstvene.	Pripisovanje ženstvenosti moškim socialnim delavcem	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
I42	Nisem pa nekih stereotipov do moških socialnih delavcev nikoli dejansko v živo zasledil.	Nepoznavanje nobenega stereotipa glede moških socialnih delavcev	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
I43	Sam moškost dojemam bolj v nekem tradicionalnem stilu. Tudi glede na razporeditve del doma in partnerstvo imam dosti tradicionalen pogled.	Tradicionalen pogled na moškost	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
I44	Ne, poklic ni spremenil moje percepcije moškosti.	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
I45	Mislim, da ta poklic nima nekega vpliva na mojo moškost. Sam sem bil zaposlen tudi drugje, pa sem se	Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti

	počutil po pravici povedano, enako.			
I46	Vseeno se mi zdi, da je občutek vrednosti moškega v socialnem delu velik. Moški so iskani v tem poklicu in imajo zato nek privilegij.	Prednost moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
I47	Če bi nek moški oddal vlogo za zaposlitev, bi pred ženskimi kolegicami zagotovo imel neko prednost.	Prednost moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
I48	mi je včasih, ko sem še hodil na faks in različne zmenke, bilo mogoče malce strah in nelagodno, povedati puncu, s katero sem šel, o tem, da študiram socialno delo. Kar malce strah me je bilo, kaj si bo pa mislila.	Strah pred obsojanjem	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
I49	Nisem pa nikoli mojega poklica zakrival.	Odsotnost zakrivanja poklica	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
I50	Iz strani mojih sodelavk mogoče opažam pričakovanja o tem, da bi spremenil svoj položaj.	Spodbujanje iz strani sodelavk glede prevzema vodilnega položaja	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
I51	Sam tudi sem že na eni taki poziciji, da so ta pričakovanja do neke mere upravičena.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
I52	Bi pa tudi rekel, da si želim stopiti v neko vodilno vlogo.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
J1	Jaz sem doštudiral sociologijo.	Zaključen študij sociologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških

J2	Ker je bila moja mama zaposlena v zavodu Hrastovec, je bilo moje celotno življenje že prej obkroženo s socialnim varstvom, saj sem že prej delal veliko prostovoljnega dela.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
J3	Kot osebo me je v socialno delo zelo potegnilo.	Osebno zanimanje za socialno delo	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
J4	Preden sem pristal na CSD-ju, sem delal v različnih nevladnih organizacijah na področju sociale, tako, da sem na področje sociale bil vpet že od začetka svoje poklicne poti.	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
J5	Pomanjkanje moških v socialni je zelo odvisno od samega področja. Sam sem bil prej recimo zaposlen 5 let v zavetišču za brezdomce, kjer smo delali večinoma moški, je pa to v socialnem varstvu res neka redkost.	Pomanjkanje moških je odvisno od samega področja	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
J6	res je, da je to tradicionalno ženski poklic, pa to verjetno nekatere moške odvrta.	Prepričanje, da je poklic ženski	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
J7	slišim, da se išče moški kader, saj imamo kljub vsemu različne poglede	Prednosti moških pri zaposlovanju	Privilegiji in prednosti	Položaj moških

	kot ženske, kar je lahko dragoceno.			
J8	Jaz mislim, da bi bilo mogoče res potrebno uvesti kakšne kvote.	Potreba po uvedbi zaposlitvenih kvot po spolu	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
J9	Meni bi se zdelo recimo smiselno, da bi se uvedlo kvote 10 procentov moškega kadra na en CSD, recimo.	Potreba po uvedbi zaposlitvenih kvot po spolu	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
J10	Ja, lahko rečem, da so mi predpisane nekakšne stereotipne vloge,	Obstoj stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
J11	ampak jaz s temi vlogami nimam težav.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
J12	Od mene se, recimo, pričakuje, da bom šel natočiti bencin za avto,	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
J13	da bom šel kupit kakšne stvari za avto.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
J14	Pokličejo me, če je treba karkoli težkega odnesti.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
J15	to so res minorne stvari, ki meni osebno ne predstavljajo nekih težav.	Nemoteče vloge	Stereotipne vloge	Položaj moških
J16	To tudi zato, ker vem, da bom sam lahko vprašal sodelavko za kakšno drugo stvar, katere nisem toliko več, recimo.	Izmenična pomoč	Stereotipne vloge	Položaj moških
J17	V kolektiv se počutim vključen in se v njem tudi dobro počutim.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J18	Ko imamo vsak četrtek strokovni kolegij, sem	Navajenost na uporabo ženskega spola pri pogovoru	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	se že navadil, ko reče vodja »ve«.			
J19	Se pa mi ne splača neke energije izgubljati pa nekoga popravljati, da govori tudi v moški obliki, saj so to res neke minorne stvari, ki jih delamo tudi podzavestno.	Navajenost na uporabo ženskega spola pri pogovoru	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J20	Navadil sem se tudi na določene neformalne pogovore, ki potekajo o »ženskih« stvareh.	Navajenost na neformalne pogovore znotraj ženske družbe	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J21	Bi si absolutno želel več moških sodelavcev.	Potreba po moški družbi	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J22	V našem kolektivu bi si želel, da bi bila vsaj 2 ali trije moški. To pa predvsem iz strokovnega vidika.	Potreba po moški družbi	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J23	pokrivam tudi področje nasilja, ter zdi se mi, da lahko kot moški drugače dojemam stvari kot sodelavka, ki dela, recimo, z žrtvami nasilja.	Drugačno dojemanje uporabnikov iz strani moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J24	Ter pomembna se mi zdi ta naša usklajenost, v smislu, da delava s sodelavko v paru in se dopolnjujeva.	Pomembnost dela v paru	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J25	Glede na to, da sem edini moški, je to dopolnjevanje kdaj problematično.	Dopolnjevanje pri delu oteženo zaradi manka moških	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

J26	Ne, mislim, da me vodilni niso nikoli drugače tretirali.	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
J27	Težko rečem, da me moški uporabniki ravno bolj spoštujejo.	Večje spoštovanje iz strani moških uporabnikov je neopazno	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J28	Zadnjič mi je eden od uporabnikov sicer rekel, da ga bom bolje razumel zato, ker sem moški.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J29	sam zagovarjam ne glede na področje v socialni, mešanico ženskega in moškega kolektiva, saj se mi zdi, da so odločitve kdaj zelo drugačne, če je v proces vključen tudi moški strokovni delavec in neko moško mišljenje.	Pomembnost mešanega kolektiva	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
J30	S kolegico velikokrat greva v določene krizne situacije v paru.	Pomembnost dela v paru	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J31	Sam pa menim, da so v socialni predvsem v stiku z uporabniki, bolj kot spol, predvsem pomembne neke izkušnje in strokovno znanje.	Velik vpliv strokovnega znanja na delovni odnos	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
J32	sam bi rekel, da v neke rizične situacije nisem potisnjen ravno zelo pogosto.	Nepogosto interveniranje znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
J33	Sicer sem že parkrat dobil prošnjo od sodelavke, da bi šel z	Spremljanje sodelavke na teren	Stereotipne vloge	Položaj moških

	njo na teren zaradi nasilnega uporabnika, vendar to spet pride zraven dela v paru.			
J34	Ne, zaradi spola na CSD-ju nisem bil še nikoli diskriminiran.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
J35	Sam ne bi znal točno izpostaviti kakšnih prednosti.	Odsotnost privilegijev	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
J36	Včasih, potem ko poveš da si na CSD-ju strokovni delavec, doživiš predvsem iz strani moških, ki so v tradicionalno moških poklicih, neke vrste podcenjevanje, v smislu, kot da se jim to zdi malce smešno.	Podenjevanje iz strani moških, ki so v moških poklicih	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
J37	Sam se s tem, kako zaradi poklica name gleda okolica, niti ne obremenjujem.	Neobremenjevanje z dojemanjem okolice	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
J38	Ko sem se nazadnje pogovarjal z mojim sosedom, ki si zida hišo zraven naše, ter sem mu povedal, kaj in kje delam, je imel prvih 5 minut na obrazu viden mrk. Se pa je s tem sprijaznil, ko sem mu bolj natančno opisal, kaj delam.	Negativen odziv iz strani moških, ki so v moških poklicih	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
J39	ko takrat omenim, da sem socialni delavec, ljudje to čisto različno dojemajo. V dvajsetih procentih so tisti, ki	Negativnih odzivov ni ogromno	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških

	imajo še vedno neko stereotipno razmišljanje o samem poklicu. Načeloma pa niti ni ogromno velikih negativnih odzivov.			
J40	Ne, nikoli me ni bilo sram mojega dela, prav tako nisem svojega poklica nikoli zakrival.	Odsotnost občutka sramu	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
J41	Ker je moj oče delal v kovinarstvu, je bilo do mene pričakovanje, da bi delal v bolj »moškem« poklicu.	Pričakovanja očeta glede zaposlitve v moškem poklicu	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
J42	Sam že celo življenje ne gledam stereotipno na moške vloge.	Nestereotipen pogled na moške vloge	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
J43	Ko smo, recimo, gradili hišo, sem sam prevzel večino moških vlog, tako kakor sem kuhal, ko sem imel v prejšnji službi nočno. Tako se sam glede teh vlog ne obremenjujem.	Prevzemanje različnih vlog v gospodinjstvu	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
J44	Z mojo ženo se nisva nikoli skupaj usedla in razdelila vloge na moje ali tvoje. Sproti so stvari prihajale ter sproti sva si jih delila.	Sprotno delitev vlog	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
J45	Zaradi tega poklica se nikoli nisem počutil manj moški.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
J46	Lahko rečem, da sem zadovoljen s trenutnim delovnim mestom. Všeč mi je delavnik in delovni čas.	Zadovoljstvo s trenutnim položajem	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških

J47	V sebi imam pričakovanja, da bi šel še kakšno stopničko višje.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
J48	Na CSD-ju s tem znanjem in izkušnjami, ki sem jih dobil po pol leta, zagotovo ne ciljам na višjo pozicijo, mogoče pa kdaj v prihodnosti, ko bom dobil več izkušenj.	Želja po poseganju na višji delovni položaj	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških
J49	Me pa moti v socialni to, da sem, recimo, kot vodja zavetišča bil manj plačan, kot sem sedaj kot strokovni delavec. To je bil tudi eden izmed razlogov, zakaj sem zamenjal prejšnjo službo.	Slaba plača kot razlog za zamenjavo službe	Izobrazba	Zaposlovanje moških
K1	Po izobrazbi sem psiholog.	Zaključen študij psihologije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
K2	Zaposlitev na centru za socialno delo je moja prva zaposlitev.	Stalna zaposlitev na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
K3	Sprejel sem torej prvo službo, ki mi je bila na voljo.	Stalna zaposlitev na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
K4	Delo in položaj mojega poklicnega profila na centru za socialno delo mi pred zaposlitvijo ni bil poznan.	Položaj poklicnega profila neznan pred zaposlitvijo	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
K5	So delovna in poklicna področja, ki so družbeno izrazito moško zasedena, na primer storitve,	Stereotipna delitev zaposlitev po spolu	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

	transport, vojska, policija, lahko bi rekli tipično moška, na drugi strani pa imamo tipična ženska področja dela.			
K6	Sama narava dela ter vsebine kar kličejo k temu, da pritegnejo žensko naravo in ženski način razmišljanja. Sočutje, skrb, odgovornost, potrpljenje, itd..., so bolj kot ne vse izrazi, ki jih pripisujemo tudi našemu kulturnemu institutu matere.	Ženske bolj nagnjene v poklic	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
K7	Moški po svoji naravi raje kaj ustvarjamo, eksperimentiramo, trgujemo, uničujemo, zmagujemo. Skratka, počnemo stvari, da se tudi v stvarnosti nekaj vidi.	Moški raje eksperimentirajo	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
K8	Če odgovorim na vprašanje tako čez palec, bi rekel, da višje plače.	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
K9	bsebinsko bolj določeno delo.	Vsebinsko bolj določeno delo	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
K10	Moški smo običajno radi bolj konkretni, da ima naše delo nek jasen algoritem, ki na koncu vodi do jasnega »izdelka«. Delo v socialni tega nima.	Odsotnost rezultatov dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

K11	Na številnih področjih našega dela je velikokrat potrebno preprosto čarati in voziti slalom med zakonom in zdravo pametjo. To običajno ni domena moškega načina razmišljanja.	Prilagajanje med različnimi načini dela ni domena moškega načina razmišljanja	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
K12	Seveda je v mešanem kolektivu veliko situacij, ko dimenzija moški-ženska pride do izraza.	Pomembnost mešanega kolektiva	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K13	se pri našem delu ni potrebno ukvarjati s stvarmi, ki mogoče prihajajo iz sveta razlik med moškimi vzorci razmišljanja in ravnanja ter ženskimi vzorci razmišljanja in ravnanja. Veliko bolj smiselno je te posebnosti izkoristiti za uspešno timsko delo.	Razlike med spoloma je pomembno izkoristiti za dobro timsko delo	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K14	če presodi nekdo, da dotična oseba potrebuje bolj preprost moški razgovor, je prav, da ga opravi moški na moški način.	Potreba moških po sodelovanju z moškim delavcem	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
K15	seveda se počutim enakovredno vključenega v kolektiv.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K16	Dodatno kvaliteto medčloveškim odnosom v kolektivu daje torej, neodvisno od spola, dobronamernost	Kvaliteta dobrega kolektiva je dobronamernost članov ne glede na spol	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	ravnanja vseh članov kolektiva. Če je ta v osnovi takšen, se tudi kakšna bela vrana mora temu prilagoditi ali vsaj potuhniti.			
K17	Dinamika z moškimi sodelavci nima posebnih vsebinskih vložkov ali strukture.	Dinamika z moškimi delavci se ne razlikuje	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K18	Mnenja sem, da za različno dinamiko z moškimi sodelavci ni nobene potrebe, saj je odnos nas vseh sodelavcev, tako moških kot ženskih, do vsebin našega dela visoko profesionalen, predvsem pa v skladu z zdravo človeško pametjo ter ustrezno mentalno higieno.	Dinamika z moškimi delavci se ne razlikuje	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K19	Oseбно na svojem delovnem mestu vsa dolga leta nisem naletel na strokovno sodelavko, ki bi bila toliko »posebna« v svojem odnosu do mene (kot moškega), da ne bi mogel z njo zasledovati skupnega cilja pri delu.	Delo z žensko sodelavko zaradi spola še ni bilo nemogoče	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K20	Nekega drugačnega odnosa nadrejenih do mene nisem zaznal, ker tudi svoje nadrejene, večina katerih je žensk, nagovarjam z dobronamernim	Enakopravno delovanje nadrejenih	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

	odnosom brez določenih »podtonov in vmesnih vrstic«.			
K21	Ocenjujem, da če so odnosi med ljudmi korektni, zreli, potem ni prostora za kakšne posebne težave. In to ne glede na hierarhijo in spol.	Pomembnost zrelosti nadrejenih in konkretnih odnosov	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
K22	V zvezi z uporabniki si na našem delovnem mestu lahko izpostavljen kot moški in kot ženska, a nikoli zgolj v eni smeri.	Enakovredna izpostavljenost ne glede na spol delavcev	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
K23	Zgodi se kdaj v stiku s posameznikom iz drugega kulturnega okolja, ki bi se hotel obnašati do strokovne delavke na nespoštljiv ali neprimeren način in zahteva, da bo on urejal stvari le z moško osebo.	Zavrnitev dela z žensko delavko zaradi podcenjevanja	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
K24	Z druge strani se zgodi, da želi oseba ženskega spola urediti stvar s strokovno osebo ženskega spola v primeru odnosa do moža/moških, predvsem v smislu neke ženske solidarnosti.	Sodelovanje ženske z žensko delavko	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
K25	Situacije fizične zaščite sodelavk je mogoče bilo aktualno še kakšnih dvajset let nazaj,	Zaščita sodelavk je bila bolj aktualna pred 20 leti	Stereotipne vloge	Položaj moških
K26	sedaj pa imajo običajno centri za socialno delo v	Prisotnost varnostnika	Stereotipne vloge	Položaj moških

	sklopu svojega dela ves čas prisotnega tudi varnostnika.			
K27	Imam pa tudi občutek, da je ekscesov s tega naslova čedalje manj, saj je odziv družbenega okolja na tovrstna ravnanja enoznačen in odločen.	Manj incidentov nasilnih uporabnikov	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
K28	Tudi naš odziv se je skozi leta spremenil. Če sem mogoče pred dvajsetimi ali tridesetimi leti kakšno takšno situacijo razrešil bolj po moško in po zdravi pameti, se v današnjem času lahko s tem načinom »zakomplicira«.	Sprememba v odzivu do nasilnih uporabnikov	Stereotipne vloge	Položaj moških
K29	V vseh letih dela diskriminacije nisem občutil, prav tako pa je nisem prepoznal pri katerem drugem sodelavcu.	Odsotnost diskriminacije	Diskriminacija	Položaj moških
K30	Osebo ne prepoznavam kakršnekoli stigme strokovnih delavcev moškega spola.	Odsotnost stigme	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
K31	Mogoče obstaja že določena družbena percepcija, da je pričakovati v tem delu osebo ženskega spola in da je to delo za ženske.	Prepričanje, da je poklic ženski	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških

K32	Posebni prednosti moških socialnih delavcev ne vidim.	Odsotnost privilegijev	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
K33	Je pa res, da strokovne delavke pogosto želijo slišati (strokovno) moško mnenje o določeni zadevi.	Veljava moškega mnenja	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
K34	Same zunanje zaznave mene kot osebe, zaposlenega na področju socialnega dela, nimajo vpliva na odnose v mojem življenju.	Odsotnost vpliva poklica na dojetje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
K35	Ljudje (moški, ženske) me obravnavajo v povsem drugih izhodiščih moje osebne in socialne prisotnosti kot pa na podlagi značilnosti mojega poklica in narave zaposlitve.	Obravnavanje ljudi glede na osebne lastnosti ne pa na podlagi poklica	Dojetje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
K36	Nikoli nisem imel občutka, da sem zaposlen v neki »ne najbolj pravi zaposlitvi« in to isto doživljam tudi na strani ljudi, s katerimi živim.	Odsotnost občutka nepripadnosti poklicu	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
K37	Moškost dojemam v dimenziji medsebojnega spoštovanja med moškimi in ženskimi.	Dojetje moškosti v dimenziji spoštovanja obeh spolov	Definiranje moškosti	Dojetje lastne moškosti
K38	Nas vleče k njim in njih vleče k nam. Vsak ima drugemu kaj za dati ali podariti. Smo	Enakovrednost, ampak ne enakost obeh spolov	Definiranje moškosti	Dojetje lastne moškosti

	enakovredni, nismo pa enaki.			
K39	Ne čutim, da bi imelo moje delo na področju socialnega dela kakršen koli vpliv na moje občutke moškosti.	Odsotnost vpliva poklica na dojetje moškosti	Vpliv poklica na moškost	Dojetje lastne moškosti
K40	V situacijah kakršnega koli zaničevanja ali posmehovanja zaradi dela na tem področju se nikoli nisem znašel.	Odsotnost omalovaževanja zaradi poklica	Dojetje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
L1	Jaz bi rekel, da sem v socialnem delu pristal bolj po naključju.	Pristanek v socialnem delu po naključju	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
L2	Dokončal sem teološko fakulteto.	Zaključen študij teologije	Zaposlovanje moških	Zaposlovanje moških
L3	sem na teološki zaključil še magisterij zakonsko družinske terapije.	Zaključena specializacija iz družinske in zakonske terapije	Izobrazba	Zaposlovanje moških
L4	Predsednik socialne zbornice je prišel k nam na fakulteto ter nam predstavil področje socialnega dela. Predstavitev mi je bila zelo všeč, ta je tudi rekel, da na CSD-jih primanjkuje kadra ter tako sem videl neko priložnost za zaposlitev.	Spodbuda za zaposlitev na podlagi predstavitve	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
L5	Sem bil prostovoljec v dnevnem centru za otroke in mladostnike, ki je bil verificiran iz strani socialne zbornice. Tam sem dobil nekaj delovnih izkušenj ter s	Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških

	tem posledično tudi pripravništvo na CSD.			
L6	prej nikoli nisem razmišljal, da bi se vključil na to področje.	Neodločenost glede zaposlitve v socialni med študijem	Vstop na področje socialnega dela	Zaposlovanje moških
L7	Mislim, da poklici, v katerih se dela z ljudmi, niso toliko naravnani na same moške.	Socialno delo ni za moške	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
L8	Kljub temu bi pa rekel, da je iz narave materinstva, ki je dana ženski že ob rojstvu, ženska bolj primerna za to delo.	Ženske bolj primerne za delo z ljudmi	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
L9	seveda je zelo prijetno, če je nek dodaten moški v kolektivu, saj lahko pripeva neko drugo perspektivo in vidik.	Prispevanje druge perspektive moškega	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L10	Bi vsekakor potrebovali več moških.	Potreba po zaposlovanju moških	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
L11	Mogoče bi nekatere moške lahko privlačile višje plače.	Potreba po višji plači	Spodbude pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
L12	Je za veliko žensk zaposlitev na CSD zelo stabilna, tiste, ki imajo po več otrok, imajo tudi porodniške ter s tem nasrkamo mi moški, ki moramo nujne stvari, ki bi padale pod njih, pokrivati mi.	Nadomeščanje dela sodelavk	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
L13	Jaz imam, recimo, koledar datumov s črno narisanih terminov za celo leto v naprej. Tako	Nadomeščanje dela sodelavk	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških

	da vse večinoma pade name			
L14	Ker so vse ženske na centru mame in so bile šolske počitnice, pa so si seveda želele preživeti čas s svojimi otroki, so vse te nujne naloge padle name.	Nadomeščanje dela sodelavk	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
L15	Ja, te stereotipne vloge so mi predpisane.	Obstoj stereotipnih vlog	Stereotipne vloge	Položaj moških
L16	Vendar se te stereotipne vloge ne pojavljajo v smislu delovnih nalog. Torej te se ne ponavljajo znotraj delovnih zadolžitev, ampak znotraj nekih sprotnih, po navadi bolj tehničnih stvari.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
L17	Če se pokvari računalnik, tiskalnik, se ne odpre dokument, sem po navadi jaz tisti, na katerega se recimo obrnejo.	Opravljanje tehničnih opravil	Stereotipne vloge	Položaj moških
L18	Ne. Ker mi je zelo všeč kolektiv, sem se odločil, da jim bom pomagal.	Pripravljenost pomagati	Stereotipne vloge	Položaj moških
L19	Do zdaj se mi zdi, da me še nikoli ni noben označil za manj moškega, ker opravljam ta poklic.	Odsotnost občutka manjvrednosti	Vpliv poklica na moškost	Dojemanje lastne moškosti
L20	Se mi pa zdi, da me uporabniki veliko bolj kot zaradi spola, mogoče podcenjujejo zaradi moje starosti. Sprašujejo me, če imam	Podcenjevanje uporabnikov bolj zaradi starosti kot spola	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških

	otroka, v smislu kot da ne morem opravljati svojega dela, če nimam te izkušnje.			
L21	Zdi se mi, da vsak moški, ki pride, se ga nekako uporabi za področja, ki zajemajo delo z družino, skrbništvu recimo. Saj so to področja, kjer se rabi moške, saj velikokrat delamo v parih.	Moške se pogosteje zaposluje na "zahtevnejših" področjih dela	Ovire pri zaposlovanju moških	Zaposlovanje moških
L22	kdaj primanjkuje te moške perspektive.	Primanjkovanje moške perspektive	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L23	Itak, da bo moški prej potegnil z moškim, recimo.	Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L24	se vsi sodelavci zelo dobro razumemo.	Enakovredna vključenost v kolektiv	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
L25	opažam, da bi bila moja neformalna komunikacija z ženskim kolektivom čisto drugačna, če bi bil ženska. Že pogovor pri mizi je drugačen. So kakšne teme pogovora, ko grem raje na telefon.	Drugačna neformalna komunikacija znotraj ženskega kolektiva	Dinamika s sodelavci	Odnosi moških
L26	Zdi se mi, da moj spol na odnos z nadrejeno vpliva zelo pozitivno.	Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
L27	Sama opažam, da ima prisotnost moškega v kolektivu zelo dober vpliv ter zaradi tega se tudi za 5 procentov trudi, da sem jaz	Nadrejena opaža dober vpliv moških v kolektivu, ter se za odnos z njimi malo več potruži	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških

	zadovoljen, da ne bi šel iz centra.			
L28	Ta referat, na katerem sem, je daleč najbolj zahteven na centru, ter veliko delavcev je iz njega že odšlo. Zaradi tega velikokrat usliši kakšne moje želje, me pohvali.	Zaradi zahtevnosti dela nadrejena veliko bolj prilagodljiva	Dinamika z nadrejenimi	Odnosi moških
L29	Moški imajo skoraj brez izjeme raje, da imajo na drugi strani moškega. Sam bi rekel, da je to skoraj 100 procentov moških.	Moški uporabniki imajo v 100 procentih raje moškega delavca	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L30	Vsaj polovica uporabnic prav tako to preferira. Predvsem kake mlajše, kot tudi starejše.	Mlajše in starejše uporabnice preferirajo moške delavce	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L31	Se pa najde tudi kakšna oseba, s katero bi lahko ženska tudi bolje delovala, v smislu, če bi recimo bila kakšna spolna zloraba.	Negativen vpliv izkušenj ženske na njen odnos z moškim delavcem	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L32	Je pa tudi res, da je vprašanje, koliko je tukaj vpliv spola, koliko ima tukaj vpliva tudi dejstvo, da sem nekonflikten.	Vprašanje, koliko ima na delo z uporabniki vpliv spol, koliko pa nekonfliktnost	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L33	Ja, v rizične situacije sem velikokrat poklican.	Obstoj interveniranja znotraj rizičnih situacij	Stereotipne vloge	Položaj moških
L34	V rizične situacije mi ni problem vstopati, saj sem delal tudi kot	Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče	Stereotipne vloge	Položaj moških

	reditelj na ljudskem vrtu in mi tudi neko fizično obračunavanje ni problem.			
L35	Je pa drugače, če je neko razgrajanje, če pristopi nek moški ali pa neka suhljata ženska.	Prezenca moškega umiri uporabnika	Dinamika z uporabniki	Odnosi moških
L36	Mislím, da si lahko kot moški malo več privoščiš.	Moški delavec si lahko več privošči	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
L37	V smislu, da so nekateri dokumenti manj urejeni in ker si moški, ti nobeden ne bo nič rekel.	Moški delavec si lahko več privošči	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
L38	Če ne pokličeš kakega uporabnika nazaj, ker pozabiš, ti ne zamerijo, saj si moški.	Moški delavec si lahko več privošči	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
L39	Pri teh napakah so ljudje bolj prizanesljivi.	Moški delavec si lahko več privošči	Privilegiji in prednosti	Položaj moških
L40	O mojem delu se kdaj rad pogovarjam, kdaj pa ne, saj so ljudje glede moje zaposlitve velikokrat fascinirani.	Fascinacija ljudi nad zaposlitvijo	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
L41	Ne bi rekel, da je odziv negativen, ampak ja, od 0 do 10 bi ga ocenil z eno trojko. To je tak odziv, kot da ljudje od mene takšne zaposlitve ne bi pričakovali ter so začudeni.	Začudenost ljudi nad zaposlitvijo	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških
L42	Ne, to pa ne, zaradi poklica me še nobeden ni obsojal.	Odsotnost obsojanja zaradi poklica	Dojemanje moških iz strani njihove okolice	Odnosi moških

L43	Moškost asociiram s trdostjo, samostojnostjo, empatijo, skrbjo.	Trdnost, samostojnost, empatija, skrb, asociacije moškosti	Definiranje moškosti	Dojemanje lastne moškosti
L44	Je pa res, da bi bilo nekaj z menoj narobe, če ne bi v prihodnosti vzel lažje in boljše plačane službe drugje.	Pograbitev priložnosti glede zaposlitve v bolj plačani službi	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
L45	Na dolgi rok se vidim, da bi na centru lahko delal tudi v prihodnje, je pa res, da glede na vložen trud sama plača niti pod razno ni upravičena.	Želja po delu na CSD v prihodnosti	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
L46	če bi zapustil CSD, bi ga verjetno zaradi plače.	Zapustitev dela na CSD le v primeru prenizke plače	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlovanje moških
L47	Sam nikoli ne bi želel biti na položaju nadrejenega, saj zaposleni do tebe nimajo spoštovanja, prav tako prevzemaš veliko bremen.	Odsotnost želje po vodstveni funkciji	Napredovanje znotraj poklica	Zaposlovanje moških

9.4 Priloga D: Osno kodiranje

Zaposlovanje moških

Izobrazba

- Zaključena upravna fakulteta (A3)
- Zaključen študij socialnega dela (B2, E4, F1, G1, I4)
- Zaključen študij sociologije (B5, H2, J1)
- Zaključen študij teologije (C2, D1, L2)
- Zaključen študij organizacije in managementa socialnih dejavnosti (C3)
- Zaključena specializacija iz družinske in zakonske terapije (D2, L3)
- Zaključen študij politologije (E3)
- Izobrazba električarja (G2)

- Zaključen študij psihologije (K1)

Vstop na področje socialnega dela

- Nenačrtovana zaposlitev (A1)
- Pristanek na CSD po naključju (A2, B7)
- Delo v socialnem delu ni bila prvotna želja (B1)
- Zanimivost področja kot razlog za vpis na FSD (B3)
- Ukvarjanje z različnimi projekti ob vpisu na FSD (B4)
- Zaposlitev v socialni pred vstopom na CSD (B6, C4, C5, D4, E5, F3, H3, H4, J2, J4, L5)
- Pristanek v socialnem delu po ovinku (C1)
- Želja po delu v socialni že tekom študija (D3)
- Želja po delu z ljudmi (E1, F2)
- Pristanek v socialnem delu po naključju (E2, H1, L1)
- Stalna zaposlitev na CSD (G3, K2, K3)
- Želja po vpisu na FSD že v srednji šoli (I1)
- Spodbuda za vpis na FSD iz strani svetovalne delavke (I2)
- FSD je bil prva izbira (I3)
- Osebno zanimanje za socialno delo (J3)
- Položaj poklicnega profila neznan pred zaposlitvijo (K4)
- Spodbuda za zaposlitev na podlagi predstavitve (L4)
- Neodločenost glede zaposlitve v socialni med študijem (L6)

Zadovoljstvo z zaposlitvijo

- Želja po drugi zaposlitvi (A31)
- Zadovoljstvo s trenutnim položajem (B70, H52, J46)
- Vpliv naporega tempa na neodločenost glede poklicne poti (C51)
- Poklic je v izziv (D43)
- Nedoločena odločitev glede nadaljevanja zaposlitve (E6)
- Razmislek o zamenjavi službe zaradi nizke plače (E50, E59)
- Pograbitev priložnosti glede zaposlitve v bolj plačani službi (L44)
- Želja po delu na CSD v prihodnosti (L45)
- Zapustitev dela na CSD le v primeru prenizke plače (L46)

Želja po napredovanju znotraj poklica

- Želja po poseganju na višji delovni položaj (A33, E49, E61, I51, I52, J47, J48)
- Odsotnost želje po vodstveni funkciji (C52, C53, G35, G36, H54, L47)
- Želja po napredovanju v primeru neizpolnjujočega dela (F44)
- Spodbujanje iz strani sodelavk glede prevzema vodilnega položaja (H53, I50)

Ovire pri zaposlovanju moških

- Socialno delo ni za moške (A4, F6, L7)
- Ženske bolj primerne za delo z ljudmi (A5, L8)
- Nizka plača (A7, G9)

- Onemogočeno napredovanje (A8)
- Problem v dojetanju poklica iz strani družbe (B8, E10)
- Moški raje eksperimentirajo (B9, K7)
- Feminizacija socialnega dela (B10, C6, G4, H5)
- Lažje shajanje sistema s konformnimi ženskami (B11)
- Slabše možnosti za načrtovanje uspešne kariere (B13)
- Nižji status in ugled moških (B14, E8, H6, H8)
- Moški težje preživijo v neustvarjalnem delu (B15)
- Ženske bolj nagnjene v poklic (C7, C8, D7, K6)
- Odsotnost rezultatov dela (C9, K10)
- Veliko posvetovanja (C11)
- Predpostavka, da je poklic negovalni (C40, E7)
- Prepričanje, da je poklic ženski (D5, G5, J6, K31)
- Odsotnost promocije socialnega dela iz strani moških (D6)
- Moški raje ustvarjajo, se ukvarjajo z razburljivimi stvarmi (D8)
- Problem pri predstavljanju in merjenju rezultatov (D10)
- Zaposlitev na področjih, ki prenašajo denar (E9, E12, I11)
- Pomembnost visoke plače (E11)
- Prenizka plača glede na stopnjo izobrazbe (E60)
- Nizek ugled in slaba plača (F5, H7, I7)
- Strah pred obsojanjem okolice (F7)
- Izpad moških pri zaposlitvah zaradi predsodkov (F12)
- Spodbujanje moških k zaposlovanju je kompleksno (G6)
- Oteženo napredovanje (G8)
- Na zaposlitev ne vpliva le plača, ampak tudi drugi dejavniki (G10)
- Vpliv družbenih norm (I5)
- Moški so bolj primerni za tehnične stvari (I6)
- Trud CSD-ja glede zaposlovanja moških (I9)
- Malo moških na razpisih (I10)
- Pomanjkanje moških je odvisno od samega področja (J5)
- Stereotipna delitev zaposlitev po spolu (K5)
- Prilagajanje med različnimi načini dela ni domena moškega načina razmišljanja (K11)
- Moške se pogosteje zaposluje na "zahtevnejših" področjih dela (L21)

Spodbude pri zaposlovanju moških

- Potreba po večji promociji CSD-jev (A6)
- Potreba po večjemu razvoju področji (B12)
- Potreba po predstavljanju in merjenju rezultatov (C10)
- Potreba po višji plači (C13, D9, F10, G7, I8, K8, L11)
- Potreba po privlačni zaposlitvi (D12)
- Potreba po uvedbi zaposlitvenih kvot po spolu (F8, J8, J9)

- Potreba po varni in dolgoročni zaposlitvi (F9)
- Potreba po sprožitvi snežne kepe zaposlovanja (F11)
- Noben sistemski pristop ne bo pripomogel k zaposlovanju moških (F13)
- Ozaveščanje družbe glede poklica (H9)
- Določena področja socialnega dela so za moške zanimiva (H10)
- Vsebinsko bolj določeno delo (K9)

Položaj moških

Stereotipne vloge

- Nemoteče vloge (A9, B21, C15, E22, I16, J11, J15)
- Odsotnost stereotipnih vlog (A10, A11, D13, F14)
- Pripravljenost pomagati (A12, F17, L18)
- Odsotnost interveniranja znotraj rizičnih situacij (A13, B42)
- Obstoje stereotipnih vlog (B16, H11, I12, J10, L15)
- Obstoje interveniranja znotraj rizičnih situacij (B17, C19, D33, F16, H35, I32, L33)
- Opravljanje tehničnih opravil (B18, B19, B20, C14, E17, F18, G12, H22, I13, I14, I15, J12, J13, J14, L16, L17)
- Pomembnost prispevanja znanja znotraj skupnosti (B22)
- Odsotnost pritiska glede vzornišva uporabnikom (B56, C26, C27)
- Odsotnost zglede pomeni neuspešnost pri delu (B57)
- Očitek, da je večina moških na vodilnih položajih (B62)
- Večino vodilnih mest na CSD-jih zasedajo ženske (B63)
- Interveniranje znotraj rizičnih situacij ni moteče (C20, D34, H36, I34, L34)
- Odsotnost opravljanja tehničnih opravil (D14)
- Stereotipne vloge se ne formirajo, če so primerno razporejene (D15)
- Ob nedoločenosti vlog so moški bolj iniciativni (D16)
- Tehnično razmišljajo tudi ženske sodelavke (D17)
- Odsotnost stereotipnih vlog znotraj strokovnega dela (E18)
- Vpliv na vloge iz strani področja dela (E19)
- Odsotnost potrebnih resursov za nemoteno delo (E23)
- Do stereotipnih vlog pride avtomatsko (G11)
- Aktivnejša vloga moškega je upravičena (G13)
- Spremljanje sodelavke na teren (H13, J33)
- Sodelovanje pri razgovorih (H14)
- Spremljanje sodelavk na teren zaradi izkušenj ter spola (H15)
- Predsodek o lastni neprimernosti za delo z otroki (H29, H30)
- Občutek dolžnosti do zaščite sodelavk (H37)
- Pritisk vstopanja v rizične situacije (I33)
- Izmenična pomoč (J16)

- Nepogosto interveniranje znotraj rizičnih situacij (J32)
- Zaščita sodelavk je bila bolj aktualna 20 let nazaj (K25)
- Prisotnost varnostnika (K26)
- Sprememba v odzivu do nasilnih uporabnikov (K28)

Diskriminacija

- Odsotnost diskriminacije (A26, C33, C34, E34, E45, F32, G27, H38, I35, J34, K29)
- Pomanjkanje moških sodelavcev (B46)
- Diskriminacijo pogosteje doživljajo ženske delavke (E44)

Privilegiji in prednosti

- Zaželenost moškega kadra (A16)
- Odsotnost privilegijev (A27, J35, K32)
- Moški spol pomeni prednost (B37, B50, E24)
- Ženske delavke pogosteje žrtve napadov (B43, B44)
- Moški uporabniki redkeje napadejo, če je delavec moški (B45)
- Prednosti moških pri zaposlovanju (B47, E15, E62, I46, I47, J7)
- Prednost in vrednost moških zaradi pomanjkanja (B67, B68)
- Občutek varnosti (C17, D31, D32)
- Moški hitreje zasedajo vodilne položaje (E13)
- Veliko vodilnih mest v socialni zasedajo moški (E14)
- Prednosti moških pri zaposlovanju (E15, E62, I46, I47, J7)
- Lažja dostopnost vodilnega položaja moških (E16, E58)
- Bolj kot spol same privilegije delavca prinaša dobra energija (F34)
- Vpliv spola na odsotnost fizičnega ali verbalnega nasilja (H34)
- Moški delavec si lahko več privošči (L36, L37, L38, L39)

Odnosi moških

Dinamika s sodelavci

- Enakovredna vključenost v kolektiv (A14, C21, D18, D21, E26, F19, G17, G18, G19, H16, J17, K15, L24)
- Spol ne vpliva na odnose med sodelavci (A15, F21)
- Enako sodelovanje z obema spoloma (A17)
- Lažja komunikacija z moškimi sodelavci (A18, A19, C22)
- Edini moški na CSD-ju kot slabost (B23)
- Šepanje sistema zaradi neenake razporeditve zaposlenih po spolu (B24)
- Potreba po enakomernem zastopanju obeh spolov (B29, D22)
- Potreba po zaposlovanju moških (B30, C12, C23, C25, D23, F23, L10)
- Šaljenje glede stereotipnih vlog (C16)
- Upoštevanje moškega doprinosa (C18)
- Neformalno druženje s sodelavkami (D40)

- Boljša sprejetost v kolektivu zaradi spola (E25)
- Potreba po moški družbi (E27, I17, I22, J21, J22)
- Moška družba izven delovnega mesta (E28)
- Odsotnost potrebe po moških sodelavcih (E29, G20, G21)
- Navajenost na neformalne pogovore znotraj ženske družbe (E30, J20)
- Drugačen odnos z moškim sodelavcem (F22, H20)
- Bolj kot spol je zaželen delavec z dobro energijo (F24)
- Bolj kot spol se v kolektivu ceni dobro delo (F26)
- Občutek sprejetosti (H17)
- Pomembnost mešanega kolektiva (H18, H19, J29, K12)
- Hvaležnost sodelavk glede prisotnosti moškega delavca (H40, I25)
- Odsotnost neformalnega druženja s sodelavkami (I19, I20)
- Neformalno druženje z moškim sodelavcem v preteklosti (I21)
- Drugačen pogled moških, ki je cenjen (I36)
- Navajenost na uporabo ženskega spola pri pogovoru (J18)
- Navajenost na uporabo ženskega spola pri pogovoru (J19)
- Razlike med spoloma je pomembno izkoristiti za dobro timsko delo (K13)
- Kvaliteta dobrega kolektiva je dobronamernost članov ne glede na spol (K16)
- Dinamika z moškimi delavci se ne razlikuje (K17, K18)
- Delo z žensko sodelavko zaradi spola še ni bilo nemogoče (K19)
- Veljavnost moškega mnenja (K33)
- Nadomeščanje dela sodelavk (L12, L13, L14)
- Drugačna neformalna komunikacija znotraj ženskega kolektiva (L25)

Dinamika z nadrejenimi

- Enakopravno delovanje nadrejenih (A20, C28, D24, G22, I23, J26, K20)
- Nevtralen pogled glede odnosa nadrejenih (B31)
- Bolj pozitiven odnos nadrejenih zaradi spola (E31, E32, H23, I24, L26)
- Odsotnost vpliva spola na odnos z nadrejenimi (F25)
- Bolj kot spol, na odnos z nadrejenimi vpliva energija delavca (F27)
- Starost delavca vpliva na spoštovanje iz strani nadrejenih (G23)
- Ustrahovanje delavcev ne glede na spol iz strani nadrejenih (H25)
- Vpliv osebnih frustracij nadrejenih na njen odnos do moških delavcev (H26)
- Mejno spolno nadlegovanje nadrejenih (H27)
- Večinoma konkretni odnos z nadrejenimi (H28)
- Slabi odnosi z moškimi nadrejenimi (H42)
- Pomembnost zrelosti nadrejenih in konkretnih odnosov (K21)
- Nadrejena opaža dober vpliv moških v kolektivu ter se za odnos z njimi malo več potrudi (L27)
- Zaradi zahtevnosti dela nadrejena veliko bolj prilagodljiva (L28)

Dinamika z uporabniki

- Zaželenost moških iz strani uporabnikov (A21, D25, D26, D27)

- Drugačno reagiranje moških ob kriznih situacijah (A22)
- Problem žensk pri postavljanju meja (A23)
- Spoštovanje moških iz strani uporabnikov (A24, H33, I27)
- Večja uspešnost moških pri postavljanju meja (A25)
- Pomanjkanje moškega razmišljanja (B25, D11)
- Večja direktnost moških (B26)
- Manjša direktnost ženske (B27)
- Lažje razumevanje uporabnikov z delavcem istega spola (B28)
- Odsotnost omejenosti pri delu z uporabniki (B23)
- Večja omejenost žensk pri delu z uporabniki (B33)
- Pomanjkanje moških kot hendikep pri težjih primerih (B34)
- Sodelovanje ženske z žensko delavko (B35, B36, K24)
- Manjše spoštovanje žensk iz strani moških uporabnikov (B38)
- Prednost moških delavcev pri delu z moškimi uporabniki (B39, B48, B49, C24, C39, E34, E35, F30, G25, I29, J28, L23)
- Odnos ženskih uporabnic z moškimi delavci je različen (B40)
- Negativen vpliv izkušenj ženske na njen odnos z moškim delavcem (B41, C30, E39, L31)
- Primanjkovanje moške energije (B69)
- Odsotnost zavrnitve delavca zaradi spola (C29, C31, C32, D28, E40, I30)
- Drugačen način dela moških (C36)
- Storilnostna naravnost moških (C37)
- Prepričanje moških glede pristranskosti ženskih delavk (C38, C39, I27, I28)
- Pomembnost moškega doprinosa (C50)
- Velik vpliv strokovnega znanja na delovni odnos (D29, D35, G26, J31)
- Premišljeno ravnanje (D30)
- Vsak delavec si zasluži priznanje ne glede na spol (D42)
- Lažje razumevanje uporabnikov z delavcem istega spola (E21)
- Omejenost na pozitiven način (E33)
- Priznavanje strokovnosti zaradi spola (E36)
- Predsodki, da so ženske delavke manj sposobne (E37, E38)
- Zavrnitev dela z žensko delavko zaradi podcenjevanja (E41)
- Podelitev veljave zaradi spola (E42)
- Spol ne vpliva na odnose med delavcem in uporabnikom (F15, F28)
- Bolj kot spol na odnos z uporabnikom vpliva energija delavca (F29, F31, F36)
- Moški imajo več strokovne korajže (G15, G16, G28, G29)
- Pomembnost dela v paru (G24, J24, J30)
- Odsotnost slabe izkušnje z uporabniki zaradi spola (H31)
- Bolj pozitiven kot negativen feedback uporabnikov (H32)
- Večji občutek za finesse iz strani žensk (H45)
- Črno-beli pogled moških (H46)

- Nagnjenost moških k posploševanju in poenostavljanju (H47)
- Pomanjkanje moškega pogleda (I18)
- Moški dajo uporabnikom drugačno sporočilo (I26)
- Želja uporabnice po delu z žensko delavko (I31)
- Drugačno dojetanje uporabnikov iz strani moških (J23)
- Dopolnjevanje pri delu oteženo zaradi manka moških (J25)
- Večje spoštovanje iz strani moških uporabnikov je neopazno (J27)
- Potreba moških po sodelovanju z moškim delavcem (K14)
- Enakovredna izpostavljenost ne glede na spol delavcev (K22)
- Zavrnitev dela z žensko delavko zaradi podcenjevanja (K23)
- Manj incidentov nasilnih uporabnikov (K27)
- Prispevanje druge perspektive moškega (L9)
- Podcenjevanje uporabnikov bolj zaradi starosti kot spola (L20)
- Primanjkovanje moške perspektive (L22)
- Moški uporabniki imajo v 100 procentih raje moškega delavca (L29)
- Mlajše in starejše uporabnice preferirajo moške delavce (L30)
- Vprašanje, koliko ima na delo z uporabniki vpliv spol, koliko pa nekonfliktnost (L32)
- Prezenca moškega umiri uporabnika (L35)

Dojetanje moških iz strani njihove okolice

- Odsotnost neodobravanja okolice (A29, G31)
- Ukvarjanje s pričakovanji pomeni ujetost v zanko pričakovanj okolice (B58, B59)
- Moški se lažje izognejo stereotipnim pričakovanjem okolice (B60)
- Odsotnost splošne podobe moških socialnih delavcev (B61)
- Ravnodušna reakcija ljudi ob razkritju poklica (C41, I37)
- Odsotnost omalovaževanja zaradi poklica (C42, H43, K40)
- Pogosteje prisotna nevednosti glede dela (C43)
- Nezadovoljstvo očeta ob vpisu na FSD (E46)
- Ljudje socialne delavce dojemajo zelo različno (E51)
- Odsotnost stigme (F33, K30)
- Dojetanje okolice kot sproščenega fanta s pozitivno energijo (F35)
- Vpliv dolgoletne zaposlitve na sprejemanje okolice (G30)
- Omalovaževanje zaradi poklica (G32)
- Odsotnost izpostavljenosti predsodkov okolice (H39)
- Bolj kot strah glede obsojanja prisoten strah glede kompetentnosti (H41)
- Ne glede na poklic bi ljudje nanj gledali podobno (I38)
- Nepoznavanje nobenega stereotipa glede moških socialnih delavcev (I40, I42)
- Pripisovanje ženstvenosti moškim socialnim delavcem (I41)
- Strah pred obsojanjem (I48)
- Podcenjevanje iz strani moških, ki so v moških poklicih (J36)
- Neobremenjevanje z dojetanjem okolice (J37)

- Negativen odziv iz strani moških, ki so v moških poklicih (J38)
- Negativnih odzivov ni ogromno (J39)
- Pričakovanja očeta glede zaposlitve v moškem poklicu (J41)
- Obravnavanje ljudi glede na osebne lastnosti, ne pa na podlagi poklica (K35)
- Fascinacija ljudi nad zaposlitvijo (L40)
- Začudenost ljudi nad zaposlitvijo (L41)
- Odsotnost obsojanja zaradi poklica (L42)

Dojemanje lastne moškosti

Definiranje moškosti

- Iskanje novega moškega lika (B51)
- Odgovornost in sočutnost sodobnega moškega (B52)
- Moški se uresniči v zunanjem svetu (B53)
- Šibkost moških zaradi ne vključevanja v čustveno polje (B54)
- Pomoč uporabniku pri raziskovanju moške vloge (B55, D19, D20)
- Ker je nekdo moški, ni nujno, da ima vse moške lastnosti (C35)
- Odločnost, jasnost, zanesljivost kot asociacije moškosti (C44)
- Odsotnost igranja stereotipnih moških vlog (C45, C46, G33)
- Gotovost kot asociacija moškosti (D36)
- Razumnost kot asociacija moškosti (D37)
- Aktivna oblika moškosti (F20)
- Definicija moškosti ni pomembna (F40)
- Definicija spola postavlja moškega v vlogo večje prezenze (G14)
- Moški drugače razmišljajo in funkcionirajo (H21)
- Odgovornost, samostojnost kot glavni asociaciji moškosti (H44)
- Tradicionalen pogled na moškost (I43)
- Nestereotipen pogled na moške vloge (J43)
- Prevzemanje različnih vlog v gospodinjstvu (J43)
- Sprotno delitev vlog (J44)
- Dojemanje moškosti v dimenziji spoštovanja obeh spolov (K37)
- Enakovrednost, ampak ne enakost obeh spolov (K38)
- Trdnost, samostojnost, empatija, skrb, asociacije moškosti (L43)

Vpliv poklica na moškost

- Odsotnost občutka manjvrednosti (A28, C49, D41, E47, H48, I39, J45, L19, L49)
- Odsotnost vpliva poklica na dojemanje moškosti (A30, A32, B64, C48, F41, I44, I45, K34, K39)
- Odsotnost občutka neprijetnosti (B65)
- Občutek manjvrednosti nekaterih moških (B66)
- Povečanje občutljivosti glede razlik med spoloma (C47)
- Velik vpliv starševstva na dojemanje moškosti (D38)
- Odsotnost občutka sramu (D39, G43, J40)

- Primerjanje z ostalimi moškimi (E48)
- Obstoj vpliva poklica na dojetje moškosti (E52, E55, E56)
- Samospraševanje o lastni moškosti kot pogoj za opravljanje poklica (E53, E54)
- Težko opravljanje poklica brez zasledovanja osebnim principom (E57)
- Moškega v socialnem delu, boj za pravice ljudi plemeniti (F4)
- Poklic nima vpliva na ostala področja življenja (F37)
- Moški v socialnem delu si svojo podobo ustvarjajo individualno (F38, F39)
- Prisotnost občutka nelagodnosti (F42)
- Odsotnost občutka nelagodja (F43, H50)
- Izhajanje lastne identitete iz življenjskih izkušenj (H49)
- Ponosnost na poklic (H51)
- Odsotnost zakrivanja poklica (I49)
- Odsotnost občutka nepripadnosti poklicu (K36)