

Kandidatuppsats i Offentlig Förvaltning VT13

Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet

Jimmie Blomster

Ylva Hellgren

Handledare: Iwona Sobis

Examinator: Östen Ohlsson

Män som omges av kvinnor

- Den numerära fördelningens betydelse för manliga enhetschefer inom Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder



GÖTEBORGS UNIVERSITET
FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

Abstract

Title: Män som omges av kvinnor – Den numerära fördelningens betydelse för manliga enhetschefer inom Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder.

Authors: Jimmie Blomster och Ylva Hellgren

Through the years, research on the significance of the numerical distribution in the workplace, for the most part focused on how women experience working in a male-dominated sector. This study will instead put the focus on men and how they feel about being in numerical inferiority in a female-dominated sector. A case study of a female-dominated sector, Individual and Family Care and Disability in Askim-Frölunda-Högsbo, have been implemented. Empirical data were collected using semi-structured interviews with five selected unit managers. The result suggests, unlike used theories and previous research that the male unit managers do not notice that they are in the minority against women. This can be explained by the fact that they all worked in the sector for a long time and therefore are well accustomed in the female majority. A negative effect which also goes against previous research could be detected. Some unit managers felt that because they were men it would have been more difficult to climb the ranks due to that the majority of managers are women and that they would rather promote more women.

Keywords: Gender, Unit manager, Female-dominated sector, Numerical distribution, Glass ceiling, Glass Escalator, Glass Travelator

Nyckelord: Kön, Enhetschef, Kvinnodominerad sektor, Numerisk fördelning, Glastak, Glasrulltrappa, Glasrullband.

Innehållsförteckning

Viktiga begrepp och förkortningar.....	1
1. Introduktion.....	2
1.1 Problem och Syfte.....	2
1.2 Uppsatsens disposition.....	3
2. Teoretisk referensram.....	5
2.1 Numerär fördelning.....	5
2.2 Det osynliga glastaket.....	6
2.3 Könets sociala norm.....	7
2.4 Kön, analysenhetens olämplighet och inkräktande.....	7
2.5 Glasrulltrappan – den osynliga vägen uppåt.....	8
2.6 Kön och organisation.....	8
2.7 Kön eller status?.....	9
2.8 Glasrullbandet och den professionella statusen.....	9
3. Metod.....	12
3.1 Studiens design.....	12
3.2 Urval.....	12
3.3 Intervjuer.....	13
3.4 Genomförande och tolkning.....	13
3.5 Etiska hänsynstaganden.....	14
4. Resultat.....	16
4.1 Beskrivning av organisationen.....	16
4.2 Beskrivning av enhetscheferna.....	16
4.3 Könsegregationen i den sociala sektorn.....	18
4.4 Att vara i minoritet i den sociala sektorn.....	18
4.5 Jämställdhet.....	20
4.6 Framtida karriärmöjligheter.....	21
4.7 Förväntningar i yrkesrollen.....	23
5. Diskussion.....	25
5.1 Upplevelser av att befinna sig i minoritet.....	25
5.2 Vad innebär jämställdhet.....	27
5.3 Karriärmöjligheter för manliga chefer.....	27
5.4 Reflektioner.....	29
6. Referenser.....	31
Bilaga 1.....	33

Viktiga Begrepp och Förkortningar

Följande begrepp kommer att användas i studien och ska hjälpa till att skapa förståelse för de fenomen som de beskriver. Begreppen kommer att sättas i sitt sammanhang i den teoretiska referensramen.

IFOFH: Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder

Token: En kvinna eller man som ses som en symbol för hela sitt kön och inte som en enskild individ.

Glastak: Ett osynligt tak som hindrar minoriteter att klättra i karriären på grund av strukturella hinder.

Glasrulltrappa: En osynlig väg uppåt i karriären för män inom kvinnodominerade yrken till följd av strukturella fördelar.

Glasrullband: En osynlig väg som på grund av strukturella fördelar tar män till en högre professionell nivå men utan att klättra i hierarkin.

1. Introduktion

Sverige har länge berömts för sin jämställdhet inom arbetslivet där det kvinnliga deltagandet på arbetsmarknaden är bland det högsta i hela Europa och där löneskillnaderna bland män och kvinnor är bland de lägsta i Europa. Trots detta goda resultat av kvinnor på arbetsmarknaden i Sverige så finns det en skillnad inom vilka yrkesområden som män och kvinnor finns representerade (Hultin 2003:32f). Jacobs (1989) beskriver denna könsdifferentiering som en följd av socialiseringen där männen skolats in till att arbeta inom exempelvis industrin och kvinnorna inom det sociala området. Trots socialiseringens inverkan har det sedan slutet av 1970-talet funnits en stor majoritet av manliga chefer inom det sociala området av offentlig sektor. Andelen manliga chefer inom den sociala sektorn uppgick då till hela 92 % av den totala andelen chefer. Sedan dess har det uppstått en trend där andelen manliga chefer stadigt minskat till dagens läge där endast 37 % av chefspositionerna inom den sociala sektorn innehas av män (Kullberg 2012:8; SCB 2012). Kvinnorna innehar således majoriteten av chefspositionerna inom det sociala området av offentlig sektor i Sverige. Verksamheterna inom det sociala området av den offentliga sektorn har trots dessa siffror alltid bemannats av kvinnor i betydligt högre utsträckning än män. Detta beror på att yrkena inom dessa verksamheter historiskt sett betraktats som lågstatusyrken och traditionellt kvinnliga. Under en lång tid har det inom det privata näringslivet forskats mycket om den numerära fördelningens betydelse och hur kvinnor som är i minoritet på sin arbetsplats upplever sin arbetssituation (Kanter 1977). I dessa studier har det visat sig att kvinnor känner sig mer iakttagna och att de ses som symboler för sitt kön snarare än som en individ, denna situation kallar Kanter för en tokensituation. På senare tid har forskare även börjat studera samma situation inom det offentliga och nyare forskning har också riktat in sig på hur män upplever situationer där de befinner sig i en numerär underlägsenhet (Williams 1992; McDonald, Toussaint och Schweiger 2004; Kullberg 2012).

1.1 Problem och Syfte

Att vara i minoritet inom en organisation har länge setts som problematiskt. Mycket forskning finns kring kvinnans upplevelser av att arbeta i ett mansdominerat område men hur är det för mannen när situationen blir den omvända? Att vara man i ett område där man egentligen inte hör hemma kan medföra en rad olika konsekvenser, såväl positiva och negativa. På grund av att forskningen om män inom kvinnodominerande yrkesområden är relativt ny blir det i den här studien intressant att beskriva och förklara hur manliga enhetschefer upplever sin roll

inom ett kvinnodominerat område. Studien kommer med utgångspunkt i Kanters teori om effekterna av den numerära fördelningen att identifiera hur manliga enhetschefer inom Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder i Askim-Frölunda-Högsbo upplever detta. Studien ska även ge en djupare förståelse om de manliga enhetscheferna behandlas annorlunda på grund av sitt kön och om det finns andra saker som påverkar männens upplevelser av att verka inom ett kvinnodominerat område. Möjliga effekter av att männen befinner sig i numeriskt underläge gentemot kvinnorna kommer att identifieras. Både de positiva och negativa effekterna samt på vilket sätt de tar form kommer att kartläggas.

Frågeställningarna hålls öppna för att belysa respondenternas egna åsikter och uppfattningar (Bryman 2011:413). Valet av forskningsfrågor grundar sig i problemområdet och ska hjälpa oss att uppfylla syftet med studien. För att få en så utförlig beskrivning som möjligt så används ordet "hur" i forskningsfrågorna. Det ger mer öppna frågor som inte begränsar svaren.

Forskningsfrågorna blir utifrån ovanstående motivering:

- Hur upplever manliga enhetschefer inom sektor Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder att vara i minoritet i en kvinnodominerad ledningsgrupp?
- Vad innebär jämställdhet i den aktuella organisationen enligt de manliga enhetscheferna i minoritet?
- Vilka karriärmöjligheter finns för manliga enhetschefer som befinner sig i minoritet inom IFOFH?

Andra aspekter som skulle vara intressanta att studera är hur enhetschefernas ledarstilar påverkar deras upplevelser eller hur relationen mellan enhetschef och medarbetare påverkas av den numerära fördelningen. Studien kommer dock endast att fokusera på dynamiken inom ledningsgruppen och inte på något utav ovanstående perspektiv.

1.2. Uppsatsens disposition

I kapitel 1 presenterades en introduktion till ämnet samt problemformulering, syfte och forskningsfrågor. I kapitel 2 presenteras tidigare forskning och aktuella teorier som fungerar som vägledning i studien. I kapitel 3 ges en ingående beskrivning av metoderna, tillvägagångssättet och de etiska hänsynstagandena som använts under studiens gång. I kapitel

4 redovisas resultatet av insamlad empiri för att sedan i kapitel 5 diskutera forskningsresultatet med hjälp av den teoretiska referensramen samt dra slutsatser.

2. Teoretisk referensram

I kapitlet presenteras forskning som är mest relevant för vår studie. Tidigare empirisk forskning ger en större förståelse för hur det upplevs att vara i numerisk underlägsenhet på arbetsplatsen. Nedan presenterade empiriska studier fördelas i olika teman och vi tar även hänsyn till en teoretisk utveckling av upplevelser av att vara i minoritet på arbetsplatsen. Även teorier som har förmåga att förklara betydelsen av kön inom arbetslivet presenteras. Vi tror att de valda teorierna hjälper oss att fånga de teoretiska begrepp som det fenomen som vi studerar, det vill säga hur manliga enhetschefer upplever det att vara i minoritet i ledningsgruppen, frambringar. Den beskrivna forskningen och teorin som finns om den numerära fördelningen och betydelsen av kön blir viktig i analysen av insamlad data för att kunna besvara forskningsfrågorna och uppnå syftet med studien. Eftersom studien ska fokusera på män i en kvinnodominerad ledningsgrupp så måste fokus ligga på både könsperspektivet och den numeriska fördelningen för att uppnå syftet. Utöver den forskning som presenterats nedan har vi valt tre begrepp; *Glastak*, *Glasmulltrappa* och *Glasmullband* som är ytterst relevanta för vår studie och kommer att använda dem för att beskriva männens upplevelser av att vara i minoritet på en arbetsplats. Dessa tre begrepp ses som centrala i studien då de figurerar flitigt i litteraturen rörande män och kvinnors upplevelser av att verka i en miljö där de är numeriskt underlägsna. Begreppen kommer ständigt att finnas i åtanke under studiens gång och fungera som hjälpmedel i vår tolkning för att på bästa sätt kunna besvara forskningsfrågorna och syftet med studien. I slutet av kapitlet kommer en mer detaljerad sammanfattning av likheter och olikheter i de olika studierna att lyftas fram där vi kommer att visa på kontradiktionen som finns i den aktuella forskningen.

2.1 Numerär fördelning

Teorin om den numerära fördelningen kommer ursprungligen från Kanter (1977). Kanter (1977) har i sin forskning fokuserat på relationerna mellan manligt och kvinnligt. I boken "Men and Women of the Corporation" har en kvalitativ fallstudie gjorts på ett stort amerikanskt företag som går under pseudonymen "Indsco". I studien låg fokus på kvinnans roll i en mansdominerad miljö och en arbetsgrupp innehållandes 300 personer där endast 20 var kvinnor undersöktes. Under studiens gång analyserades intervjuer av kvinnorna och männen i arbetsgruppen, data samlades in och observationer utfördes löpande.

Kanters definition av de negativa effekterna av den numerära fördelningen innebär att man befinner sig i en stark numerisk underlägsenhet inom en social miljö där man behandlas annorlunda, inte bara för att man har ett visst kön utan det kan också vara på grund av etnicitet eller sexuell läggning. Kanter benämner personer som befinner sig i den här situationen som *tokens*, vilket betyder att man ses som symboler för hela sitt kön och inte som en enskild individ (Kanter 1977:206). Kanter nämner tre märkbara tendenser inom teorin som framträder när man befinner sig i den här situationen; synlighet, kontrast och assimilering (Kanter 1977:210). Synlighet innebär att man som numerärt underlägsen är mer synlig och får större uppmärksamhet än den dominerande gruppen och beteendet hos individen ses som unikt och speciellt. Med kontrast så menar Kanter att skillnader mellan den dominerande gruppen och den numerära minoriteten synliggörs. Den dominerande gruppens överlägsenhet kan då bidra till att den aktuella minoritetsgruppen blir utfrysad då den ses som annorlunda. Assimilering är Kanters tredje tendens och innebär att man bortser från de individuella karaktärsdrag som en viss individ kan inneha och stereotypiserar individer utifrån den sociala grupp som man tillhör (Kanter 1977:210f). Sammanfattningsvis kan sägas att individer som befinner sig i en numerär minoritet är synliga och besitter individuella drag men samtidigt får de inte använda sig av dessa utan de måste anpassa sig till de rådande sociala regler och normer som finns inom en viss social miljö. Kanter vill med sin teori om den numerära fördelningen alltså synliggöra konsekvenserna av att befinna sig i en position där man är numerisk underlägsen. Tendenserna som nämnts bidrar till negativa konsekvenser som social isolering, prestationsångest och köns kategorisering.

2.2 Det osynliga glastaket

Morrison, White och van Velsor (1987) var några utav de första som använde sig av begreppet glastak. Glastaket är enligt deras definition inte bara en osynlig barriär för individer, baserad på hur väl individen klarar av ett jobb på en högre nivå, utan glastaket berör kvinnor som grupp och de hålls tillbaka från avancemang just för att de är kvinnor. I boken "Breaking the Glass Ceiling - Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?" beskrivs författarnas studie som bygger på intervjuer med 76 kvinnliga chefer på verkställande nivå. Författarna kommer fram till att även de kvinnor som lyckas bryta sig igenom glastaket upplever att det finns ytterligare en barriär som hindrar dem från att nå de allra högsta positionerna. Den allra högsta nivån beskrivs som en sorts klubb där kriterierna för att bli invald inte alltid är helt konkreta och har man då inte den rätta bakgrunden, eller är

kvinnor, så har man ingen chans (Morrison, White och van Velsor 1987:124). Slutsatsen är att attityder som dessa tar lång tid att förändra och att man måste arbeta för att minska trycket på de kvinnliga cheferna. För att lyckas med detta bör man enligt författarna först och främst försöka ändra männens attityder gentemot positiv särbehandling och kvinnor i allmänhet (Morrison, White och van Velsor 1987:167).

2.3 Könens sociala norm

Jacobs (1989) ger i sin bok "Revolving doors: Sex segregation and women's careers" sin syn på den numerära fördelningens betydelse. Jacobs har fokuserat på ett stort antal kvinnor och män i över 50 olika yrken, både mans- och kvinnodominerade. Jacobs studie fokuserar mestadels på datainsamling för att upptäcka trender inom de olika yrkena. Tesen som drivs i boken är att könsfördelningen inom olika yrken inte beror på kön utan på social kontroll genom socialisering där man får klart för sig redan i tidig ålder att man tillhör en viss social kategori och således ska man även arbeta inom vissa områden. Utöver att Jacobs undersökt socialiseringens konsekvenser så har han även undersökt hur det blir för kvinnor och män som går emot denna sociala norm. Slutsatsen som han drar är att män och kvinnor som arbetar inom yrken där de "inte hör hemma" upplever samma svårigheter oavsett kön.

2.4 Kön, analysenhetens olämplighet och inkräktande

Yoders (1991) artikel "Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers" bygger på Kanter teori om den numerära fördelningens betydelse och utvecklar den. Detta genom ytterliggare aspekter som ger negativa effekter utav att befinna sig i minoritet (Yoder 1991:178). Enligt Yoder har Kanter helt bortsett från könets funktion och könsdiskrimineringen som finns på arbetsplatser där män dominerar bland de anställda. Yoder fastlog därmed att könet bidrar till de negativa effekter som uppkommer av den numerära fördelningen. Den andra faktorn är analysenhetens olämplighet där Yoder syftar till att Kanter bedrev sin forskning på en plats som då ansågs vara rent olämplig för kvinnor. Yoder visar med sin forskning på att hänsyn måste tas till vilken arbetsplats man undersöker då de negativa effekterna kanske inte är lika påtagliga om Kanter undersökt en miljö som är mer vänligt inställd till kvinnor. Den tredje faktorn är inkräktande. Här visar Yoder tydligt på att kvinnor som inkräktar på den manliga domänen upplever mer negativa effekter då de ses som fiender som är där för att stjäla männens arbete. Kanter forskning tog inte heller här någon hänsyn men enligt Yoder är detta en viktig aspekt för att förstå de negativa effekterna (Yoder 1991:180ff).

2.5 Glasrulltrappan - den osynliga genvägen uppåt

Williams (1992) har i artikeln "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions" studerat underrepresentationen av män inom fyra olika områden; omvårdnad, grundskoleundervisning, bibliotekarier och socialt arbete. Williams kommer i sin forskning fram till att män inte upplever negativa effekter av att vara i minoritet på arbetsplatsen utan de åtnjuter istället strukturella fördelar på grund av sitt kön. Fördelarna som Williams pekar på är att de män som befinner sig i numerisk underlägsenhet skulle erhålla förmåner i karriären och ha lättare att klättra i organisationen. Den enda nackdelen som Williams identifierar är att män som verkar inom kvinnodominerade yrken upplever negativa synpunkter från personer som befinner sig utanför själva arbetsplatsen ifråga. Genom sin forskning har Williams myntat begreppet "glasrulltrappan". Begreppet har fått betydelsen att män inte upplever några negativa effekter av att befinna sig i numeriskt underläge utan istället åtnjuter fördelar vad gäller möjligheterna att avancera i hierarkin. Efter Kanters (1977) studie har antagandet om att kvinnor i mansdominerade yrken har stora svårigheter att klättra i karriären länge varit en allmän uppfattning. Hultin (2003) har däremot i sin studie funnit att kvinnor och män har lika stora möjligheter till befordran i mansdominerade yrken medan män i kvinnodominerade yrken, precis som Williams (1992) menar, har större möjligheter till befordran på grund av sitt kön.

2.6 Kön och organisation

För att förstå den forskning om kön och organisation som bedrivs idag så är det givande att utgå ifrån Alvesson och Billings (1992) artikel "Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding". I artikeln argumenterar författarna för att det behövs en mer differentierad syn på kön och organisation. Alvesson och Billing vill flytta uppmärksamheten från det feministiska perspektivet, att bara se det manliga övertaget och diskriminering av kvinnor i organisationer, till ett perspektiv där man i stället fokuserar på vad könspektivet har för betydelse för organisationens utformning och hur det i sin tur påverkar mäns och kvinnors möjligheter. I artikeln beskrivs kvinnors moraliska omdömen vara mer bundna till empati och medkänsla för andra människor medan män fokuserar mer på den individuella prestationen och undviker att ha för mycket känslomässiga kontakter med andra (Alvesson och Billing 1992:74). Olika yrkesgrupper ses på grund av dessa könsuppfattningar som antingen manliga eller kvinnliga. Exempel på manliga yrken är ledande befattningshavare, piloter, brandmän och ingenjörer och exempel på kvinnliga yrken är sekreterare,

sjuksköterskor och lokalvårdare (Alvesson och Billing 1992:88). Författarna menar att organisationens grund måste vara helt neutral för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att ta sig till ledande positioner. I verkligheten är grunden ofta redan utformad efter intressen, värden och beteendemönster som ses som maskulina, vilket försvårar kvinnornas möjligheter att påverka sin situation (Alvesson och Billing 1992:74, 79). Resonemangen som förs i studien är högst relevanta för att kunna beskriva de förväntningar och antaganden som finns kring mäns och kvinnors roller i en organisation.

2.7 Kön eller status?

McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) har i sin forskning utgått ifrån Williams slutsatser om att män inte upplever några negativa effekter av att befinna sig i minoritet i en organisation utan det verkar bara vara kvinnor som upplever negativa effekter av att vara en token. De använde sig av en hypotetisk metod där 63 kvinnor fick i uppgift att tro att de skulle leda en grupp av män i ett beslutsfattande ärende. Genom att de konstruerade en sådan situation så kunde de intervjua och analysera kvinnornas förväntningar av att befinna sig i numerisk underlägsenhet. Studien visade att bara genom att tillskriva kvinnorna en ledarroll så höjdes deras egna uppfattningar om sin sociala status. Författarna menar att det är möjligt att genom att sätta en kvinna på en "manlig" position så ökar hennes sociala status och att organisationer borde arbeta med att höja statusen hos kvinnor i ledande positioner. Genom studien kunde författarna introducera ytterligare en variabel i diskursen om numerär fördelning och menar att det inte är könet i sig som påverkar utan även individens sociala status och självförtroende spelar roll för om en individ blir en token eller inte.

2.8 Glasrullbandet och den professionella statusen

Kullberg (2012) har i sin artikel "From glass escalator to glass travelator: On the proportion of men in managerial positions in social work in Sweden" studerat proportionen av män i chefspositioner i den sociala sektorn. Syftet var att se varför proportionen av män i chefsposition inom den sociala sektorn drastiskt minskat under de senaste åren. I studien använde Kullberg sig av enkäter, statistik och kvalitativa intervjuer för att få fram varför denna trend har uppstått. Utifrån Kullbergs analys så kommer hon fram till tre orsaker till varför manliga chefer minskat i antal; den nya mannen, försämrade arbetsvillkor och nya karriärmöjligheter. Den första orsaken är den nya mannen. Kullberg menar att männen ändrat sina prioriteringar gällande arbete och familjeliv där fokus har gått från att prioritera arbetet

framför familjelivet till det omvända (Kullberg 2012:12). Den andra orsaken är försämrade arbetsvillkor där klimatet förändrats på senare tid. Lägre lön, mer övertid och förändrade arbetsuppgifter är några exempel som Kullberg lyfter fram. Den tredje orsaken är att nya karriärmöjligheter har uppstått där fokus förflyttats från att söka sig uppåt i hierarkin till att söka sig horisontellt för möjligheten att komma vidare i karriären. Genom sin forskning myntade Kullberg begreppet "glasrullbandet" där förändringen av fokus har skett på grund av att männen allt mer börjar se fördelarna i den professionella statusen som en horisontell förflyttning innebär framför en vertikal förflyttning som en chefsposition innebär.

För att summera den tidigare forskningen om numerär fördelning visar den tydligt att ovan presenterade studier är eniga i att vara i minoritet på arbetsplatsen ger olika effekter för de drabbade. Hur dessa effekter uppstår och vilka som drabbas positivt och negativt råder det dock delade meningar om. På ena sidan har vi Kanter (1977:240), som var först med att studera den numerära fördelningens effekter, som drar slutsatsen att både män och kvinnor upplever samma negativa effekter av att vara i minoritet. Kritik finns dock mot att Kanter endast ser till den numeriska betydelsen som den enda orsaken till att dessa situationer uppstår (Yoder 1991:180). Jacobs (1989) håller med Kanter i hennes resonemang att effekterna för män och kvinnor är desamma så länge som de befinner sig inom ett arbetsområde där de "inte hör hemma". Yoder håller också med Kanter men påpekar samtidigt i sin forskning att viktiga aspekter såsom kön och analysenhetens olämplighet utelämnats. På den andra sidan har vi Williams (1992) och McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) som har forskat kring männen och deras erfarenheter av att befinna sig i minoritet gentemot kvinnorna. De drar slutsatsen att män till skillnad från kvinnor som befinner sig i en sådan situation istället åtnjuter strukturella fördelar på grund av sitt kön. Detta till skillnad från Kanter och Jacobs som enbart studerat kvinnor i numerisk minoritet och som utifrån den forskningen dragit generaliserbara slutsatser om båda könen. En möjlig förklaring till det som ovan nämnda forskare kommit fram till är att kvinnor redan från början är "svaga" som minoriteter medan män är "starka" även fast de är i en tokenposition vilket då skulle betyda att Kanters teori endast gäller för de "svaga" minoriteterna (Eriksson-Zetterquist och Styhre 2007:57). Utöver den numeriska fördelningens betydelse och dess effekter inom olika sociala områden och yrkesområden så framkommer det att några utav forskarna har tagit hänsyn till könsperspektivet medan andra har valt att generalisera sina resultat för båda könen. Den forskning som valts ut i den här studien har inte som ambition att visa på en helhetstäckande bild av den numerära betydelsen som fenomen utan att visa på kontradiktionen som finns i

den aktuella forskningen om dess effekter. Viktigast är att påvisa att forskningen som bedrivits och slutsatserna som dragits skiljer sig beroende på inom vilken miljö, val av kön och forskningsobjekt som studerats.

3. Metod

I kapitlet kommer tillvägagångssättet för studien att beskrivas för att ge en korrekt bild av att studien verkligen uppfyller sitt syfte.

3.1 Studiens design

Med utgångspunkt i syftet för studien så föll valet på att använda en fallstudiedesign med en kvalitativ ansats som ger oss möjlighet att förstå ett fenomen utifrån deltagarnas upplevelser, synpunkter och egna åsikter ur ett helhetsperspektiv. Merriam (1994:24ff) beskriver en fallstudiedesign som en design som innebär att fokus läggs på ett enda undersökningsobjekt samtidigt som det ska belysa ett övergripande problem och där målet är att förbättra förståelsen för det som studeras. Uppgiften med studien blir således utifrån syftet att ingående beskriva hur männen upplever det att arbeta i en kvinnodominerad ledningsgrupp i ett specifikt fall.

3.2 Urval

Utifrån de valda teoretiska utgångspunkterna för studien var det viktigt att vi lokaliserade ett fall där de manliga cheferna skulle vara kraftigt underrepresenterade. En geografisk avgränsning gjordes först till att undersöka olika stadsdelsförvaltningar inom Göteborgs Stad för att hitta en enhet med en passande fördelning av manliga och kvinnliga chefer. Sektorn Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder (IFOFH) inom stadsdelsförvaltningen Askim-Frölunda-Högsbo motsvarade kraven som ställdes och valdes som fall för studien. Fördelningen av manliga och kvinnliga chefer gör att IFOFH kan klassas som en kvinnodominerad sektor och faller således under kravet som fanns för valet av fall, att männen ska befinna sig i minoritet. Vid valet av personer som skulle bli aktuella för intervjuer så granskades först statistik gällande könsfördelningen av chefer inom sektorn IFOFH. Statistiken fick vi tillgång till genom direktkontakt med personalchefen i Askim-Frölunda-Högsbo (Isaksson 2013). Inom IFOFH så fanns det vid tidpunkten för studien sammanlagt 27 enhetschefer varav sex var män, vilket innebär en fördelning på 22 % manliga chefer och 78 % kvinnliga chefer. Efter att en identifiering med hänsyn till könsfördelning gjorts så användes ett målstyrt urval. Detta för att på bästa sätt få en ökad förståelse för hur manliga chefer upplever det att arbeta i en kvinnodominerad ledningsgrupp och på så sätt öka chanserna att våra forskningsfrågor blir besvarade. Av de sex männen så tackade fem ja till att medverka i en intervju.

3.3 Intervjuer

Studiens syfte är att identifiera hur män på chefspositioner som arbetar inom ett kvinnodominerat område i offentlig sektor upplever sin situation och med hänsyn till detta så valdes kvalitativa intervjuer som datainsamlingsmetod. Intervjuerna fokuserade på berättelserna som intervjupersonerna delar med sig av och dess betydelse samt på deras upplevelser utifrån deras eget perspektiv. Intervjuerna kommer att vara av personlig karaktär med en semistrukturerad form som innebär att samtalet mellan intervjuare och respondenter är en blandning mellan ett fritt samtal och strikt bestämda frågor (Kvale och Brinkmann 2009:146f).

Kvale och Brinkmann (2009:146) beskriver en intervjuguide som ett manuskript med olika teman och frågor som ska behandlas. Hur denna guide konstrueras och följs under intervjugång beror på valet av intervjuform. Det viktigaste är dock att frågorna som utformas är lätta att förstå och där den vetenskapliga jargongen till så stor del som möjligt undviks. Utifrån vald ansats så konstruerades intervjuguiden som ett hjälpmedel där fokus skulle ligga på att få respondenten att ge utförliga berättelser (se bilaga 1). För att uppnå detta konstruerades ett antal övergripande teman med utgångspunkt i den teoretiska referensramen; Könnssegregeringen i den sociala sektorn, Att vara i minoritet i den sociala sektorn, Jämställdhet, Framtida karriärmöjligheter och Förväntningar i yrkesrollen. Genom att den teoretiska referensramen genererat teman som ska användas vid besvarandet av forskningsfrågorna så säkras också den interna validiteten. Med stöd i dessa teman så utformades sedan övergripande, öppna och lättbegripliga frågor för att få så utförliga svar som möjligt. Frågorna har också utifrån vald ansats utformats så att respondenterna får tillfälle att fritt beskriva sina upplevelser av det som frågorna berör.

3.4 Genomförande och tolkning

I studien genomfördes totalt fem intervjuer vid sektorn IFOFH hos stadsdelen Askim-Frölunda-Högsbo. Samtliga intervjuer skedde, efter önskemål från respondenterna, vid deras arbetsplats. Intervjuerna spelades in med en smartphone och varade mellan 20-45 minuter beroende på respondenternas öppenhet. Under intervjuernas gång uppstod intressanta resonemang och följdfrågor ställdes som komplement till guiden som konstruerats. Detta gjorde att guiden fungerade likt ett hjälpmedel som planerat och fokus låg på respondenternas berättelser av deras egna åsikter och berättelser. Merriam (1994:168) nämner att empirisk data

löpande ska transkiberas och systematiseras för att öka trovärdigheten för studien. Vi transkiberade datan löpande direkt efter dess genomförande. Transkiberade intervjuer användes som ett underlag för textanalysen och vår tolkning. Enligt Kvale och Brinkmann (2009:226) innebär en kvalitativ textanalys att man som forskare ska få fram meningen med en text när man analyserar utifrån det perspektiv som intervjupersonen ger. Den kvalitativa textanalysen innebär för studien att de olika berättelserna kommer att fragmenteras och löpande relateras till varandra för att få en ökad förståelse för vad det egentligen är som sägs i intervjuerna. Fokus kommer också att ligga på att det empiriska materialet relateras till tidigare forskning och teori för att skapa goda förutsättningar för analysen.

3.5 Etiska hänsynstaganden

Vetenskapsrådet har framställt en kodex innehållande fyra huvudkrav och två rekommendationer som man kan förhålla sig till vid forskning. De fyra huvudkrav som främst kommer att tas i beaktande är informations-, samtyckes-, konfidentialitets-, och nyttjandekravet och ska fungera som vägvisare i planeringen för studien. Det viktigaste blir i studien att göra en avvägning mellan individens anonymitet och de metodologiska krav som ställs på studien (Vetenskapsrådet 1990; Bryman 2011:131f). Informationskravet handlar om att respondenterna ska informeras detaljerat om studiens syfte och att all medverkan är av fri vilja med möjligheten att avbryta sitt deltagande (Vetenskapsrådet 1990:7). I studien användes informationskravet i den mån att respondenterna informerades i förväg om studiens syfte. Ingen intervjuguide eller mer detaljerad information delgavs respondenterna före intervjuerna. Samtyckeskravet innebär att man som forskare ska erhålla ett medgivande eller tillstånd från de personer man väljer att intervjua. Respondenterna ska även ha kännedom om under vilka omständigheter som de deltar (Vetenskapsrådet 1990:9f). Genom att personliga intervjuer med respondenterna skulle genomföras så blev det i studien av yttersta vikt att medgivande lämnades på förhand av respondenterna och så skedde i samband med att förfrågan om intervju skickats till respondenterna. Innan studien startade redogjordes också med valda respondenter över vilka förutsättningar som gällde vid intervjuerna och vad deras deltagande skulle innebära. Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter som anses etiskt känsliga förvaras och behandlas med yttersta sekretess såtillvida att inga utomstående som ej är behöriga får ta del av informationen (Vetenskapsrådet 1990:12f). Vi har i studien inte hanterat så många etiskt känsliga uppgifter. Vi har dock behandlat personuppgifter som inga utomstående eller ej behöriga fått ta del av. Nyttjandekravet innebär att det material man

samlar in om sina respondenter ej får användas i annat syfte än till den aktuella studien ifråga (Vetenskapsrådet 1990:14). Vi har i denna studie förhållit oss strikt till detta krav och de uppgifter som samlats in om personerna ifråga har och kommer ej att användas till andra syften än till den aktuella studien ifråga. Vi har även valt att använda oss av rekommendation nummer två som innebär att forskningsresultat kan överlämnas till de som valt att ställa upp i studien (Vetenskapsrådet 1990:14). Detta har gjorts efter förfrågningar från respondenterna och vår studie har skickats till berörda parter.

4. Resultat

I resultatdelen kommer först en beskrivning av organisationen och enhetscheferna att ges för att sedan redovisa de fem intervjuerna. Problemet och den övergripande frågeställningen var hur männen upplever det att vara i minoritet på en kvinnodominerad arbetsplats. Resultaten har utifrån den teoretiska referensramen och intervjuguiden delats in i fem teman; Könsegregeringen i den sociala sektorn, Att vara i minoritet i den sociala sektorn, Jämställdhet, Framtida karriärmöjligheter och Förväntningar i yrkesrollen.

4.1 Beskrivning av organisationen

Askim-Frölunda-Högsbo är en stadsdelsförvaltning i Göteborgs Stad. De tre tidigare förvaltningarna slogs ihop till en gemensam den 1:a januari 2011. Stadsdelen har 53.000 invånare. Den totala andelen manliga chefer i förvaltningen är 18 % och på enhetschefsnivå inom den sociala sektorn är samma siffra 17 % (Isaksson 2013).

4.2 Beskrivning av enhetscheferna

Samtliga intervjuade är enhetschefer inom IFOFH i stadsdelsförvaltningen Askim-Frölunda-Högsbo. Fyra av de fem enhetscheferna arbetar i samma lokaler och träffas därför ofta informellt och utbyter erfarenheter med varandra. På det formella planet så finns det även ledningsgruppträffar var fjortonde dag samt så kallade ledardagar eller chefsdagar där man samlas kring något speciellt ämne. Enhetscheferna var mellan 49-66 år och vi har valt att anonymisera dem genom att ändra namnen efter önskemål.

Ingemar: Ingemar har arbetat som enhetschef inom funktionshinder i ca 10 år. Innan dess har han arbetat som förstesocialsekreterare och som föreståndare. Han har även arbetat heltid på ett fackförbund under ett antal år och har i grunden en socionomexamen.

Waldemar: Waldemar har arbetat som enhetschef i drygt 20 år. Han började sin karriär som socialsekreterare på 70-talet. Han har en fil. kand. i beteendevetenskap, en socionomexamen och han har även läst statsvetenskap.

Ove: Ove har jobbat som enhetschef i 7 år. Han har tidigare varit chefstjänsteman på en intresseorganisation samt arbetat länge inom skolans värld. Han har en tvåårig fritidsledarutbildning och en ettårig extern chefsutbildning bakom sig.

Niklas: Niklas har spenderat de senaste 24 åren inom socialtjänsten. Under dessa år har han arbetat 10 år som enhetschef. Han har en 4 ½- årig psykologiutbildning bakom sig. Under hans tid som enhetschef har han också studerat två år vid Göteborgs Universitet.

Anders: Anders har arbetat som enhetschef de senaste fem åren. Tidigare arbetslivserfarenhet består av arbete som biståndshandläggare och socialsekreterare i Alingsås kommun. I grunden är han utbildad socionom och har arbetat inom socialtjänsten hela sitt yrkesverksamma liv.

En viktig fråga för enhetscheferna var hur det gick till när de fick den tjänsten de har idag. Frågan är viktig på grund av att en stor del av den tidigare forskningen fokuserar på just karriärmöjligheter och hur förväntningar på män och kvinnor skiljer sig åt inom det området. Tre av enhetscheferna sökte jobbet på vanligt sätt genom att söka tjänsten medan en hade blivit tillfrågad om att jobba som chef i ett område som just då var lite rörigt. Ytterligare en av enhetscheferna hade vid en tidigare anställning blivit tillfrågad om att börja jobba i dåvarande stadsdelsförvaltningen Högsbo och väl där även ta över ytterligare ansvarsområden.

Intervjuguiden (se Bilaga 1) innehåller ett antal övergripande teman med utgångspunkt i den teoretiska referensramen; Könsssegregeringen i den sociala sektorn, Att vara i minoritet i den sociala sektorn, Jämställdhet, Framtida karriärmöjligheter och Förväntningar i yrkesrollen. ”Könsssegregeringen i den sociala sektorn” uppkom av Kullbergs (2012) forskning för att få en inledande syn på den stora snedvridning av män och kvinnor som finns inom den sociala sektorn. ”Att vara i minoritet i den sociala sektorn” var ett tema där Kanter (1977), Jacobs (1989) och Morrison, White och Van Velsor (1987) inspirerade till för att ge olika synvinklar på möjliga effekter som uppkommer genom att man befinner sig i minoritet. Temat ”Jämställdhet” konstruerades med utgångspunkt i Alvesson och Billings (1992) forskning för att ge en syn på vad jämställdhet är för enhetscheferna och för att få en förståelse för hur strukturen inom IFOFH är uppbyggd. Williams (1992), Kanter (1977) och McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) var de författare som inspirerade till temat ”Framtida karriärmöjligheter” där författarna gav olika beskrivningar till de karriärmöjligheter som finns för män som befinner sig i minoritet. ”Förväntningar i yrkesrollen” var det sista temat, vilket Kullberg, Williams och Jacobs inspirerade till. Syftet med temat var att få en förståelse för hur ändrade prioriteringar påverkar männens upplevelser.

4.3 Könnssegregeringen i den sociala sektorn

Efter de inledande bakgrundsfrågorna blev enhetscheferna informerade om att enligt statistik från SCB 2012 så innehar män endast 37 % av chefspositionerna inom den sociala sektorn av offentlig sektor. Därefter ställdes en fråga om varför de trodde att det ser ut som det gör. De var alla eniga om att det är en traditionellt kvinnlig sektor och ett par nämnde att det därför även innebär en lägre status. Flera nämnde också att det till stor del har med lönen att göra. Waldemar menar att det kanske är viktigare för män att få bättre betalt och att det är något som har förändrats med tiden, att folk i allmänhet har blivit mer individuella och tänker mer på sin karriär och då väljer männen inte den sociala sektorn. Kullberg (2012) säger också att lönen är en viktig faktor för män när de ska välja arbetsplats. Niklas hävdar att det har med jobbet utstrålning att göra och att det är miljön som gör att det inte känns lockande för män att arbeta inom den sociala sektorn. På frågan om hur sambandet ser ut mellan anställning av män och lön så svarar Niklas så här:

”Ja herregud man ser direkt att lönen är viktig och om man nu ska anställa mer män så behövs en mycket högre lön än vad vi har i dagsläget. Det visar ju på hur man värderas i en organisation och för männen tror jag att det spelar en stor roll. Tittar man till exempel på de kommunala bolagen här i Göteborg så är det nästan uteslutande manliga chefer och detta är en direkt effekt av lönen då det kan skilja upp till 10 000 kr i månaden trots att man har samma stora ansvar som chef. Fullständigt orimligt. Jag är ju fasiken egen företagare här. Det är ju också så att lön är sällan ett utvecklingsområde inom förvaltningen utan enda chansen till en högre lön är att byta arbete och då kanske till mer mansdominerade jobb. Jag tror att detta är varför det är så få män i denna förvaltning, då lönen helt enkelt inte motsvarar våra arbetsuppgifter” (Intervju 2013-04-24).

Nästkommande fråga handlade om vilka olika förvaltningsområden som män respektive kvinnor är ansvariga för. Ingemar gav detta svar:

“Vi har väl en kvinna nu som är ekonomichef, vi har en kvinna som är HR-chef, vi har en kvinna som är sektorschef och vi har en kvinna när det gäller områdeschef, två stycken, om man tänker inom det sociala området. Det är rätt mycket kvinnor. Och högst upp sitter det en gubbe då givetvis” (Intervju 2013-04-19).

4.4 Att vara i minoritet i den sociala sektorn

Enhetscheferna som intervjuats har samtliga arbetat ett antal år inom den sociala sektorn. Fyra av cheferna nämner att de upplever att det finns en övervägande majoritet kvinnor i den sociala sektorn samtidigt som de inte märker att majoriteten är just kvinnor. Ingemar ger följande förklaring:

“Jag har faktiskt inte tänkt på det för jag är så van och jobba med kvinnor. Jag har alltid haft massor med kvinnor runt omkring mig. Jag tänker inte ens längre på det” (Intervju 2013-04-19).

Vi frågar Ingemar varför han inte märker av att den stora majoriteten är kvinnor:

“Ja jag är ju inskolad sedan länge så jag känner ju inte så mycket. Märker inte av det. Men de andra som kanske inte har arbetat så länge här kan säkert känna sig lite obekväma. Ja därför att det är andra som styr och ställer, det är inte männen som dominerar” (Intervju 2013-04-19).

Ingemar betonar att man får anpassa sig till den sektor man arbetar i och efter ett tag så tänker man helt enkelt inte på att man är en man i en kvinnodominerad sektor. Att man skulle vara mer synlig som manlig enhetschef i en kvinnodominerad sektor är alltså något som enhetscheferna avfärdar. De vill inte kännas vid att könet har någon betydelse. Enligt Hirdman (2012) har dock kön en betydelse i form av en påtvingad social konstruktion där vi medvetet eller omedvetet intar en plats i organisationen. Efter att enhetscheferna berättat att de inte upplever något negativt av att vara i minoritet i det vardagliga arbetet så tillfrågades de om de ändå kunde komma på ett tillfälle där de behandlats annorlunda i ledningsgruppen på grund av att de är i minoritet. Niklas ger följande svar:

“Ja men visst kan jag det. En gång sa min chef till mig, som var en kvinna, ’Att det var hennes absoluta övertygelse att män hade mer fördelar än kvinnor i en kvinnodominerad organisation’. Eftersom hon hade denna inställning så blev det så tydligt att hon inte gav män några fördelar utan snarare nedvärderade oss. Det var flera tjänster och uppdrag som gick till kvinnor framför mig trots att jag visste att jag var förtjänt av detta” (Intervju 2013-04-24).

Efter att det slagits fast att enhetscheferna i stora drag inte upplever något som annorlunda på grund av att de är i minoritet så ställs frågan “om de tror att det skulle vara annorlunda ifall det var fler män på arbetsplatsen”? Samtliga tror att det skulle bli en annorlunda dynamik på arbetsplatsen. Ove tror att beslutsvägarna skulle vara betydligt kortare och Waldemar ser effekten att kommunikationen och besluten skulle bli mer rakt på sak. Anders ger följande förklaring på frågan:

“Jargongen skulle nog förändras. Vi tänker ju mycket att kvinnor är de rationella och männen de som fattar kvicka beslut. Så möjligtvis skulle besluten genomföras lite snabbare. Å andra sidan så har vi ju att det kanske är bra med fler kvinnor än män då de frågor som vi handlägger inte får fattas för snabbt utan de kräver en del tankeverksamhet som män då kanske inte har tålamodet för. Sen får vi ju inte glömma att kvinnorna har ju också en viss jargong” (Intervju 2013-04-26).

Det här resonemanget kan relateras till Alvesson och Billing (1992) som menar att män helst undviker för mycket känslomässiga kontakter och således inte ägnar lika mycket tid åt sina beslut medan kvinnor har mer empati och medkänsla i sina moraliska omdömen vilket i det här fallet är positivt med tanke på vilka frågor man hanterar. Det här skulle enligt Anders förklara den majoritet av kvinnor som fortfarande finns inom sektorn. Chansen finns att med fler män i gruppen så skulle dynamiken bli annorlunda och Kanters (1977) ena effekt av att vara i minoritet, assimileringen, skulle bli mer påtaglig. Gällande assimileringen, vilket betyder att man stereotypiseras och de individuella karaktärsdrag som man besitter försvinner, så säger Niklas och Anders att man inte bör lägga för mycket vikt vid personliga egenskaper utan man ska istället se till kompetensen och behandlas efter position. I och med detta kan man se att man blir till viss del stereotypiserad inom sektorn. Enligt Kanter är detta en negativ effekt men enligt Morrison, White och van Velsor (1987) så kommer en mer jämställd organisation att infinna sig när man bortser från de personliga egenskaperna och könet hos en individ. Ingen av intervjupersonerna medgav att de format någon form av intern gruppering männen sinsemellan men det framkom att det trots allt finns grupperingar inom andra sektorer där männen bildat grupper för att stärka sin position gentemot kvinnorna vilket kan ses som en form av Kanters negativa effekt kontrast. Sammantaget så känner inte männen att de behandlas annorlunda för att de är män.

4.5 Jämställdhet

Fyra av enhetscheferna var överens om att "lika lön för lika arbete" är något som starkt definierar jämställdhet inom arbetslivet. De var också överens om att alla ska bedömas efter samma måttstock, att alla har samma förutsättningar och att ingen bör särbehandlas på grund av sitt kön. Ingemar beskriver dock en skillnad i statusen mellan män och kvinnor.

"Jag tror ju att även om det var så att vi är hyfsat lika många killar och tjejer, alltså i vår arbetsgrupp, så kan jag ju ändå se att det är mycket som styrs av manliga strukturer. Så är det ju fortfarande, och det är ju liksom inget enskilt problem för vår organisation utan det är ju en samhällsordning, vi får inte bort det riktigt" (Intervju 2013-04-19).

Resonemanget kan kopplas till det som Alvesson och Billing (1992) säger, att organisationer redan från början är utformade efter manliga strukturer, värden och beteendemönster som är mycket svåra att rubba. Niklas tror inte att det går att vara helt jämställd utan att alla bär med sig värderingar utifrån sitt eget kön.

“Vad jag har sett så styrs det mesta utav chefens kön. Är det en man så favoriseras män och är det en kvinna så favoriseras dessa” (Intervju 2013-04-24).

På frågan om vad som kan göras för att förvaltningen ska bli jämställd så är enhetscheferna överens om att förvaltningen inte kan ordna detta på egen hand utan det krävs en större förändring i samhället för att även förvaltningen ska bli jämställd. Ingemar tror att det är en generationsfråga.

“Jag tror att män ur min generation, vi hade ju inga manliga förebilder när det gällde jämställdhet, vi som är födda i mitten på femtiotalet, utan vi fick ju själva erövra någon bit då och då. Och sen, om jag tittar på unga killar idag så tänker jag att de gör ju saker med en helt annan självklarhet än vad min generation gjorde. När jag var ute och puttade barnvagnen i Slottsskogen så gick jag själv. Nu kommer de i klasar killarna, de sitter på Plikta och de har tagit över och erövat bit för bit och då kan jag tänka att det kanske behövs ett par generationer till” (Intervju 2013-04-19).

Två utav enhetscheferna menar att det är svårt och att det är något speciellt med just Göteborg. Niklas nämner den så kallade “Göteborgsandan” som han anser måste bort för att synen på den sociala sektorn ska kunna förändras och på så sätt göra plats för fler män inom sektorn. Även Anders menar att det nog krävs en hel del omorganisering innan förvaltningen kan bli jämställd.

“Vi har den manliga beslutsstrukturen där man dunkar varandra i ryggen och man har sina bastuklubbar bland männen dit kvinnorna ej har tillträde. Det är ju mest rygten men de har figurerat så länge att sanningshalten är nog ganska hög. Detta är något som finns ingrott i ryggmärgen inom Göteborgs Stad och det krävs nog en hel del omorganisering för att få förvaltningen att bli jämställd. Dock har vi ju nu två nya kvinnliga kommunalråd i staden. Detta tror jag kommer att vara en liten hjälp på vägen till jämställdhet men ja, vi får se” (Intervju 2013-04-26).

4.6 Framtida karriärmöjligheter

Samtliga enhetschefer uttrycker sig positivt om sina framtida karriärmöjligheter. Waldemar svarade att han snart ska gå i pension men om han hade varit yngre så hade hans karriärmöjligheter varit ljusa. Niklas gav svaret att hans karriärmöjligheter var ljusa men uttryckte det annorlunda än övriga.

“Ja, karriärmöjligheterna är alltid stora. Men som sagt så är det chefens syn som påverkar hur det ska gå för mig som man. Som ett plexiglas där man inte kan gå vidare om chefen är kvinna” (Intervju 2013-04-24).

Niklas svar kan tydligt kopplas till begreppet glastaket som i det här fallet beskriver hur männen i organisationen missgynnas till fördel för kvinnorna. Efter att enhetscheferna uttryckt sig om sina egna karriärmöjligheter så tillfrågades de om vad de ansåg om möjligheterna för män respektive kvinnor att klättra inom förvaltningen. Ove, Niklas och Anders svarade alla att kvinnor har lättare för att klättra i förvaltningen. Dels på grund av att det är en kvinnlig sektor som de befinner sig i samt att merparten av cheferna i förvaltningen är kvinnor. Niklas ger följande svar:

“Det är ju så att detta är en kvinnlig förvaltning och då blir det automatisk lättare att plocka upp en kvinnlig chef. Plockar man nu inte upp en kvinnlig chef så kan det lätt bli att du blir utpekad som en som motarbetar kvinnor och det vill man ju inte” (Intervju 2013-04-24).

Kanter (1977) nämner att chefer favoriserar likasinnade och det förefaller då mer naturligt att befordra ytterligare en kvinna. Anders fortsätter på detta resonemang och svarar att det förekommer kvinnligt ryggdunkande i den sociala förvaltningen:

“I förvaltningen finns det så många kvinnliga chefer att det blir naturligt att kvinnorna klappar varandra om ryggen” (Intervju 2013-04-26).

Ingemar och Waldemar svarar båda att kön spelar en mindre roll och att kvinnor och män har likvärdiga möjligheter att klättra inom förvaltningen. Waldemar har inte lagt märke till att det skulle vara lättare för män att klättra inom förvaltningen och Ingemar svarar att han tror de som blir befordrade blir inte det på grund av könet utan att det beror på vad staden vill ha just nu. Efter att ha behandlat könets betydelse för att klättra i förvaltningen så tillfrågades enhetscheferna om andra faktorer som de ansåg skulle kunna påverka möjligheterna att klättra i förvaltningen. Niklas och Ingemar svarade att svågerpolitik spelade in, vilket i praktiken betyder att man behöver känna rätt personer. Samtliga svarade också att beteendet var en viktig faktor. Att man kan föra sig och passa in i organisationen spelar större roll än ens reella kompetens vid eventuellt avancemang inom förvaltningen. Niklas ger följande svar:

“Ja man ska ju som sagt ha en stor och flexibel social kompetens, karisma är viktigt, kanske rent utav lite bombastisk och det blir ju lite utav vad vi kallar självförtroende. Enligt mig är ju då personer som besitter de här egenskaperna att föra sig, prata för sig och utstråla ett självförtroende egentligen inget bra för det tjänar ju inget till då de många gånger i vår organisation saknar kompetensen. Dessa personer kommer ju dock oftast längst” (Intervju 2013-04-24).

Mäns karriärmöjligheter behöver enligt McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) inte nödvändigtvis bara bero på om de är just män utan även andra faktorer har identifierats. Faktorer som social status och självförtroende spelar enligt författarna större roll än könet vid avancemang i hierarkin.

4.7 Förväntningar i yrkesrollen

Angående förväntningarna som de intervjuade har på sig i rollen som enhetschef så svarade samtliga att förväntningarna är för höga. Att ha ett alldeles för stort ansvar sett till den lön man får var ett övergripande svar från intervjupersonerna. Anders påpekade även att han som man förväntades att avsluta snabbare. På frågan om förväntningarna skiljer sig från män till kvinnor i ledningsgruppen så svarade Ove, Ingemar och Waldemar att förväntningarna inte skiljer sig åt beroende på vilket kön man besitter. Anders ställde sig också tveksam till detta men svarade samtidigt att man tänker olika om de båda könen. Niklas utvecklar Anders resonemang:

“Jag tror inte att förväntningarna skiljer sig i vår grupp på grund av vårt kön. Har vi fått ett jobb så förväntas vi också att utföra det. Det finns ju dock underliggande att kvinnor ska mer känna du vet och vi män ska vara logiska och ta mer effektiva beslut. Denna process kanske inte gagnar männen i förvaltningen du vet och då hamnar vi ju steget efter” (Intervju 2013-04-24).

För samtliga enhetschefer ligger inte vikten på att klättra till en hög position i förvaltningen. Fokus ligger istället på att utvecklas i rollen som socialarbetare. Anders svarar att:

“Vad som är viktigt är att jag kan påverka. Detta är viktigare än att stiga tror jag /.../ Man vill ju hela tiden bli bättre på det man gör och jag är ju socionom i grunden och jag ser det jag gjort som att jag ständigt blir en bättre arbetare. Detta är ju nog min största drivkraft om man jämför med vad du sa tidigare om att få högre tjänster” (Intervju 2013-04-26).

Gällande vilka reaktioner som de fått från omgivningen på sitt yrkesval så svarar alla att de inte upplevt några negativa reaktioner. Niklas svarar att det är lite utav vem han är och han skulle få negativa kommentarer som, Varför? Om han skulle gå över till den privata sektorn. Anders svarade att reaktionerna han fått snarare varit positiva:

“Mina manliga kompisar som jobbar som säljare och med ekonomi kan säga; att fan Anders du jobbar med riktiga saker, riktiga relationer, mänsklighet. De har nästan vart sugna på att byta bransch. Det var längesen man hörde att man jobbade i den tärande sektorn. Skulle någon kritisera så väljer jag andra vänner” (Intervju 2013-04-26).

Williams (1992) säger att män upplever negativa effekter av att befinna sig i minoritet inom ett kvinnodominerat område men detta verkar alltså inte stämma i vårt fall. Enhetscheferna säger att de i största allmänhet inte upplever några negativa synpunkter på att de befinner sig i det som Jacobs (1989) kallar "fel arbetsområde". Snarare behandlas de positivt från sin omgivning. Svaren visar på socialiseringens effekter där man som person förknippas med ett område och det spelar ingen roll att man är en manlig chef inom ett kvinnodominerat område.

5. Diskussion och slutsatser

I kapitlet besvaras forskningsfrågorna med utgångspunkt i det resultat som vi presenterat i kapitel 4 och vi ska tolka resultatet med hjälp av den teoretiska referensramen som vi presenterat i kapitel 2. I studien har tidigare forskning beskrivits där vi har belyst och problematiserat manliga chefers upplevelser av att vara i minoritet. Fem intervjuer har genomförts och dessa kommer alla att relateras till i tolkningen av materialet.

I resultatdelen presenterades den insamlade empirin. I många utav frågorna så var intervjupersonerna eniga i sina svar. Bland annat i åsikterna om att anledningen till det låga antalet manliga chefer inom det sociala området av offentlig sektor beror på att sektorn har en låg status och att det på något sätt hänger samman med en lägre lön. Eftersom samtliga intervjuade var i övre medelåldern och hade arbetat länge inom sektorn så var de i mångt och mycket vana vid att arbeta i en kvinnodominerad grupp och reflekterade inte längre så mycket över hur det annars skulle ha kunnat sett ut. Det fanns dock en tydlig tanke om att fler män i organisationen hade givit ett annorlunda klimat på arbetsplatsen. Majoriteten var även eniga om att jämställdhet inom arbetslivet definieras av lika lön för lika arbete. För att uppnå jämställdhet i förvaltningen tror majoriteten att det krävs en större samhällsförändring och att förvaltningen själv inte kan bli jämställd innan detta sker. Angående mäns och kvinnors möjligheter att klättra i karriären så ansåg majoriteten av de intervjuade att män har svårare att avancera, en möjlig förklaring till detta var att kvinnliga chefer hellre anställer fler kvinnor.

5.1 Upplevelser av att befinna sig i minoritet

Centralt i Kanters (1977) teori om den numerära fördelningen är uppfattningen om att personer som befinner sig i en minoritet på arbetsplatsen upplever negativa effekter. Synlighet, kontrast och assimilering är de negativa effekter som påvisas i Kanters studie. Enhetscheferna har alla i viss mån beskrivit erfarenheter av någon av dessa effekter. Vad som inte kunnat utläsas är att alla tre negativa effekter drabbat alla enhetschefer. Att man är mer synlig som manlig enhetschef i den kvinnodominerande sektorn är något som alla enhetschefer avfärdar. De vill inte kännas vid att könet haft någon betydelse. En förklaring till varför alla enhetschefer avfärdar att de är mer synliga är att de alla är inskolade i den sociala sektorn sedan en lång tid tillbaka. Situationen kan relateras till Jacobs (1989) forskning om socialiseringens effekter, att de som blir inskolade inom ett visst område anpassar sig till den ordning som gäller. Kontrast är Kanters sista exempel på negativa effekter när man befinner

sig i minoritet och innebär att man särskiljer sig från kvinnorna. Ingen av intervjupersonerna medgav att de format någon intern gruppering männen sinsemellan men det framkom att det trots allt finns grupperingar inom andra sektorer där männen bildat grupper för att stärka sin position gentemot kvinnorna. Sammantaget så känner inte männen att de behandlas annorlunda för att de är män i en kvinnodominerad ledningsgrupp.

Vi har även Williams (1992) som säger att män upplever negativa effekter av att befinna sig i minoritet inom ett kvinnodominerat område. Dessa negativa effekter uppstår i form av syrliga reaktioner från ens omgivning. Enhetscheferna säger att de i största allmänhet inte upplever några negativa synpunkter på att de befinner sig i det som Jacobs (1989) kallar "fel arbetsområde". Snarare behandlas de positivt från sin omgivning. Anders upplever att hans vänner är avundsjuka och Niklas skulle snarare få negativa kommentarer om han bytte till en mansdominerad sektor. Enhetschefernas svar visar på socialiseringens effekter där man som person förknippas med ett område och det spelar ingen roll att man är en manlig chef inom ett kvinnodominerat område.

Sammanfattningsvis så har vi kommit fram till att enhetscheferna inte erhåller några fördelar på grund av sitt kön. Majoriteten av enhetscheferna märker inte av att det manliga könet spelar någon roll i det vardagliga arbetet utan de känner att de arbetar på lika villkor som kvinnorna. Svaren kan förklaras av att enhetscheferna alla har arbetat inom sektorn en längre tid och att de därför inte längre reflekterar över att de är i minoritet. Vi har också kommit fram till att enhetscheferna upplever det mer negativt än positivt att vara i minoritet i en kvinnodominerad ledningsgrupp där de indirekt upplever negativa effekter i form av ett glastak eftersom de anser sig ha svårare att klättra högre i hierarkin än kvinnorna inom samma sektor. Detta trots att de tidigare hävdade att de inte behandlas annorlunda på grund av sitt kön i det vardagliga arbetet. Vi kunde således inte urskilja några fördelar i form av Williams glasrulltrappa utan enhetscheferna upplever istället en osynlig barriär i form av Morrison, White och Van Velsors (1987) glastak där de ibland stoppas av den kvinnliga majoriteten. Vi anser med detta resonemang att forskningsfrågan; *Hur upplever manliga enhetschefer inom sektor Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder det att vara i minoritet i en kvinnodominerad ledningsgrupp?* är besvarad.

5.2 Vad innebär jämställdhet

Enligt Alvesson och Billing (1992) skiljer sig förväntningarna i yrkesrollen bland män och kvinnor. Män är de som fattar kvicka beslut och kvinnor är de som tänker och är mer rationella. Vår studie visar att enhetscheferna inte upplever att de har andra förväntningar på sig än kvinnorna. Niklas säger dock i likhet med Alvesson och Billing att det finns underliggande tankar om förväntningarna på män, de ska fatta effektiva beslut medan kvinnorna ska vara mer eftertänksamma. Två av enhetscheferna ställer sig dock frågande till denna logik och tror att det kan vara mer negativt att vara man i den sociala sektorn då det typiskt manliga beslutsfattandet inte passar för den sociala sektorn. Trots att enhetscheferna menar att de har allt för stort ansvar i sin yrkesroll så nekade samtliga till att förväntningarna på kvinnliga och manliga enhetschefer skulle skilja sig åt. Det skulle dock kunna finnas dolda förväntningar. Något som inte sades rakt ut i intervjuerna men som kan utläsas ur materialet är att två av enhetscheferna blev tillfrågade att komma och jobba som enhetschef för ett visst område. Detta behöver naturligtvis inte bero på att de var män men en sådan förklaring känns inte heller helt orimlig. Alvesson och Billing (1992) skriver också att organisationer redan från början är utformade efter manliga strukturer, värden och beteendemönster. Precis som Ingemar nämner så är systemet svårt att rubba vilket förklarar uppfattningen om att förvaltningen inte ensam kan åstadkomma jämställdhet på arbetsplatsen utan att det krävs en större samhällsförändring. Frågan; *Vad innebär jämställdhet i den aktuella organisationen enligt de manliga enhetscheferna i minoritet?* är nu besvarad.

5.3 Karriärmöjligheter för manliga chefer

Williams (1992) och Hultin (2003) har båda forskat kring effekterna som uppkommer för män när de arbetar i ett kvinnodominerat område. Båda två visar på att männen inte upplever några negativa effekter av att vara i minoritet utan att de snarare erhåller fördelar på grund av sitt kön när de vill stiga i hierarkin, det som Williams kallar för glasrulltrappan. Tre av enhetscheferna svarade att de ansåg att de hade goda möjligheter att klättra inom sektorn. Waldemar sa att hans karriärmöjligheter för tillfället inte var så goda men att detta hade att göra med att han snart skulle gå i pension. Majoriteten svarade alltså att de har goda möjligheter till en fortsatt karriär ifall de skulle vilja. Enligt Hultin (2003) är det könet som avgör vilken inställning man har till möjligheten att göra karriär där männen är mer positiva än kvinnorna men enhetscheferna ger två andra perspektiv. Först har vi Niklas, Anders och Ove som svarar att de tror att männen har svårare för att göra karriär inom den sociala

sektorn. Niklas och Ove säger att i en kvinnlig förvaltning så blir det automatiskt så att män har svårare att avancera än kvinnor och det skulle bero på att de flesta cheferna inom sektorn är kvinnor. Kanter (1977) nämner att chefer ofta favoriserar det egna könet och det skulle i det här fallet då vara mer naturligt att befordra ytterligare en kvinna. Anders beskriver att det förekommer kvinnligt ryggdunkande inom den sociala sektorn där kvinnorna anonymt arbetar för att framhäva kvinnorna framför männen. Kanske är det så att en slags kvinnlig könsordning har växt fram inom den sociala sektorn och utifrån det också ett glastak som hindrar män från att nå de högsta positionerna inom sektorn. De övriga två enhetscheferna svarar att möjligheten till karriär är lika för män och kvinnor och att männen inte har några fördelar eller nackdelar på grund av sitt kön. Någon glasrulltrappa för män verkar alltså inte finnas inom IFOFH i Askim-Frölunda-Högsbo, däremot möjligen en för kvinnor.

Mäns karriärmöjligheter behöver inte nödvändigtvis vara beroende av om de är just män utan även andra faktorer har identifierats. Ove, Anders och Waldemar säger att de som passar in i mönstret, betar sig rätt och har de rätta åsikterna oberoende vilket kön man besitter har de största möjligheterna till avancemang. Ingemar och Niklas beskriver att personer som besitter en stor social kompetens, karisma och vet hur man ska föra sig är de som upplever mest fördelar. Enhetschefernas syn stämmer överens med McDonald, Toussaint och Schweigers (2004) att det inte bara är det manliga könet utan personliga egenskaper och status som bestämmer vilka fördelar eller nackdelar man upplever av att vara man i ett kvinnodominerat område.

Kullberg (2012) ger i sin forskning som bara är ett par år gammal en alternativ förklaring till männens karriärmöjligheter och varför andelen manliga chefer minskat inom den sociala sektorn under senare år. I studien beskrivs hur fokus har skiftat från att stiga i hierarkin till att prioritera familjen och andra mer mjuka värden. Enhetscheferna beskriver att de upplever alldeles för höga krav på sig själva i rollen som enhetschef. De menar att de har ansvar för allt för många områden och det är svårt att hinna med allt som ska hinnas med samt att det är svårt att få tid till att arbeta med det som de alla är utbildade till att arbeta med, människorna i verksamheten. Här går det alltså att se en koppling till det som Kullberg kallar för glasrullbandet. Även om enhetscheferna anser att karriärmöjligheterna är goda så nekar majoriteten till att de faktiskt har ambitionen att klättra i hierarkin i nuläget. Forskningsfrågan; *Vilka karriärmöjligheter finns för manliga enhetschefer som befinner sig i minoritet inom IFOFH?* har nu blivit besvarad.

För att dra slutsatser så har tidigare forskning visat att män upplever olika effekter när de befinner sig i minoritet på en arbetsplats. Hur dessa effekter uppstår och vilka som drabbas positivt och negativt råder det dock delade meningar om. Fallstudien har visat på att enhetscheferna inom IFOFH i Askim-Frölunda-Högsbo inte upplever att de är i minoritet i det vardagliga arbetet och de anser heller inte att de behandlas annorlunda på grund av sitt kön inom ledningsgrupperna utan de är alla mer eller mindre insocialiserade i den kvinnliga majoriteten. Enhetscheferna tror heller inte att förväntningarna på manliga respektive kvinnliga enhetschefer skiljer sig åt. Gällande möjligheten till att göra karriär så har betydelsefulla faktorer, utöver kön, som kan påverka möjligheterna att klättra i förvaltningens hierarki identifierats. Den sociala statusen och individens personliga egenskaper spelar en stor roll och den slutsats som Williams (1992) och Hultin (2003) dragit om att det finns en glasrulltrappa för män som endast på grund av sitt kön erfar positiva effekter inom den sociala sektorn stämde inte in på det här fallet. Istället så visar fallstudien att mäns möjligheter till karriär inom kvinnodominerade områden snarare är svårare än vad Williams och Hultins forskning pekade på. Till sist kan det även slås fast att de manliga enhetschefernas fokus har skiftat från att prioritera karriären till att fokusera mer på familjen och på kvalitet i arbetet.

5.4 Reflektioner

Trots att en fallstudiedesign valdes så är vi medvetna om att det finns nackdelar med denna form av design. Det är svårt, nästintill omöjligt, att generalisera resultaten till andra fall utöver det fall som undersökts (Bryman 2011:199). Syftet med studien är dock inte att generalisera resultaten utan att beskriva hur männens upplevelser av att arbeta i en kvinnodominerad ledningsgrupp yttrar sig i det aktuella fallet.

Studien har fokuserat på fem manliga enhetschefer där en generalisering ej var möjlig. En ökad omfattning av undersökningspersoner och deltagande observation som datainsamlingsmetod skulle sannolikt bidra till en ökad förståelse av hur män upplever att de behandlas när de befinner sig i numerisk underlägsenhet. Vidare skulle det vara intressant att jämföra olika sektorer inom förvaltningen med varandra. Man kan då tänka att flera olikheter mellan sektorerna kan förekomma. Som tidigare nämnts så finns det ytterligare perspektiv att inta för att studera det valda problemet. Exempel på detta är hur enhetschefernas ledarstilar påverkar deras upplevelser eller hur relationen mellan enhetschef och medarbetare påverkas av den numerära fördelningen. En annan typ av studie skulle kunna vara att ändra fokus från

att identifiera hur de manliga cheferna upplever att arbeta i en kvinnodominerad sektor till att beskriva hur kvinnorna i sektorn behandlar männen som befinner sig i minoritet. Detta skulle ge en ökad inblick och ger två olika perspektiv på samma problem. Eftersom den tidigare forskningen som användes i den här studien visade sig till stora delar inte stämma med den insamlade empirin så kan vidare forskning inom området motiveras.

6. Referenser

Alvesson, M och Billing, Y. D. (1992). Gender and Organization - towards a differentiated understanding. *Organization Studies*. No. 13(1) pp. 73.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Connell, R.W. (2002). *Om genus*. Göteborg: Daidalos.

Eriksson-Zetterquist, U. och Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.

Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?: Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations* (2003) pp. 30-66.

Isaksson, E. (2013). *SDF Askim-Frölunda-Högsbo, Antal chefer per kön, mars 2013*. Opublicerat dokument. Västra Frölunda: SDF Askim-Frölunda-Högsbo.

Jacobs, J. A. (1989). *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Stanford. Stanford University Press.

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kullberg, K. (2012). From Glass Escalator to Glass Travelator: On the Proportion of Men in Managerial Positions in Social Work in Sweden. *British Journal of Social Work* (2012) pp. 1-18.

Kvale, S och Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

McDonalds, T, Toussaint, L och Schweiger, J. (2004). The Influence of Social Status on Token Women Leaders' Expectations About Leading Male-Dominated Groups. *Sex roles*, Vol. 50, No 5-6 (March 2004) pp. 401-409.

Merriam, S.B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Morrison. A.M, White, R.P och van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading: Addison-Wesley.

Statistiska centralbyrån (2012). *Ojämn fördelning av makten*. Tillgänglig: http://www.scb.se/Pages/Article_331774.aspx (Hämtad 2013-03-07)

Vetenskapsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. (Hämtad 2013-03-22)

Williams, C.L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems*, Vol. 39, No 3 (Aug 1992), pp. 253-267.

Yoder, D. J. (1991). Rethinking Tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, Vol. 5, No. 2, pp. 178-192.

Bilaga 1

Intervjuguide

Syftet med studien och intervjuerna är att ge en beskrivning av hur manliga chefer upplever sin roll i kvinnodominerad ledningsgrupp inom sektorn Individ- och Familjeomsorg samt Funktionshinder i stadsdelen Askim-Frölunda-Högsbo.

Går det bra att vi spelar in intervjun?

1. Ålder?
2. Hur länge har du arbetat som enhetschef och vad arbetade du med innan?
3. Hur länge har du arbetet i Göteborgs Stad och i Askim-Frölunda-Högsbo?
4. Formell utbildning?
5. Vad fick dig att börja arbeta inom den sociala sektorn?

Könssegregeringen i den sociala sektorn

6. Enligt statistik från SCB 2012 så innehar män endast 37 % av chefspositionerna inom det sociala området av offentlig sektor. Varför tror du att det är så?
7. Kan du beskriva hur det gick till när du fick den tjänsten du har idag?
8. För vilka områden är kvinnor ansvariga inom förvaltningen?
9. För vilka områden är män ansvariga inom förvaltningen?
10. På vilka sätt har ni chefer kontakt med varandra? (Gemensamma möten? Hur ofta?)

Att vara i minoritet i den sociala sektorn

11. Hur skulle du beskriva dina upplevelser av att befinna dig i en kvinnodominerad ledningsgrupp?
12. Tror du att det skulle vara annorlunda ifall det var fler män? På vilket sätt?
13. Kan du ge ett exempel på en specifik upplevelse där du blivit annorlunda behandlad för att du är i minoritet? Kan du berätta mer om det?

Jämställdhet

14. Vad innebär jämställdhet inom arbetslivet för dig?
15. Hur förhåller sig förvaltningen till statliga regleringar om jämställdhet?
16. Vad tror du krävs för att förvaltningen ska bli jämställd?

Framtida karriärmöjligheter

17. Hur ser du på framtiden gällande utvecklings- och karriärmöjligheter?
18. Vad anser du om möjligheterna för män respektive kvinnor att avancera inom förvaltningen?
19. Vilka andra faktorer, förutom utbildning och arbetslivserfarenhet, tror du kan påverka möjligheterna att klättra i karriären? (Social status? Självförtroende?)

Förväntningar i yrkesrollen

20. Vilka förväntningar upplever du finns på dig i din yrkesroll?
21. Tror du att förväntningarna på männen och kvinnorna i chefsgruppen skiljer sig åt? Om ja, på vilket sätt?
22. Hur viktigt är det för dig att klättra till en hög position i förvaltningen?
23. Hur viktigt är det för dig att utvecklas i yrkesrollen som socialarbetare?
24. Vad har du fått för reaktioner från omgivningen (familj, vänner) på ditt yrkesval?
25. Finns det något du vill tillägga?

