

Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, HT 11

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Ledning och styrning

Alexandra Hansson

Handledare: Iwona Sobis

Examinator: Rolf Solli



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Lika möjligheter - eller?

En kvalitativ studie om kvinnliga polisers situation i ett mansdominerat yrke

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
1.1 Syfte och frågeställning	5
1.2 Avgränsning	5
2. Teori	6
2.1 Tidigare forskning	6
2.2 Teoretisk referensram	8
3. Metod	12
3.1 Etiska överväganden	13
4. Resultatredovisning	14
4.1 Presentation av respondenterna	14
4.2 Karriär och kompetens	14
4.3 Karriär och kön	16
4.4 Arbetsplats och kultur	17
4.5 Krav och prestationer	18
4.6 Karriär och motstånd	19
5. Diskussion	21
5.1 Karriärmöjligheter	21
5.2 Avvikande	22
5.3 Maktförhållanden	23
6. Slutsatser	25
6.1 Metoddiskussion	25
6.2 Förslag till vidare forskning	26
7. Referenser	27
8. Bilagor	29
Bilaga 1: Intervjuguide	29

1. Inledning

”Kärringar har inte i polisyrket att göra. Kvinnor kanske kan arbeta som sjuksköterskor eller på hårsalonger, men det bästa vore om de stannar hemma och tar hand om barnen istället för att ränna omkring ute i arbetslivet och skämma ut sig.” Detta blev ett svar från en man som fick frågan vad han ansåg om kvinnor inom polisen. En ganska extrem och sexistisk åsikt, men inte helt främmande.

Förr i tiden var det främst män som arbetade, vilket resulterade i att det även var männen som nådde de ledande positionerna inom organisationer och företag. Kvinnorna ansågs i många fall inte ha där att göra. Detta har förändrats över tiden och Sverige ses idag som ett relativt jämställt land där kvinnor allt mer har tagit sig in på arbetsmarknaden och börjat konkurrera med männen om de högvälönade chefsjobben. Det finns dock många fördomar kvar i och med de olika könsstereotyper som traditionellt sett beskriver de manliga och kvinnliga egenskaperna. Dessa görs gällande inte minst då det handlar om ledarskapet och hur man som ledare förväntas bete sig beroende på om man är kvinna eller man. Begrepp som emotionell, empatisk och undergiven har beskrivit den kvinnliga ledaren medan ord som rationell, logisk och konkurrensinriktad beskrivit den manliga (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2008:60ff). Dessa stereotyper verkar tyvärr finnas kvar i vissa organisationer och fortfarande är andelen kvinnor på chefsposter betydligt färre än männen. Kvinnor verkar alltid ha lite mer att bevisa om de ska tas på samma allvar som männen, då mannen traditionellt setts som överordnad och kvinnan som underordnad. Detta har gjort det problematiskt då kvinnor börjat träda in i chefsroller. Det gamla könsmaktsystemet aktiveras så fort kvinnorna börjar konkurrera med männen om chefspositioner. Detta gäller framförallt inom mansdominerade organisationer. Kvinnliga chefer tvingas då ofta tona ner könets betydelse för att de ska ses som trovärdiga av sina manliga kollegor (SOU 1994:3:20ff).

Det finns blandade åsikter kring huruvida det biologiska har någon betydelse när det kommer till att se vissa yrken som ”manliga” eller ”kvinnliga”. Vissa hävdar att man istället bör förklara kön utifrån de sociala processerna som finns runt omkring oss. Det är värt att ha i åtanke att människor inte bara har en social identitet, utan flera olika, varav en av dessa är kön (SOU 1997:83:320ff).

Polisen är en organisation som är intressant att studera utifrån ämnet kvinnor och ledarskap. Det är en traditionellt sett mansdominerad organisation med en mycket stark organisationskultur, den så kallade kårandan. Med mansdominerad menas i detta sammanhang att mer än 60 % av de anställda är män. Polisen är en av de största offentliga organisationerna i Sverige och det kan därför vara viktigt att den avspeglar samhället genom social representation. Statistik från 2010 visar att andelen kvinnor inom polisen är betydligt färre än andelen män, både när det gäller patrullerande poliser och på de ledande posterna. Av 28 017 anställda inom polisorganisationen är sammanlagt 39 % kvinnor. Andelen kvinnliga poliser ligger på 27 % och andelen kvinnliga chefer är i snitt runt 15 %. Det förekommer alltså en klar snedfördelning. Bland de civilanställda inom polisen ser det däremot annorlunda ut med en stark majoritet kvinnor, ca 69 %, vilket visar på den tradition som funnits inom polisen och uniformsyrken i stort, männen arbetar på fältet och kvinnorna med det administrativa (Polisen 2011). Chefpositionerna har i och med detta i de flesta fall tillsatts med män. Detta kan beskrivas som en slags könsmärkning av positionerna. De olika arbetsuppgifterna ses som maskulina respektive feminina (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2001:147).

När man som kvinna arbetar i ett såpass mansdominerat yrke, som dessutom har en mycket stark organisationskultur, finns det risk för en känsla av utsatthet i och med de olika fördomar som ofta förknippas med kön. Känner du att du är i underläge redan från början kan det vara svårt att finna den motivation som krävs för att kunna klättra på karriärstegen. Att inte känna att man ges samma möjligheter och uppmuntran som männen kan göra en rädd för att ens våga ta steget och söka till chefposter. I rapporten "Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?" som Polisförbundet publicerade 2007 tas frågorna kring hur kvinnor inom polisen upplever sin situation upp. Mer än 50 % av de tillfrågade kvinnorna ansåg att poliskåren var mansdominerad. Detta gjorde sig synligt i att mannen hela tiden ses som norm för yrket. Det finns en machoattityd och det är männen som styr och ställer. De vittnade även om att de nuvarande cheferna rekryterar män i första hand och att som kvinna ska du alltid prestera 150 %.

När det gällde utvecklingsmöjligheter inom organisationen ansågs männen ha en fördel gentemot kvinnorna. Var femte kvinnlig polis upplevde att de hade sämre utvecklingsmöjligheter än de manliga kollegorna. Orsakerna till detta sades vara framförallt de manliga traditioner som poliskåren är uppbyggd på. Det tuffa mansanpassade klimat som råder kan avskräcka kvinnor från att ens söka sig till ledande tjänster.

Den andra orsaken sades vara kravprofilen som till vissa tjänster är anpassade till männen och den tredje är att kvinnorna upplever att tankarna om att "kvinnor ska ta hand om barn" tänket fortfarande är relativt utbrett inom polisorganisationen. Dessa orsaker anses hämma kvinnorna och deras karriärmöjligheter. Fyra av tio kvinnliga poliser kunde enligt rapporten inte tänka sig att söka ledande befattningar. De motiverar detta med att arbetsbelastningen är alltför mödosam och att det hårda arbetsklimatet som du som kvinnlig chef måste arbeta i har avskräckt dem från att söka. Andra menar att de inte har någon motivation till att klättra (Polisförbundet 2011). Att se till hur de interna strukturerna ser ut blir därmed intressant. Beror avsaknaden av kvinnliga chefer inom polisen exempelvis på möjlighetsstrukturer eller frekvensstrukturer?

Att kvinnor är starkt underrepresenterade i ledarskapet är ett problem på flera sätt. Organisationen går till exempel miste om viktig kompetens och de mänskliga resurserna utnyttjas inte på ett effektivt sätt, vilket är en viktig aspekt utifrån ett managementperspektiv (Alvesson & Due Billing 2007:10ff). Dessutom får organisationer ett svagt utbyte för sina investeringar i mänskliga resurser om de satsar på att träna upp kvinnor i sitt arbete så att det blir bra på det, men som sedan väljer att avsluta sin anställning på grund av att organisationen endast erbjuder små eller inga möjligheter till att avancera (Appelbaum, Audet & Miller 2003:43).

Nedan följer några viktiga paragrafer ur diskrimineringslagen (SFS 2008:567):

3 kap. Aktiva åtgärder

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

7 § Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar (Riksdagen 2008).

Denna lag måste alla organisationer följa. Genom polisens nationella policy för mångfald och likabehandling framgår det att polisen tydligt ska visa vad ett demokratiskt samhälle står för och prioriterar därför vissa områden. Området rekrytering innebär bland annat att det ska finnas en jämn fördelning (ca 40-60 %) mellan kvinnor och män i alla typer av arbete inom organisationen (Polisen 2011).

Genom att utnyttja mångfalden som finns bland oss, exempelvis genom fler kvinnor på chefsposter, skulle det kunna bidra till mer kreativitet och kunskap för organisationen. Men utan lika möjligheter, eller att kvinnorna själva uppfattar att de ges samma möjligheter som männen, kommer dessa problem sannolikt finnas kvar.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att beskriva hur kvinnliga poliser ser på sina möjligheter att göra karriär i ett mansdominerat yrke och förklara detta med hjälp av Rosabeth Moss Kanter's teori om olika strukturer på arbetsplatsen. Detta för att se huruvida denna teori kan bidra till en förklaring av verkligheten och varför den fortfarande ser ut som den gör, 35 år efter sin uppkomst.

Min huvudfråga är:

”Hur uppfattar kvinnliga poliser sin situation och sina möjligheter att nå chefspositioner och göra karriär inom polisen utifrån Kanter's teori?”

För att specificera ytterligare har jag delat upp huvudfrågan i tre delfrågor som tar hänsyn till Kanter's teori:

1. *Hur ser kvinnliga poliser på sina karriärmöjligheter?*
2. *Hur uppfattar kvinnliga poliser att de avviker från sina manliga kollegor?*
3. *Hur uppfattar kvinnliga poliser maktrelationerna på arbetsplatsen?*

1.2 Avgränsning

Det finns extremt mycket inom ämnet som kan vara intressant att undersöka, därför är det viktigt att göra en tydlig avgränsning. Enligt mycket av den forskning som gjorts kring genus och ledarskap kan man inte direkt urskilja några stora skillnader mellan kvinnligt och manligt ledarskap, men trots detta är det främst män som sitter på chefsposterna. I min undersökning avser jag inte att söka orsaker till detta fenomen i kvinnors och mäns olika ledarskapsstilar. Det jag kommer att fokusera på är huruvida detta kan förklaras utifrån Kanter's (1977) teori.

Jag kommer som tidigare nämnt undersöka polisorganisationen vilken är intressant då den traditionellt sett alltid varit mansdominerad och fortfarande är det, både i form av patrullerande poliser samt ledare/chefer. Övriga aspekter på ämnet, så som de manliga polisernas åsikter och syn på kvinnor och ledarskap, kommer inte att beröras i denna uppsats. Jag kommer att avgränsa mig till en medelstor polisstation i Göteborg och har inget anspråk att generalisera resultaten av min studie.

2. Teori

2.1 Tidigare forskning

Kvinnors förmåga att leda andra har genom tiderna ifrågasatts då de inte ansetts vara lämpade för ledarskapet. Mannen har setts som normen för samhället och har därmed även setts som normen för chefer och ledare. Mannen sågs som mer kompetent och kapabel till att leda.

Det manliga är mer komplett och mer dominant än det kvinnliga, närmare besläktat med verklig handling, ty det kvinnliga är ofärdigt och i underordning och tillhör den passiva kategorin snarare än den aktiva. Så är också fallet med de två ingredienser som konstituerar vår livsprincip – det rationella och det irrationella. Det rationella som tillhör själen och förståndet är maskulint, det irrationella, känslans område feminint. Själen tillhör ett överlägsnare släkte än känslan, liksom mannen gentemot kvinnan (Lloyd 1993 se Hirdman 2004:19).

I och med ”mannen som norm tänket” togs mansdominansen på chefsposterna under lång tid för given. Forskare konstaterade att den fanns, men den problematiserades inte. Forskning om kvinnor fokuserade istället på huruvida kvinnor kunde vara chefer och hur de var som chefer. Dessa teorier har alltså varit individbetonade (Wahl et al. 2001:100ff).

Att det rådde mansdominans på positionerna med mest makt ifrågasattes inte förrän feminister pekade på problemet. Radikala feminister så som Ferguson (1984) kritiserar hela det mansdominerade samhället och menar att detta förtrycker kvinnor. Ferguson hävdar att byråkrati som organisationsform är en konstruktion av mansdominansen och att kvinnor, för att kunna hantera sin maktlöshet i den, lär sig de färdigheter som anses tillhöra de underordnade och anammar de mer feminina dragen. Traditionella feminina drag, så som känslsam, hjälpsam och lojal, leder med andra ord till underordning och hindrar kvinnor från att ta makten över sina liv och karriärer (Ferguson 1984:191f).

Mer socialistiska feminister, så som Kanter (1977) och Ressler (1987) studerar samhället med kritiska ögon med ambitionen att förändra det på ett sätt som gynnar de grupper i samhället som blir orättvist behandlade. Ressler argumenterar för att alliansen mellan patriarkatet som struktur och byråkratiska strukturer gör att kvinnor blir diskriminerade och skapar könssegregering på arbetsmarknaden. (Acker 1990:140ff). Att männen fortfarande innehar de flesta maktpositionerna i vårt samhälle pekar på att detta fortfarande kan göras gällande.

Walby (1989) diskuterar orättvisor på arbetsplatsen med begreppet *patriarkat*. Hon ser detta som ett system av sociala strukturer som medför att män dominerar, förtrycker och utnyttjar kvinnor. Patriarkatet består, enligt Walby, av sex olika strukturer. *The Patriarchal Mode of Production*, vilket innebär att kvinnors arbete bestäms av männen i hushållet. Arbetet kan vara att laga mat och städa för mannen eller att ta hand om barnen. Kvinnorna utför arbete för männen utan att få betalt för det. Det ses som en del i äktenskapet mellan kvinna och man. *Patriarchal State*, vilken hänvisar till staten som en patriarkal struktur där kvinnorna utestängs från makten. *Male Violence*, vilket innebär att män, i individuella fall, använder sig av våld för att dominera och styra över kvinnor. *Patriarchal Relations in Sexuality*, exempelvis att kvinnor orienteras mot äktenskapet, vilket ses som det mest önskvärda målet. *Patriarchal Culture*, som betonar att aspekter som ålder, klass och etnicitet kan vara viktiga när man talar om femininitet och maskulinitet. Den sjätte och kanske mest intressanta strukturen är *Patriarchal Relations in Paid Work*. Denna struktur innebär att männen stänger ute kvinnorna från avlönande arbete samt att kvinnorna segregeras inom det. Enligt Walby finns det två typer av segregering, horisontell och vertikal. Den horisontella segregeringen existerar då fördelningen mellan kvinnor och män inte är densamma inom olika yrken. Vissa yrken blir då mansdominerade och vissa blir kvinnodominerade. Den vertikala segregeringen innebär att fördelningen mellan kvinnor och män på olika positioner inom yrken inte är densamma. Exempelvis att män ofta sitter på chefspositionerna medan kvinnor hamnar på lägre befattningar och på mindre prestigefyllda arbeten (Walby 1989:221 ff).

Walby menar att kvinnor numera blivit bra på att ta sig till positioner som tidigare varit totalt mansdominerade, vilket har gjort att den vertikala segregeringen minskat. Dock handlar det om positioner inom exempelvis omsorgsyrken, vilka ofta är kvinnodominerade. I och med detta har den horisontella segregeringen ökat (Walby 1997:101 ff).

Kvinnor som antror mansdominerade arbeten riskerar att utsättas för generalisering och kategorisering utifrån de kvinnliga stereotyper som finns. Dessa är inte förenliga med chefskap eftersom de traditionella stereotypiska maskulina beteendena fortfarande ses som viktiga för ledarskapet. Detta leder i vissa fall till att kvinnor, framförallt i ledande positioner, väljer att framstå som mer androgyna för att få acceptans av sina kollegor (Appelbaum, Audet & Miller 2003:45). Det kan även uppstå kulturella hinder då kvinnor bryter mot de traditionella mönster som finns med "manliga" och "kvinnliga" yrken.

I mansdominerade organisationer kan en maskulin kultur få kvinnor att känna att de inte hör hemma där och det kan vara svårt för männen i en sådan organisation att acceptera kvinnors auktoritet. När kvinnor är i minoritet i en organisation kan de känna sig isolerade och utan förebilder på arbetsplatsen.

Att kvinnor i framförallt mansdominerade organisationer hindras att avancera till de högre posterna kan beskrivas med begreppet *glastak*. Ett osynligt tak som innebär att kvinnor stöter på olika hinder i sin karriär som deras manliga kollegor inte stöter på. Hindren grundar sig inte i några personliga egenskaper eller kompetens, utan i kvinnor som kategori. Glastaket innebär att kvinnor som lyckas avancera en liten bit upp i hierarkin, stoppas innan de når de högsta positionerna (Kanter 1977).

2.2 Teoretisk referensram

Flera studier som gjorts visar på små eller inga direkta skillnader i män och kvinnors psykologiska egenskaper när det kommer till att vara chefer. Detta tycks alltså inte kunna förklara varför kvinnor är i minoritet på chefsposter. En del forskare hävdar att förklaringen snarare ligger i de sociala strukturerna (Alvesson & Due Billing 2007:151 ff). En av dessa är Rosabeth Moss Kanter som 1977 skrev boken ”Women and the men of the corporation”, vilken har blivit stor inom organisationsforskningen. Kanter tar avstånd från individen som förklaringsobjekt och menar att strukturella faktorer är av större vikt. Hennes tanke är att arbetet ”gör” människan och de olika föreställningar som finns om manlighet och kvinnlighet finns inbyggda i positioner och funktioner. De traditionella tankar och åsikter som tidigare rådde inom ledarskapsforskning byggde på en föreställning att ledarskapet utformas med en maskulin underton, en maskulin etik.

A ”masculine ethic” of rationality and reason can be identified in the early image of managers. This “masculine ethic” elevates the traits assumed to belong to men with educational advantages to necessities for effective organizations: a tough-minded approach to problems; analytic abilities to abstract and plan; a capacity to set aside personal, emotional considerations in the interest of task accomplishment; a cognitive superiority in problem-solving and decision making (Kanter 1977:22).

När kvinnor försökte ta sig till chefspositionerna åberopades denna maskulina etik. Hon menar dessutom att framförallt chefsposter präglas av homogenitet och konformitet. Detta innebär att män väljer andra män till chefsposter, de reproducerar sig själva. Anna Wahl (2001) preciserade detta med begreppet homosocial reproduktion. Män identifierar sig med andra män och riktar därför in sig på just män när det kommer till rekrytering till chefsposter.

Kanter förklarar detta på ett annat sätt. Hon anser att en osäkerhet kring hur kvinnor kommunicerar kan vara en orsak. Även att män i många situationer inte uppfattar kvinnor som totalt lojala till sitt arbete, de tänker även på andra saker, som familj och så vidare, bidrar till konformitet (Kanter 1977:48ff).

Kanter identifierade tre olika strukturer som påverkar kvinnors situation i organisationen. Den första är en *möjlighetsstruktur*. Denna innebär möjligheten att förflytta sig och att utvecklas inom organisationen. I hierarkiska organisationsstrukturer, som polisorganisationen exempelvis, anses du "lyckad" om du klättrar uppåt på karriärstegen. Kvinnor har, enligt Kanter, en tendens att hamna på positioner i organisationer där de har små eller inga möjligheter att avancera. De har ofta inte haft så stora möjligheter till att börja med.

När personer bara ges små möjligheter kan det resultera i en låg ambitionsnivå och att personen undervärderar sin kompetens och förnekar att denne ens vill göra karriär. Små möjligheter resulterar även ibland i lågt engagemang i arbetet samt en känsla av "icke-ansvar". En person som känner ett "icke-ansvar" kommer bara att göra det den blir tillsagd, inte ta några egna initiativ då de saknar motivationen till detta (Kanter 1977:136ff).

Kanters andra struktur är *frekvensstrukturen*. Denna innebär att det kan uppstå konsekvenser för ens arbetsprestationer om du är i minoritet. Att vara i minoritet är ett vanligt fenomen, särskilt bland kvinnliga chefer som ofta är ensamma på positionen. Kanter myntade i enlighet med denna struktur begreppet *token*, som kan översättas som avvikare. En minoritet som utgör mindre än 15 % av gruppen kan ses som token. En kvinna som befinner sig i tokens position kommer att ses som kvinna som kategori och en symbol för vad kvinnor kan, istället för att ses som en individ. Som token är du utsatt för synlighet, kontrast och assimilering. Synligheten innebär att token blir uppmärksammas och syns mer än övriga kollegor. Detta utan att behöva anstränga sig. När det kommer till att prestera så gäller det att göra det bättre än exempelvis de manliga kollegorna för att få ett erkännande, men samtidigt ska du undvika att prestera för bra, för att inte upplevas som "aggressiv". Med kontrast menas att majoriteten i gruppen blir medvetna om den egna kulturen när tokens kommer in i gruppen och överdriver gärna skillnaderna mellan dem. Som kvinnlig token hålls du ibland utanför informella sammanhang och utsätts för olika slags lojalitetstest av majoriteten. Exempel på sådana test är att en kvinna accepterar att det skämtas om henne. Även tacksamhet för att få inkluderas i gruppen måste visas. Assimileringen innebär att token ständigt blir bedömd efter stereotyper och olika generaliseringar, vilka tvingar in exempelvis kvinnor i vissa bestämda roller.

De kvinnliga stereotyper som kan återfinnas i en mansdominerad organisation är modern, förförerskan, maskoten och järnjungfrun. Dessa roller erbjuder kvinnorna en viss plats i organisationen, men hämmar samtidigt deras möjligheter att ta sig vidare (Kanter 1977:210ff, 226ff, 233ff).

Den tredje och sista strukturen är *maktstrukturen*. Med makt menar Kanter en persons förmåga och möjligheter att mobilisera resurser och att få saker gjorda. Detta med alla de medel som denne anses nödvändiga för att kunna uppnå sitt mål. Makt är en viktig komponent för att en person ska kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt, vilket gäller inte minst ledare inom organisationer. För att få makt och kunna agera effektivt krävs det att personen i fråga har stöd från sina kollegor/underordnade men även att relationen med de egna överordnade är god och att de uppmärksammar en.

Makt kan ses som två spiraler. Den ena är nedåtgående för dem som är fångade i den, vars inflytande minskar och minskar, medan den andra spiralen pekar uppåt för dem som redan besitter relativt mycket makt. Dessa har möjligheterna att bilda allianser med andra människor och på så sätt öka sin makt (Kanter 1977:165ff). Kvinnor som lyckas ta sig till chefspositioner har en tendens att hamna på mellanchefsnivå där deras makt är begränsad. Där ges även små möjligheter att få ytterligare makt.

Enligt Kanter är den allmänna attityden, hos både kvinnor och män, att män är bättre som ledare och de flesta föredrar en manlig chef. Enligt dessa attityder hanterar kvinnor makt annorlunda än män och stereotyper som beskriver "the bossy women" är vanligt förekommande. Ord som beskriver den kvinnliga ledarstereotypen är exempelvis kritisk, strikt, för emotionell och otrevlig. Kanter menar: "It is a perfect picture of people who are powerless. Powerlessness tends to produce those very characteristics attributed to women bosses" (Kanter 1977:202). Personer som inom en organisation har liten och begränsad makt tenderar att ha en hårdare ledarskapsstil. De blir mycket kontrollerande och kritiskt inställda till sina underordnade då de försöker behålla den lilla kontroll de har. Kanter menar att det är kvinnornas brist på makt som gör att de är i minoritet på chefsposter. Det är alltså maktskillnader snarare än könsskillnader som gör så att kvinnor och män ges olika möjligheter i organisationer (Kanter 1977:165ff, 187ff, 197ff).

Kanters teorier om strukturer är intressanta för min uppsats eftersom det tidigare gjorts studier baserade på dessa inom bland annat polisyrket. Kvinnliga poliser som arbetar i mansdominerade team vittnar i dessa studier bland annat om en större synlighet, social isolation och större rollinkapsling än de kvinnliga poliser som arbetade i team med fler kvinnor (Yoder 1991:187f). I flera av studierna bekräftas Kanters teorier, men dessa har några år på nacken nu. Kanter skrev sin bok 1977 och mycket har hänt sedan 70, 80-talet, då flera av studierna också gjordes. Organisationer har idag en rad olika jämställdhetsprogram att följa och lika möjligheter för könen har i flera år varit en het fråga. Det är därför intressant att se om det skett någon förändring och huruvida Kanters teorier går att applicera på dagens polisorganisation.

3. Metod

Denna uppsats utgör en fallstudie i vilken polisorganisationen studeras. Uppsatsen är avgränsad till en polisstation i Göteborg. Tolkning av min empiri är en viktig del, då målet varit att få en bättre förståelse och kunskap om det specifika fallet och ämnet, vilket stämmer överrens med mitt syfte. Jag har därför gjort en kvalitativ undersökning. Målet var inte att få fram den absoluta sanningen, utan jag har i min uppsats snarare sökt förståelse för kvinnors uppfattningar om sin egen situation i ett mansdominerat yrke. Jag kommer alltså att utgå från mina respondenters perspektiv. Eftersom jag ville genomföra detaljerade studier av ett fall passade det bra att använda intervjuer som datainsamlingsmetod (Bryman 2011:73ff, 26ff).

Studien bygger på fem semistrukturerade intervjuer med kvinnliga poliser. Genom ett målstyrt urval valde jag ut fem kvinnor med olika ålder och erfarenheter för att få varierande svar på mina frågor. Genom detta hoppades jag få till en överensstämmelse mellan forskningsfrågan och urvalet. Min intervjuguide bestod av tematiska block som jag ansåg relevanta för min frågeställning. Dessa utgick från Kanters teori för att på så sätt säkra studiens interna validitet. Respondenterna fick stor frihet att själva utforma svaren. Jag gavs även möjligheten att ställa eventuella följdfrågor som dykt upp under intervjuens gång.

Intervjuerna skedde enskilt så att kvinnorna inte skulle påverkas av varandra och gav då förhoppningsvis mer ärliga svar på mina frågor. Genom intervjuerna fick jag en djupare inblick i hur respondenterna uppfattar sin verklighet. Med hänsyn till Kvale (1997:145f) kan vissa av frågorna som ställts upplevas som ledande, men jag ställde dessa för att "testa gränserna" och få en reaktion hos respondenten, för att på så sätt erhålla eventuell information som annars inte skulle kommit fram. Intervjuerna spelades in för att sedan kunna transkriberas och analyseras. För att få reda på antal kvinnor inom polisen och andra eventuellt intressanta siffror studerade jag även den statistik som fanns tillgänglig i ämnet.

Jag använde även respondentvalidering, vilket innebär att de personer som jag studerat inom polisen fick veta resultaten av min undersökning och bekräfta att jag uppfattat verkligheten på rätt sätt. Detta för att ytterligare stärka den interna validiteten (Bryman 2011:352ff).

Det är dock viktigt att ha i åtanke att jag genom denna fallstudie inte hittat något typfall vars resultat kan generaliseras och tillämpas på alla polisstationer.

3.1 Etiska överväganden

Det är viktigt att hela tiden tänka på de etiska aspekterna i forskningen. Exempel på detta är enligt Kvale (1997) det informella samtycket, vilket betyder att respondenterna får reda på undersökningens syfte. Detta informerade jag mina respondenter kort om vid tillfrågningen om de ville ställa upp på intervju och mer grundläggande i början av intervjuerna. Jag upplyste dem även om att bandinspelningen inte skall höras av någon annan än mig och att de när som helst hade möjligheten att bryta intervjun och dra sig ur.

Det är även viktigt att skydda respondenternas integritet. Därför kommer inga personliga data att redovisas. Av hänsyn till respondenternas anonymitet kommer inte några hänvisningar till respondent finnas med vid citat, eftersom det då skulle vara möjligt att denna kan identifieras. Respondenterna presenteras kort med ålder, position och tjänstestår, eftersom detta är faktorer som eventuellt kan påverka hur de svarar på frågorna.

4. Resultatredovisning

I detta kapitel presenteras resultaten av intervjuerna i fem kategorier utifrån hur respondenterna ser på följande områden; *karriär och kompetens, karriär och kön, arbetsplats och kultur, krav och prestationer* samt *karriär och motstånd*. Vidare kan underkategorier identifieras och dessa är markerade med kursiv stil i texten. Kapitlet inleds med en kort presentation av respondenterna.

4.1 Presentation av respondenterna

Respondent A är 35 år och har arbetat inom polisen i cirka tre år. Efter sin utbildning arbetade hon först på utredning med mer administrativa sysslor för att sedan börja på IGV, ingripandeverksamhet.

Respondent B är 52 år och har arbetat inom polisen i drygt 30 år. Hon har arbetat på olika platser inom organisationen, dock aldrig på någon chefspost. De senaste åtta åren har hon arbetat inne som anmälningsmottagare, vilket innebär att hon har fasta kontorstider.

Respondent C är 28 år och har arbetat som polis i tre år. Den första tiden satt hon på utredning, något som de flesta nyblivna poliser börjar sin karriär med. Sedan ett och ett halvt år tillbaka arbetar hon som patrullerande polis.

Respondent D är 32 år och har arbetat inom polisen i sex år. För cirka ett år sedan fick hon befattningen biträdande gruppchef, vilket innebär att hon är chef då ordinarie gruppchef är på semester eller är sjuk. Respondenten arbetar som områdespolis, vilket betyder att arbetet är mer förebyggande än ingripande. Gruppen är ofta ute och talar i skolor och så vidare.

Respondent E är 30 år och har arbetat som polis i fyra år. Hon har under hela sin karriär arbetat som patrullerande polis, vilket hon trivs med.

4.2 Karriär och kompetens

När det gäller frågan hur respondenterna ser på sin egen *kompetens* går det att urskilja att ju längre de arbetat, desto säkrare känner de sig i sin yrkesroll och att kompetensen ökar för varje dag och varje pass de arbetar. Efter några år i tjänst känner de sig mer redo för ledande roller och att de har vad som krävs för att hjälpa nya i yrket.

Funderingar kring *karriären* är något som dykt upp hos samtliga respondenter under arbetstiden. Av alla respondenter är det dock endast en som i dagsläget kan tänka sig att kliva upp och bli chef. För de andra handlar karriären mer om att utvecklas i sin egen yrkesroll eller söka andra tjänster inom organisationen, som exempelvis ridande polis eller hundförare. En av respondenterna menar att:

Min styrka ligger i att vara social och finnas ute på fältet bland ungdomar, det är det jag brinner för och som chef bör du istället kliva tillbaka och kanske ha tjänst inne. Det kan vara kul att leda ibland, men min lön är inte det jag får i lönekuvertet utan det är när jag hjälper killar och tjejer ute på gatorna.

Fyra av fem respondenter svarar att de ser sina *möjligheter* att göra karriär som goda. Det är upp till var och en att antingen driva sig själv eller stjälp sig själv. Dock menar de att antalet tjänsteår spelar in vid tillsättningen av exempelvis chefsposter, vilket innebär att det blir svårt att få tjänsten om det är flera sökande med samma kompetens och som också har fler tjänsteår än dig. Därför krävs det några års arbete innan du kan konkurrera om chefspositionerna. Respondenten som inte såg så goda möjligheter till att göra karriär hänvisade till att hennes familjesituation inte skulle fungera i samband med en chefspost. Fyra av de fem respondenterna skulle bli förvånade eller känna att de inte var redo om de skulle bli erbjudna en chefspost idag. Ingen av respondenterna kunde svara att de skulle tacka ja, mycket skulle bero på situation och vilken grupp de skulle bli chef över.

En av respondenterna svarade:

De hade varit jättekul, men jag skulle inte vilja bli chef bara för att, utan det måste vara inom ett område som jag tycker är intressant och som jag är intresserad av. Jag hade inte tackat ja bara för att få vara chef.

När det gäller *uppmuntran* upplever majoriteten av respondenterna inte att de direkt blir uppmuntrade till att avancera. Däremot har stationen börja med medarbetarsamtal, vilket kan vara ett bra avstamp. De säger alla att organisationen har blivit lite bättre på att erbjuda utbildningar som ska hjälpa till att utveckla arbetet i yttre tjänst. Några ledarskapsutbildningar erbjuds dock inte förrän du blivit tillsatt på en chefspost. Det är ofta tjänsteår som spelar in även när det kommer till vilka som får utbildningsplatser, men en av respondenterna vittnar om att personer som visar framfötterna och är dukiga ibland kan handplockas till vissa uppgifter och därmed ges större möjligheter.

4.3 Karriär och kön

När det gäller *könsfördelningen* på arbetsplatsen säger respondenterna att på stationen som helhet är majoriteten fortfarande män. Inom respondenternas turlag har det dock skett en förändring. För några år sedan var en av respondenterna ensam kvinna i turlaget, men sedan några månader tillbaka har det kommit in fler kvinnor, vilket har ändrat fördelningen. Numera är det cirka 40 % kvinnor i de patrullerande respondenternas turlag. I den grupp som arbetar som områdespoliser där en av respondenterna ingår är fördelningen lite mer ojämn. Den består av tio personer, varav två kvinnor. Förutom att de rent fysiskt ser att det är fler män än kvinnor inom polisen säger respondenterna att de märker av mansdominansen på arbetsplatsen på flera sätt. Vid chefstillsättningar, framförallt inre - och yttre befälstjänster, är det nästan uteslutande män som får platserna. En respondent säger att det fortfarande är så att folk kan haka till när det kommer en kvinnlig polis. Utrustningsmässigt är i princip allt fortfarande anpassat till män och deras kroppar, något som de kvinnliga poliserna ser som ett problem. Respondenterna vittnar även om problem med omklädningsrummen, männens är 15 gånger så stort som kvinnornas. I och med att antalet kvinnor ökat markant betyder det att kvinnorna klättrar på varandra, ledningen verkar inte riktigt ha fattat att antalet kvinnor ökat.

När det gäller könsfördelning på chefsposterna på stationen där respondenterna arbetar är ett av sex inre befäl kvinna och bland de yttre befälen finns det inte någon kvinna. Av fem kommissarier är en kvinna. Respondenterna är alltså väl medvetna om att det är en snedfördelning på chefsposterna inom polisen. De kunde se en rad olika orsaker till detta. Traditionellt sett så är polisorganisationen mansdominerad, det är först på senare år som det kommit fler kvinnor till yrket. Detta innebär att det troligtvis inte finns så många kvinnor mer så många tjänsteår på nacken att de kan konkurrera med männen om chefsposterna. En annan orsak de gav var att det kanske främst är män som söker sig till tjänsterna och att kvinnor kanske prioriterar familj och barn före karriären. Den sista orsaken som angavs är att gubbarna anställer varandra. De ser det inte som någon omöjlighet att män favoriseras vid tjänstetillsättning, särskilt av den äldre generationen.

På respondenternas station är de högsta och operativa cheferna män. De kvinnliga chefer som finns har mer administrativa chefspositioner och fungerar mer som mellanchefer. Det kvinnliga inre befälet har dock samma maktbefogenheter som de manliga inre befälen.

En av respondenterna säger att skillnaden mellan kvinnliga och manlig chefers sätt att hantera sitt kontrollspann kan ses i att männen ofta utnyttjar sin makt och sina befogenheter mer än de kvinnliga cheferna. En annan respondent säger att de manliga cheferna ofta har mer pondus och att kvinnliga chefer ofta väljer en mjukare framtoning då de vill att saker ska göras. En man ger order medan kvinnan ber en att göra något. När det gäller huruvida respondenterna föredrar en kvinnlig eller manlig chef svarade en respondent:

Jag föredrar att chefen är rättvis. Jag kan dock se en fördel med en manlig chef, eftersom allmänheten lyssnar mer på en man. Men detta är bara rent praktiskt. Framför en man och en kvinna samma budskap kommer fler att lyssna på mannen, därför är det lättare att ha en manlig chef. Orättvist men sant.

Resterande svarade att det inte spelar någon roll, det är mer personlighetsbaserat.

När de gäller *män och kvinnors karriärvägar* inom organisationen svarar samtliga respondenter att de kan se vissa skillnader. Att killarna tycks göra karriär snabbare än tjejerna, vilket kan bero på familjesituation och barnafödande exempelvis, vilket innebär att man förlorar tid och kunskap och gör att man hamnar på efterkälken. En respondent vittnar om fall då kvinnor uppmanas att inte arbeta ute på fältet efter att de blivit föräldrar. De får ta en position inne istället, vilket ofta innebär mer administrativa uppgifter. Manliga poliser uppfattas ibland som mer framfusiga och drivna att klättra. En respondent svarade följande på frågan:

Ja, det finns en skillnad. Vi kvinnor tycker att vi ska kunna tjänsten då vi söker den. Killar bryr sig inte om detta utan lär sig arbetet allteftersom när de börjar. Kvinnor ställer högre krav på sig själva. Män har inte samma tankesätt.

Respondenten menar att också att de gamla könsrollerna kan spela in när det gäller karriärvägar och möjligheter.

4.4 Arbetsplats och kultur

Samtliga respondenter säger att *stämningen* på arbetsplatsen är mycket god och att den blivit ännu bättre sedan det kommit in lite fler kvinnor. Kollegorna hittar på saker med varandra utanför arbetstid och alla kan skämta med varandra, vilket lättar på trycket som kan uppstå i och med arbetsuppgifterna.

En manlig kultur eller jargong är något som samtliga respondenter upplever existerar. De menar att detta märks exempelvis när det kommer till skämt, som ofta är av sexistisk karaktär.

Det är dock ingenting som respondenterna tar illa vid sig av, utan de menar de är väldigt bra på att haka på jargongen själva. Vissa menar att de kvinnliga poliserna till och med kan ha en hårdare jargong än männen och tycker att det kan vara skönt att kunna driva med sina kollegor utan att de tar illa upp. Flera av respondenterna menar också att de är vana med en tuffare jargong och har tidigare erfarenheter av att som kvinna vara i minoritet. Att anpassa sig till kulturen kan vara något kvinnliga poliser gör omedvetet eller medvetet. På ett omedvetet sätt eftersom du blir lite som du umgås och på ett medvetet sätt eftersom du inte vill sticka ut för mycket. En av respondenterna berättar om hur det var då hon började arbeta som polis för några år sedan. Det var på en annan station än den hon idag är på och kulturen var enormt mycket starkare. Hon berättade om vissa befäl som var riktiga plumpar och där hon fick höra både det ena och det andra. Exempelvis var det tydligen okej att befälen kommenterade hur hennes kropp såg ut i uniformen framför aspiranter. Det var även då respondenten kände sig tvingad att anpassa sig till den rådande kulturen. Så här beskriver hon sina upplevelser:

Jag hakade på mer än vad jag borde. Sedan fick jag höra att jag inte skulle haka på för då kunde man tro att jag var lättfotad. Jag skulle höra på skämten men inte haka på, för då innebar det att jag ville ligga med mina kollegor.

När det gäller hur de ser ut med *förebilder* inom organisationen svarar endast en av respondenterna att hon har någon kvinnlig förebild inom polisorganisationen. Övriga respondenter svarade nej, antingen på grund av det finns så få kvinnor på högre poster eller med hänvisning till att förebilden inte nödvändigtvis är en kvinna utan en duktig polis som är bra på sitt jobb.

4.5 Krav och prestationer

När det gäller *krav* identifierade respondenterna olika situationer då de kan känna att de har mer att bevisa än sina manliga kollegor. Det är främst i fysiska situationer. De säger att som kvinna har du ett fysiskt underläge, vilket kan skapa en press att bevisa att du kan trots att du är kvinna. En av respondenterna kände sig exempelvis pressad att träna varje dag istället för var tredje dag som många av hennes manliga kollegor. Som kvinna måste du i vissa situationer arbeta på ett annorlunda sätt för att kompensera det du saknar i styrka. En respondent menar att just på grund av att polisorganisationen är mansdominerad finns en känsla av att hon vill bevisa för sina chefer och medarbetare att hon klarar av lika mycket som de manliga kollegorna.

Samtliga respondenter känner att de ställer höga krav på sig själva och sin prestation. Det handlar inte om att de vill prestera bättre än just sina manliga kollegor eller någon annan, men att åtminstone prestera lika bra. Att känna pressen om att prestera bättre var något flera av respondenterna kände av alldeles i början när de var nya. Nu handlar det mer om att prestera och göra ett bra jobb för att känna att du gör ett bra jobb och bevisa för dig själv att du är duktig. Majoriteten av respondenterna menar att de säkerligen finns en viss rädsla hos kvinnliga poliser att vara "för duktiga" eller att prestera "för bra". En respondent säger att det handlar om "den kvinnliga förbannelsen", du ska inte sticka ut, men ändå måste du vara mycket duktigare än alla andra, men du måste vara det på rätt sätt. En annan respondent säger att om du presterar för bra så ses du som kaxig.

Som tjej får du mycket mer skitsnack på vägen och man får armbåga sig fram. Det är mycket skitsnack bakom ryggen, främst från andra tjejer. Vi är jävligt snabba med att fälla varandra. du ska vara kompetent och duktig, men inte för mycket. Då kommer även killarna att reagera. Det är mycket konkurrens inom polisen, att vara bäst, att avancera. Det gör att folk ibland glömmer bort att höja varandra.

Hon säger även att om du gjort något riktigt bra tonar du hellre ner det. Du tar kicken själv och berättar för någon om det där hemma istället.

4.6 Karriär och motstånd

De situationer då respondenterna märker att de är mer synliga eller *behandlas annorlunda* än sina manliga kollegor är främst vid uttryckning, i mötet med allmänheten. När kvinnliga poliser finns med kan de ofta bidra till en lugnare stämning medan en patrull som består av endas män istället kan trigga igång stämningen. Många kvinnliga brottsoffer talar hellre med en kvinnlig polis än en manlig, något som samtliga respondenter vittnade om. Att i dessa situationer vara mer "synlig" än de manliga kollegorna är inte någonting som respondenterna ser som negativt, snarare som positivt. Mindre positiva effekter av att vara kvinnlig polis är att inte tas på lika stort allvar som de manliga kollegorna. Framförallt den äldre generationen kan ha problem med att acceptera kvinnliga poliser.

En respondent säger att folk ibland har fördomar om kvinnliga poliser. Att de skulle vara tuffare och kaxigare än manliga, bara för att de har mer att bevisa. En annan av respondenterna menar att detta beror på att kvinnor redan från början är i underläge och så fort hon gör sitt jobb så ses det som att hon måste hävda sig.

Samtliga respondenter säger att de *hinder* som man kan stöta på i sin yrkesroll inte beror på att du är just kvinna. Hinder kan dyka upp under vägen för alla, vare sig du är man eller kvinna. De menar att det är upp till en själv att vara målmedveten och kämpa för att ta sig förbi dessa.

När det gäller hur man som kvinna ska lyckas i en mansdominerad bransch svarade respondenterna att du ska våga gå emot det gamla och sudda ut mönstret. Du ska vara dig själv och bara köra på. Du ska våga ta för dig och inte glömma bort din könsroll, att du faktiskt är kvinna. En respondent svarade:

Man är dum om man inte spelar på sin kvinnlighet ibland och utnyttjar sina fördelar. I förhörssituationer till exempel, om det hjälper mig att någon ser mig som en blond liten docka som inte kan läsa mellan raderna, så visst använder jag det. På så sätt får man mer under – bordet - information Det är en fördel jag har som inte mina manliga kollegor har.

Ett annat svar var att du ska ha en jädra anamma, satsa på dina mål och inte låta folk trycka ner dig.

5. Diskussion

I detta kapitel kommer mina resultat diskuteras med utgångspunkt i Kanter's teori om strukturer på arbetsplatsen. Resultaten är strukturerade i tre teman, *karriärmöjligheter*, *avvikande* och *maktförhållanden*. Dessa teman kan kopplas ihop med syfte och frågeställning. Syftet med uppsatsen var att beskriva hur kvinnliga poliser ser på sina möjligheter att göra karriär i ett mansdominerat yrke och förklara detta med hjälp av Rosabeth Moss Kanter's teori om olika strukturer på arbetsplatsen. Detta för att se huruvida denna teori kan bidra till en förklaring av verkligheten och varför den fortfarande ser ut som den gör, 35 år efter sin uppkomst.

5.1 Karriärmöjligheter:

Att kvinnor genom tiderna stött på hinder i deras väg uppåt i karriären är inte något nytt. Polisen är fortfarande mansdominerad och med relativt få kvinnor på chefspositionerna. För att detta ska kunna förändras krävs det att kvinnor och män ges lika möjligheter till att göra karriär. Kanter menar att så inte är fallet. Att kvinnor inte alls har samma möjligheter som sina manliga kollegor att utvecklas och avancera. Flera av kvinnorna som jag intervjuat hävdar dock skillnaden. Fyra av fem säger att de ser sina möjligheter som goda och är mycket säkra på sin kompetens. Trots detta är det endast en av fem som skulle kunna tänka sig att bli chef. Kan detta bero på att de inte alls är så självsäkra som de i intervjuerna vill framstå som?

Enligt Kanter kan en person som inte ges så stora möjligheter förneka att denne ens vill göra karriär. Det blir ett sätt att skydda sig själv från tankar om att ens kompetens kanske inte räcker till. Det kan även bero på att respondenterna ställer mycket höga krav på sig själva, och därför inte känner sig redo. Det framkom i intervjuerna att det inom kåren sker väldigt lite uppmuntran till avancemang, vilket också kan vara en orsak till att kvinnorna inte kan se sig själva som chefer. Uppmuntran är en viktig del för att våga ta steget. Respondenten som inte kände att hon hade några goda möjligheter till att avancera har arbetat länge som polis, vilket betyder att hon kom in i poliskåren då det fortfarande var ovanligt med kvinnliga poliser. Därmed hamnade hon genast i en utsatt position, vilket kan ha hängt med henne genom åren. Som Kanter beskriver det så gavs hon troligtvis inga stora möjligheter till att börja med. Detta tankesätt kanske lever kvar och påverkar hennes uppfattning. I likhet med Kanter beskriver en respondent att du anses lyckad om du avancerar och att det finns mycket konkurrens inom polisen. Trots detta känner sig respondenten nöjd med sin nuvarande befattning.

Ingen av respondenterna, inte ens respondenten som inte ser sig ha några goda möjligheter, verkar ha brist på engagemang i sitt arbete.

Samtliga berättade om hur mycket de älskar sitt jobb och hur mycket de brinner för det. Detta omkullkastar Kanter teori om att små möjligheter ger ett lågt engagemang. Jag tror dock att detta kan bero på själva arbetet. Som alla respondenter beskriver så är det mycket varierande att arbeta som patrullerande polis eller som anmälningsmottagare. Detta i samband med vetskapen att du hjälper folk kan skapa en motivation i sig. Dessutom är man inom turlagen bra på att höja varandra och ge varandra beröm, vilket kan bidra till att behovet av att avancera inte är så stort. Nu är de flesta av respondenterna relativt unga i tjänst, vilket kan bidra till deras syn på sina möjligheter. Antingen så tror de att deras möjligheter är goda eftersom de ännu inte erfarit annat, eller så har det faktiskt förändrats såpass mycket inom organisationen att kvinnor nu spelar med samma regler som männen. Men i stort uppfattar mina respondenter sina karriärmöjligheter som goda.

5.2 Avvikande:

Rent siffermässigt går det inte att säga att mina respondenter är i tokens position. I alla fall inte om vi endast tittar på stationen som de arbetar på där det är mer än 15 % är kvinnor. Däremot går det att se vissa likheter i det som respondenterna berättar och det som Kanter menar att tokens position innebär.

Respondenterna vittnar om en viss synlighet i jämförelse med sina manliga kollegor, men inte på det negativa sätt som Kanter beskriver. Synligheten är snarare något som kvinnorna ofta använder till sin fördel och de drar nytta av att allmänheten ibland ser en som just kvinna. Dock finns det en press för dessa kvinnor att prestera bra för att visa att de duger, även om det handlar om att bevisa de för en själv. Framförallt i fysiska situationer då kvinnorna vet med sig att de har ett underläge blir det viktigt att prestera för att få ett erkännande, vilket stämmer överrens med vad Kanter säger om synligheten. Som kvinna är du ständigt i rampljuset, vare sig du vill eller inte. Detta gäller kanske särskilt i sådana situationer då allmänheten förväntar sig att du som kvinna inte ska klara av en viss uppgift.

I likhet med Kanter teori finns det en viss rädsla för att prestera för bra och att sticka ut för mycket. Du vill inte ses som kaxig eller aggressiv bland dina kollegor. Detta är en rädsla som många kvinnor troligtvis känner av, inte enbart kvinnlig poliser. En rädsla att bli placerad i stereotypen att kvinnor hela tiden måste hävda sig.

Att bli bedömd efter en stereotyp, något som Kanter kallar för assimilering, är något som respondenterna kan märka av i mötet med allmänheten. Vissa människor har föreställningen att kvinnliga poliser är tuffare och kaxigare bara för att de har mer att bevisa. Assimilering innebär också att du som kvinna placeras i en roll, vilket en av respondenterna berättade om. Hon sågs som en förförerska eftersom hon hakade på sexskämten på stationen. Skämten är en del av det som Kanter benämnde kontrast. Det blir ett slags lojalitetstest att få skoja om de kvinnliga kollegorna. Respondenterna berättar att det förekommer sexistiska skämt och att folk ibland skämtar på kvinnors bekostnad, men att kvinnorna själva kan vara ännu värre än männen. Dagens kvinnliga poliser är sannolikt mer luttrade när det kommer till sådana saker och har lite mer skinn på näsan om du jämför med kvinnliga poliser för femton, tjugo år sedan. Detta kan bero att kvinnor inte längre är i så stor minoritet, det har börjat jämnas ut sig mellan könen. Åtminstone inom patrullerande poliser. Kanter menar att kvinnor utesluts från informella sammanhang av sina manliga kollegor, något som omkullkastats av respondenternas svar. I ett arbete som sätter såpass mycket press på en som person är det viktigt att kunna sitta ner efter arbetstid och diskutera, ge feedback och återhämta sig. Något som respondenterna menar fungerar bra på stationen.

Att avvika från den manliga normen verkar med andra ord inte vara något som stör de kvinnliga poliser jag talat med. De är mycket medvetna om att det i vissa kan innebära att allmänheten placerar dem i en kategori och ser en som enbart kvinna istället för en individ, men fördelarna verkar ändå väga upp nackdelarna.

5.3 Maktförhållanden:

På polisstationen där respondenterna arbetar är det männen som har mest makt. Det finns ytterst få kvinnliga chefer och de som finns har en position som mellanchefer. Detta stämmer överrens med vad Kanter menar med maktstruktur. Männen är de högsta cheferna och kvinnorna har med administrativa chefsrollerna. De har ofta hand om de mjuka frågorna, så som personalfrågor. De frågor som kräver handlingskraft hanteras av de manliga cheferna. Kvinnor tycks alltså ha begränsat med makt i jämförelse med männen i polisorganisationen. Enligt Kanter skulle detta innebära att de kvinnliga cheferna använder sig utav en hårdare ledarskapsstil och är mer bossiga. Detta motsätter sig samtliga respondenter och menar att de kvinnliga cheferna har en mycket mjukare framtoning än männen. Dessutom är det männen som ofta utnyttjar sin makt och sina befogenheter, trots att det är dem som sitter på den mesta makten. Enligt Kanter är detta ett beteende som kan ses hos personer som har begränsat med makt, eftersom denne gör allt för att behålla sin kontroll.

En likhet som kan identifieras i respondenternas svar och i Kanters teori är attityden att de flesta föredrar en manlig chef. De flesta respondenter sa det inte rakt ut, men var inne på spåret flera gånger. Inte just för att de tyckte att en manlig chef är bättre än en kvinnlig, utan för att allmänheten fortfarande har den uppfattningen.

Kanters teori om att det är kvinnors brist på makt som gör att de är i minoritet på chefsposter kan jag dock inte hitta några belegg för i min empiri. Detta verkar istället ha att göra med antal tjänsteår, att det ännu inte finns så många kvinnor som kvalificerar sig till tjänsterna. När det kommer till att kvinnorna verkar hamna på mellanchefernivå så kan det mycket väl vara ett resultat av olika intressen. De kvinnliga cheferna på stationen kanske tycker att det är roligare att ha hand om personalen än att vara operativ chef. Så som respondenterna beskrev sina kvinnliga chefer fick jag uppfattningen att de är mycket sociala och gillar att röra sig bland sina medarbetare och ha en mer neutral relation med dem. Det råder ingen tvekan om att de kvinnliga poliser jag intervjuat lägger märke till att det fortfarande är männen som sitter på den mesta makten. Dock verkar de inte reflektera speciellt mycket över detta och de ser inga negativa effekter av det i dagsläget.

6. Slutsatser

När det gäller kvinnors möjligheter att göra karriär inom polisen skulle jag vilja säga att mycket har förändrats de senaste åren. Kvinnor är mycket mer accepterade i dagens organisation och deras situation har förbättrats avsevärt. Visst, männen är fortfarande i majoritet och det är fortfarande dem som sitter på den mesta makten på stationen, men det är något som troligtvis kommer att förändras över åren. Detta på grund av att tjänstetillsättningen som sker efter antal tjänsteår troligtvis är en bidragande orsak till att kvinnorna är så pass få på chefsposterna. Kvinnorna måste få några år på sig för att komma upp i samma antal som männen. Tittar vi på hur många kvinnor som tas in på polisutbildningen ger det indikationer på att organisationen går mot en mycket bättre jämfördelning mellan könen. Visst kan ens möjligheter påverkas av familjesituation och barnafödande, men som respondenterna sa, det är upp till dig själv. Vill du så kan du. Dagens kvinnliga poliser har troligtvis mycket bättre möjligheter att göra karriär än vad vi som utomstående först tror.

Kanters teori om strukturer passar med andra ord inte så bra in när man talar om dagens polisorganisation. I alla fall inte på den polisstation där mina respondenter arbetar. Vissa delar av den kan kännas igen och det kommer kanske aldrig att försvinna helt och hållet, men som helhet kan jag inte se att denna teori kan göras gällande i dag. Detta gjorde mig förvånad till en början. Jag förväntade mig att det skulle vara mycket mer mansdominans inom polisen och att de kvinnliga poliserna skulle befinna sig i en väldigt utsatt position. Efter att ha spenderat en hel del timmar på polisstationen och med poliserna som arbetar där märker jag att mina förutfattade meningar inte alls stämmer särskilt bra. Som sagt, jag kan endast uttala mig om denna specifika station, inte hela polisorganisationen som sådan, men de kvinnliga poliserna jag talat med verkar överlag se positivt på sin situation och på sina karriärmöjligheter.

6.1 Metoddiskussion

Min uppsats bygger på svar från endast fem respondenter, vilket inte kan ses som särskilt representativt för hela polisorganisationen. Däremot ger det en bra bild över hur det ser ut på den specifika polisstation där jag gjorde min studie. Hade respondenterna arbetat på olika stationer hade resultatet säkerligen sett annorlunda ut.

Som undersökningsmetod passade semistrukturerade intervjuer mycket bra. Det gav mig svar som gjorde att jag kunde besvara min frågeställning och möjligheten att ställa följdfrågor var bra eftersom det gav en djupare och klarare bild över respondenternas tankar. Det visade sig ganska snabbt att Kanters 35 år gamla teori inte stämde särskilt bra överrens med mina respondenters utsagor, vilket tyder på att kvinnornas situation faktiskt ändrats genom åren.

Så här i efterhand vet jag nu att några av intervjufrågorna hade jag kunnat hoppa över, eftersom de inte tillförde någonting till min studie.

6.2 Förslag till vidare forskning

Eftersom detta är en kandidatuppsats var jag tvungen att begränsa mig kraftigt för att hinna klart. En intressant fortsatt forskning hade varit att ta in mer ledarskapsaspekter på ämnet och se hur respondenterna resonerar kring gott ledarskap. Samhället förändras ständigt och det kan därför vara intressant att se huruvida ett mer jämställt samhälle påverkar synen på vad som ses som det goda ledarskapet.

Att intervjua de kvinnliga ledarna inom polisen var något jag planerade att göra, men tyvärr inte hann med. Det skulle vara intressant att se hur de ser på sin situation. Med tanke på att de är i kraftigare minoritet jämfört med de patrullerande poliser jag talat med, kan deras tankar och uppfattningar skilja sig åt.

7. Referenser

Acker, Joan (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of Gendered Organizations." *Gender and Society, Vol 4, Nr 2, pp 139-158*.

Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (2007). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur, Upplaga 1:9.

Appelbaum, Steven H., Audet, Lynda & Miller, Joanne C. (2003). "Gender & leadership? Leadership & gender?" *Organisation Development Journal, Vol 24. Nr 1, pp 43-51*.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö:Liber, Upplaga 2:1.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2008). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö:Liber.

Ferguson, Kathy E (1984). *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.

Hirdman, Yvonne (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Moss Kanter, Rosabeth (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Polisens hemsida (2011). *Organisationen*. Tillgänglig: [http://www.polisen.se/Om polisens/Polisens organisation/Organisation](http://www.polisen.se/Om_polisen/Polisens_organisation/Organisation). [2011-10-27].

Polisens hemsida (2011). *Handlingsplan för mångfald och likabehandling*. Tillgänglig: [http://www.polisen.se/Aktuellt/Nyheter/Sök handlingsplan](http://www.polisen.se/Aktuellt/Nyheter/Sök_handlingsplan). [2011-11-17].

Polisförbundets hemsida (2011). <http://www.polisforbundet.se/Texteditor/DisplayAttachment.aspx?id=2776>. [2011-11-18].

Riksdagens hemsida (2011). *Diskrimineringslag 2008:567*. Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/Lagar/Svensk författningssamling/Sök 2008:567](http://www.riksdagen.se/Lagar/Svensk_forfattningssamling/Sök_2008:567). [2011-12-10].

SOU (1994:3). *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Norstedts tryckeri AB.

SOU (1997:83). *Kvinnor och ledarskap*. Stockholm: Norstedts tryckeri AB

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

Walby, Sylvia (1997). *Gender Transformations*. New York: Routledge

Walby, Sylvia (1989). "Theorising Patriarchy." *Sociology*, Vol 23, Nr 2, pp 213-234.

Yoder, Janice D. (1991). "Rethinking Tokenism: Looking beyond numbers." *Gender and Society*, Vol 5, Nr 2, pp 178-192.

8. Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrund:

1. Hur gammal är du?
2. Hur länge har du arbetat inom polisen?
3. Hur länge har du arbetat på din nuvarande position?
4. Hur kommer det sig att du ville bli polis?
5. Hur ser din arbetsdag ut?

Ledarskap

6. Vad krävs för att en individ ska vara ledare?
7. Vilka krav ställs det på manliga och kvinnliga chefer informellt?
8. Hur ska en bra chef vara?

Möjligheter

9. Hur ser du på din egen kompetens?
10. Vad har du för karriärmål?
11. Hur ser du på dina karriärmöjligheter?
12. Hur uppmuntras du att avancera?
13. Har du gått någon ledarskapsutbildning? Om ja, vilken?
14. Om du skulle få ett erbjudande om en chefsposition idag, hur skulle du reagera?
15. Vilka skillnader kan du se mellan kvinnors och mäns karriärvägar?

Frekvens

16. Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?
17. I vilka situationer märker du av att polisen är mansdominerad?
18. Hur upplever du stämningen på arbetsplatsen? Mellan kollegor etc.
19. I vilka situationer märker du av att det finns någon manlig jargong/kultur på arbetsplatsen?
20. Vad har du gjort för att anpassa dig till kulturen?
21. I vilka situationer upplever du att du är mer "synlig" än dina manliga kollegor?
22. I vilka situationer upplever du att du behandlas annorlunda än dina manliga kollegor?

23. Vem/vilka är dina kvinnliga förebilder inom polisen?
24. När känner du att du har mer att bevisa än dina manliga kollegor?
25. I vilka situationer känner du att du måste prestera bättre än dina manliga kollegor?
26. Finns det en rädsla för att prestera "för" bra?
27. Man pratar mycket om snedfördelning på chefsposterna inom polisen, hur ser det ut på din arbetsplats? Vad kan du se för några anledningar till att detta?

Makt

28. Hur ser maktfördelningen ut mellan män och kvinnor på din arbetsplats?
29. Vilka skillnader i kontrollspann ser du mellan dina chefer som är kvinnor och dem som är män?
30. Vilka hinder stöter man på i sin yrkesroll på grund av att man är kvinna?
31. Föreställ dig att du blev erbjuden en chefsposition, hur skulle dina kollegor reagera på det?
32. Hur skulle dina kollegor reagera om du blev deras chef? Konflikter?
33. Föredrar du att din chef är en man eller kvinna? Varför?
34. Hur kan man som kvinna lyckas i en mansdominerad bransch?