



**SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA
FAKULTETEN**

MÄN I MINORITET

En kvalitativ fallstudie om män på
kvinno dominerade avdelningar

Julia Dale

Sofie Torsell

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Ylva Ulfsdotter Eriksson
Examinator:	Lars Hansen

Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Ylva Ulfsdotter Eriksson
Examinator:	Lars Hansen
Nyckelord:	Kön, genus, minoritet, jämställdhet, genuskontrakt

Föreliggande studie har på uppdrag av en organisation inom lager och logistikbranschen skrivits i syfte att undersöka hur män som arbetar på kvinnodominerade avdelningar, i en övrigt mansdominerad organisation och bransch, upplever sin arbetssituation och beskriva och förklara vilken betydelse genus har i densamma. För att uppnå syftet har en kvalitativ fallstudie genomförts där sju män inom organisationens tjänstemannasektor har intervjuats. Intervjuerna har analyserats tematiskt efter vald teoretisk referensram. Den teori och tidigare forskning som studien har redogjort för har baserats på Hirdmans begrepp genuskontrakt och hur könsrelationer skapas på samhällsnivå, institutionell nivå och individnivå. Teorin har haft en utgångspunkt i att förstå hur män och kvinnor förhåller sig till varandra och vilka problem minoriteter kan uppleva på en arbetsplats. Studien har visat att männens upplevelser på det stora hela har varit goda då de flesta har goda sociala relationer, god trivsel, få krav och förväntningar på grund av sin könstillhörighet, jämn arbetsdelning och stora möjligheter. Dock har det visats att männen i minoritet i vissa avseenden har synliggjorts och utgjort kontrast till majoriteten samt att arbetsron har ansetts vara påfrestande. De kvinnodominerade avdelningarna har visat sig utveckla egna lokala kulturer präglade av femininitet. I vissa avdelningar har kulturen varit helt differentierad från den i övrigt mansdominerade verksamheten och i andra till viss mån präglad av den. För att skapa ett mer trivsamt arbetsklimat och arbeta för en mer jämställd arbetsplats bör kulturella föreställningar om kön tas bort och alla individer behandlas på samma sätt.

Förord

Att skriva denna uppsats har varit extremt lärorikt och vi vill därför ta tillfället i akt att tacka alla inblandade. Vi vill rikta ett särskilt tack till vår kontaktperson på organisationen som har låtit oss genomföra denna studie och hjälpt oss att koordinera intervjuerna. Vi vill givetvis även tacka alla intervjupersoner som varit väldigt tillmötesgående och delat med sig av sina upplevelser, samt vår handledare Ylva Ulfsson för den hjälp och det stöd som hon har visat under vår arbetsprocess.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Om fallorganisationen	3
2. Teori och tidigare forskning	4
2.1 Samhällsnivå	4
2.2 Institutionell nivå	6
2.3 Interpersonell nivå	9
3. Metod	10
3.1 Val av metod	10
3.2 Urval.....	11
3.3 Tillvägagångssätt, mätinstrument och analysmetod.....	12
3.4 Avgränsning	13
3.5 Etiska reflektioner	13
3.6 Validitet och reliabilitet.....	14
3.7 Kritisk metoddiskussion.....	15
4. Resultat och tolkning	16
4.1 Maskulinitet och femininitet	16
4.2 Trivsel	19
4.3 Mål, förutsättningar, rättigheter och möjligheter	20
4.4 Krav och förväntningar.....	21
4.5 Arbetsdelning	22
4.6 Sociala relationer	24
4.7 Jämställdhet och förändring.....	26
5. Diskussion och slutsats	27
5.1 Sammanfattande diskussion	27
5.1.1 Upplevelser av arbetssituationen	27
5.1.2 Kulturer präglad av genus	29
5.2 Slutsatser.....	31
5.3 Förslag på vidare forskning	32

Referenser

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

1. Inledning

I Sverige arbetar män och kvinnor i jämförbar utsträckning, vilket gör att den svenska arbetsmarknaden anses vara jämställd (Abrahamsson, 2009; Soidre, 2009). Sverige har dock en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna bland världens alla industriländer (Abrahamsson, 2009). Kvinnor jobbar i huvudsak inom vård och omsorg eller skola och utbildning medan män i högre utsträckning arbetar i tillverkningsindustrin, med bygg eller jordbruk (Abrahamsson, 2009; Soidre, 2009; Statistiska centralbyrån [SCB], 2014). Av de 30 största yrkena 2012 var endast tre yrken numerärt jämställda, det vill säga hade en uppdelning på åtminstone 40 respektive 60 procent av vardera kön (SCB, 2014), vilket tyder på att majoriteten verksamma i Sverige arbetar i kvinno- eller mansdominerade yrken och branscher (Abrahamsson, 2009; Soidre, 2009; SCB, 2014). Isärhållandet av könen återfinns även inom organisationer. En könssegregerad arbetsplats innebär att män och kvinnor arbetar med olika uppgifter, har olika möjligheter, anställningsvillkor, lön och arbetsmiljö (Abrahamsson, 2009; Soidre, 2009). Kvinnor och män har även olika mycket makt och inflytande och "mansjobb" avlönas många gånger bättre än "kvinnojobb" (Soidre, 2009). Även arbetsplatser som har en jämn könsfördelning kan vara ojämnt fördelade när man tittar på avdelningar, befattningar, positioner och arbetsuppgifter inom arbetsplatsen (Abrahamsson, 2009; Åberg, 2001).

Forskning har visat att det kan finnas särskilda utmaningar i att tillhöra en minoritetsgrupp på en arbetsplats. Den absoluta minoriteten, även kallat avvikaren, kan till exempel ha begränsat inflytande (Åberg, 2001), förväntas att utföra särskilda arbetsuppgifter (Hirdman, 2001) och få utstå mer press (Kanter, 1977). Minoriteten kan även känna sig begränsad genom att ramas in i generaliserande roller, uppleva höga krav för att insatserna ska bli sedda till den kompetens och inte det kön som avvikaren har, samtidigt bör avvikaren inte sticka ut för mycket från gruppen för att accepteras som medlem (Kanter, 1977). Forskning visar att jämställda arbetsplatser är bra då en jämn könssammansättning ökar kreativiteten och lönsamheten i gruppen, samt bidrar till färre konflikter, mindre trakasserier och minskad personalomsättning vilket är bra ur en arbetsmiljösynpunkt (Arbetsmiljöverket, 2013).

I föreliggande studie undersöks en annorlunda minoritetsposition - nämligen hur det är att vara man på en kvinnodominerad avdelning men i en övrigt mansdominerad organisation och bransch. Studien undersöker hur männen upplever sin arbetssituation och uttryck av genus genom att granska vilka upplevelser de har av att tillhöra underrepresenterat kön. En undran är om de kvinnodominerade avdelningarna utvecklar egna lokala kulturer och vidare om den mansdominerade organisationen och branschen präglar upplevelsen av arbetet i de kvinnodominerande avdelningarna. Studien har därmed en förhoppning om att bidra med kunskap om hur det är att som man befinna sig i en minoritetsposition.

Jämställdhet och genusfrågor är ett centralt arbetsområde för personalvetare, då människor ska behandlas lika och ha samma förutsättningar oavsett kön. En aspekt av jämställdhetsarbetet är att eftersträva en balanserad könsfördelning, men det är lika viktigt att säkerställa att män och kvinnor behandlas efter samma premisser och att de som är "brytare" och söker sig till de icke könsstereotypa yrkena upplever att de trivs. Samtidigt måste arbetsgivare och arbetstagare upplysas om lagstiftningen på området. I Sverige finns en diskrimineringslag som har till syfte att främja alla människors lika rättigheter och möjligheter oberoende av bland annat kön. Lagen eftersträvar att ingen i arbetslivet ska missgynnas eller behandlas på ett sämre sätt än någon annan på grund av exempelvis kön (SFS 2008: 567).

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att genom en fallstudie undersöka hur män som arbetar på kvinnodominerade avdelningar, i en mansdominerad organisation och bransch, upplever sin arbetssituation och beskriva och förklara vilken betydelse genus har i densamma.

Vi avser att besvara följande frågeställningar:

- Hur upplever män som arbetar på kvinnodominerade avdelningar sin arbetssituation avseende till exempel arbetsmiljö, sociala relationer och krav?
- Utvecklar kvinnodominerade avdelningar lokala kulturer, och hur tar det sig i så fall uttryck?
- Präglar den mansdominerade organisationen och branschen avdelningarna, och i så fall hur?

1.2 Om fallorganisationen

Organisationen som ingår i studien är en global organisation inom transport- och logistikbranschen. I Sverige består organisationen av cirka 3800 medarbetare, varav totalt 70 procent är män. De kollektivanställda representeras av en klar majoritet män om 92 procent. Därigenom är organisationen inget undantag från hur könsfördelningen generellt ser ut inom transport- och logistikbranschen (SCB, 2013). På tjänstemannasidan är det mer könsbalanserat med 53 procent kvinnor och 47 procent män, men där finns det dock avdelningar som är både numerärt jämställda, sådana som har en övervikt av män samt de som har en övervikt kvinnor. I Göteborg är exempelvis löneavdelningen könsmärkt med 87,5 procent kvinnor och växeln har 82 procent kvinnor medan avdelningen inom IT-produktion och infrastruktur har 100 procent män och marknadsavdelningen har en jämn könsfördelning på 50 procent av respektive kön.

Den organisation där föreliggande studie har utförts, har definierat mål i deras jämställdhets- och mångfaldsplan för att uppnå en jämnare könsfördelning på de arbetsplatser som idag är snedfördelade. En strategi för att nå detta mål är att integrera jämställdhets- och mångfaldsfrågan i rekryteringssammanhang, genom att publicera information i platsannonser och att låta representanter av båda könen medverka vid anställningsintervjuer då en chefspost ska tillsättas. En ytterligare strategi är att öka medarbetares medvetenhet kring attityder och fördomar samt kring hur de påverkar beteenden och handlingar. Organisationen har till exempel tagit fram ett undervisningsspel om jämställdhet, där varje deltagande grupp får diskutera och ta ställning till frågor kopplade till diskriminering, organisationens värdegrund och fördomar. Därigenom har organisationen en förhoppning om att ge goda förutsättningar att kunna se hinder och förändra så att fler individer av underrepresenterat kön ska vilja söka sig till arbetsplatsen.

En tidigare studie i samma organisation visade att de knappt tio procent kvinnor som arbetade i organisationens operativa verksamhet upplevde att kvinnor och män behandlades olika. Studien visade bland annat att det förekom en "grabbig och tuff jargong" med mycket skämt om kvinnligt och manligt, vilket kunde avspeglas i bristande respekt och nedlåtande attityder. Däremot upplevde kvinnorna att de var involverade i en kollektiv gemenskap där de kunde få bra sociala kontakter. Studien redogjorde också för tydliga könsskillnader i bemärkelsen att kvinnliga och manliga egenskaper var varandras

motsatser, då kvinnan framstod som mjuk, svag, lugn och trevlig medan mannen ansågs vara hård, stark, rak och tuff. Jämställdhetsfrågan var dock ingenting organisationens kvinnor tidigare hade reflekterat mycket över (Eriksson, 2013).

För att ytterligare kunna förbättra organisationens arbete med jämställdhet och genusfrågor ska denna studie undersöka män i minoritet, i förhoppning att kunna bidra med en djupare förståelse kring hur minoritetsgrupper upplever sitt arbete, samt vilken roll genus spelar i olika avdelningar.

2. Teori och tidigare forskning

Följande avsnitt inleds med teori om genus- och minoritetsfrågor på samhällsnivå, för att sedan behandla dessa frågor på institutionell nivå och därefter på interpersonell nivå. Tidigare forskning och teori är integrerat i avsnittet av den anledningen att tidigare forskning bekräftar redovisade teorier. Några konkreta exempel på studier av "brytare" och minoriteter återges tillsammans med forskning om trivsel och arbetsmiljö, samt studier som visar på hur sociala relationer på arbete styrs och präglas av genus. Eftersom fokus i teorier och tidigare forskning har legat på kvinnor i minoritet återges dessa för att i föreliggande studie undersöka om samma förhållanden råder för män i minoritet.

2.1 Samhällsnivå

Innan teorier om genusfrågor på samhällsnivå kommer att behandlas, ska först en redogörelse för varför begreppet kön och genus fortsatt i studien kommer att användas synonymt. Det råder en begreppsförvirring och en oklar uppdelning av kön som antingen socialt eller biologiskt skapat (Eriksson, 2005). Antar man att det mellan biologiskt och socialt kön finns en interaktion kan ingen åtskillnad göras eftersom man inte vet var gränsen dem emellan går (Blomqvist, 2005).

Hur föreställningar och förväntningar på manligt och kvinnligt skapas och vad följderna för respektive kön blir visar Hirdman (1988) med hjälp av genussystemet. Enligt Hirdman kan genussystemet förstås som en ordningsstruktur av kön, vilken bottnar i två logiker som gör att återkommande mönster i vår syn på manligt och kvinnligt framträder (Hirdman, 1988). Den ena logiken går ut på att mannen utgör en norm och innebär således att de egenskaper som vi hänvisar till manlighet är av högsta värde och det som anses vara normalt. Utifrån detta resonemang hålls det som är maskulint respektive feminint

isär och skillnaderna dem emellan tydliggörs (Hirdman, 2001; Soidre 2009). Vidare utvecklar Hirdman (2001) sin argumentation kring genussystemets andra logik, nämligen isärhållandets princip, genom att ta upp genusarbetsdelning. Historiskt sett har manliga och kvinnliga arbetsuppgifter särskilts från varandra och även i dagens moderna samhälle, trots nya yrken, hålls manliga och kvinnliga sysslor isär (Hirdman, 2001).

Alvesson (2013) skriver också om denna könsfördelning, men i termer av genussymbolik. Han menar att olika typer av utbildning, yrkesval och befattningar genusmärks och att den svenska arbetsmarknaden är könsbunden då arbeten ses som feminina eller maskulina utifrån vilka kompetenser män och kvinnor stereotypiskt tillskrivs, där mäns kompetens värderas högre än kvinnors (Alvesson, 2013). Män beskrivs ofta som raka, tekniska och rationella medan kvinnor ofta förklaras som omsorgsfulla, emotionella och relationella (Abrahamsson, 2009; Alvesson, 2013; Forsberg Kankkunen, 2010). En studie av Nordberg (2002) belyser hur män inom två kvinnodominerade yrken, grundskolelärare och frisörer, förhåller sig till de stereotypa uppfattningar som finns kring respektive profession. Nordberg identifierar två olika typer av strategier som männen använder sig av. Den ena strategin går ut på att männen suddar ut könskategoriseringen och betonar likheterna mellan könen. Den andra strategin innebär istället att aktualisera tankar om skillnader mellan män och kvinnor. På detta sätt är männen delaktiga i genusskapandet genom att reproducera och omförhandla könsrollerna kring maskulinitet och femininitet.

Hirdman (2001) illustrerar hur genusskapandet sker utifrån begreppet genuskontrakt som skapats utifrån de två organisationsprinciperna om mannen som normgivare och att könen bör hållas isär. Med genuskontrakt försöker hon symbolisera en framförhandlad överenskommelse mellan män och kvinnor som styr hur relationen dem emellan bör vara. Överenskommelsen, bestående av föreställningar om vad som är karaktäristiskt för respektive kön, är något som utvecklas genom historiskt och kulturellt präglade ideal. En konsekvens av genuskontraktet är därmed att män och kvinnor förväntas ha olika skyldigheter, rättigheter och förpliktelser, vilket i sin tur påverkar individens handlande, möjligheter och begränsningar. Dessa genuskontrakt finns på tre olika nivåer; på samhällsnivå, på institutionell nivå och på individnivå, vilka också verkar som ram för studiens teoriavsnitt. Samhällsnivån är redogjord för ovan, där det är generella uppfattningar om vad som tillskrivs vara manligt och kvinnligt som bekräftar den rådande könsordningen.

2.2 Institutionell nivå

Hirdmans genuskontrakt återfinns även på institutionell nivå, där arbetsdelning och olika förutsättningar för män och kvinnor gör sig gällande inom organisationer. Likt Hirdmans teori om isärhållande och norm redogör Acker (1990) för hur män och kvinnor särskiljs på institutionell nivå och koncentrerar sin uppmärksamhet mot hur den manliga normen i organisationer skapar strukturer och föreställningar, vilket innebär att organisationer, precis som yrken (jfr. Alvesson, 2013), är genusmärkta. Acker förklarar könssegregering i organisationer utifrån fem interagerande processer. Första processen är konstruktionen av könsfördelningar utifrån formell organisationskultur, vilken går ut på att män och kvinnor fördelas utifrån olika tillåtna beteenden, arbetsuppgifter, makt och faktiska platser (jfr Kanter, 1977). Andra processen är konstruktionen av symboler som tydliggör de kulturella könsföreställningarna. Symbolerna formas genom språk, klädsel, populärkultur, media och ideologier (jfr. Alvesson, 2013). Tredje processen tar sin grund i könsmärkta handlingar och utgör samspelet mellan individer, inklusive alla samtal och strukturer som skapar över- och underordning. Fjärde processen om organisationers särskiljande av män och kvinnor utgörs av skapandet av könsidentiteter, som ovan nämnda processer bidrar till. Processerna gör att individer väljer lämpligt arbete, klädstil och språkbruk och har en vilja att representera sig själva som "könade" organisationsmedlemmar (jfr. Alvesson, 2013; Hirdman, 2001). Acker konstaterar genom dessa fyra processer att kön är en underliggande fundamental del av skapandet av sociala strukturer inom organisationer. Sista processen är således en komplex föreställning av att kön och genus är betydelsefulla faktorer i organisationers uppbyggnad och logik och att en könsmärkt underbyggnad dagligen återges i arbetssätt, strategier och metoder (Acker, 1990).

Fler forskare redogör för isärhållandet av män och kvinnor på institutionell nivå genom att vidare diskutera betydelsen av kulturella regler och normer. De menar att en vanlig företeelse i organisationer är att män och kvinnor förhåller sig till olika kulturella regler och blir därigenom också bedömda utifrån olika referensramar (Alvesson & Due Billing, 2011; Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011). Reglerna, styrda av normer och värderingar, inbegriper förgivettagna föreställningar om vad som är rätt eller fel, normalt eller onormalt respektive bra eller dåligt (jfr. Hirdman, 2001). Processen av normalisering är därmed något som fortgår, skapas i interaktion och utgör en integrerad del av organisationskulturen (Wahl et al., 2011). Alvesson (2013) menar att kulturella idéer om

kön inom organisationer kan skapa orättvisa förutsättningar för män och kvinnor i arbetet, vilket ofta ger män fördelar gällande löner och karriärmöjligheter men kan också skapa begränsningar, ångest, tvivel och dåliga sociala relationer. Utifrån sociala konstruktioner får män fördelar och bilden av att vara privilegierade i termer av inkomst, social ställning och utövande av formell auktoritet, vilket reglerar männen att definiera självkänsla och identitet utefter karriär och inkomster (Alvesson, 2013). För att leva upp till de förväntningar och normer som råder inom organisationens eller arbetsgruppens kultur ska män visa symboliska handlingar eller tecken som bekräftar maskulinitet och hålla sig ifrån beteenden som i alltför stor grad uttrycker femininitet eftersom de kan innebära att de känner sig förnedrade (Abrahamsson, 2009; Alvesson & Due Billing, 2011).

Williams (1992) presenterar i sin studie mäns upplevelser av att vara avvikare i ett antal kvinnodominerade yrken. Något som Williams finner är att män ofta särbehandlas i arbetsuppgifter, genom att de exempelvis får bära tunga föremål eller lösa IT-problem. De flesta männen i studien föredrog den uppskattning som de fick för sin insats och understödde en förbättring av status hos männen.

Ett annat belägg för att synen på manligt och kvinnligt återfinns i positioner och funktioner (jfr. Acker, 1990) är Kanter (1977) teori om att arbetet formar människan, vilket är avgörande för hur män och kvinnor uppför sig. I studien lyfts strukturer och processer, föreställningar och roller fram för att visa hur avgörande dessa delar är för könssegregeringens fortlevnad. En struktur som Kanter tar upp är möjlighetsstrukturen som definierar i vilken utsträckning individen har möjlighet att klättra i den hierarkiska ordningen samt vilken betydelse denna utveckling har för individens attityder till arbetet. Individer med små möjligheter har enligt Kanter ingen önskan om att utvidga sitt ansvar och inflytande och har därför en benägenhet att hålla nere sina ambitioner och förväntningar om att förflyttas i hierarkin. Arbetet är inte i första hand ett verktyg för lärande utan individerna värderar hellre faktorer så som social eller ekonomisk trygghet. Tvärtom har de med stora möjligheter höga ambitioner och ser ett värde i att vara delaktig i organisationen. Kanter argumenterar för att män vanligtvis är de som har många möjligheter och talar här om uppåtgående respektive nedåtgående spiraler, där mängden möjligheter styr individens beteenden och agerande, vilket vidare genererar färre respektive större möjligheter. Denna process är därigenom förklaringen till varför vissa beteenden anses vara stereotypiskt manliga respektive kvinnliga (Kanter, 1977).

Ytterligare en struktur som Kanter (1977) talar om är minoriteter och majoriteter, vilken hon belyser genom den numerära könsfördelningens påverkan av beteendemönster och prestationer. Män som arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser utgör den absoluta minoriteten och är därmed också avvikare, vilken Kanter kallar för token. Att placera sig som token innebär att ett antal strukturella effekter blir påtagliga, vilka bidrar till att minoriteten består och jämlikhet motverkas, nämligen synlighet, assimilation och kontraster. Synlighet betyder att token står i strålkastarljuset och utmärker sig i förhållande till majoriteten. Prestationer hos token blir också uppmärksammade som representativt för det specifika könet, vilket gör att kompetensen döljs till förmån för könstillhörigheten. Kanter förklarar att tokenpositionen inte alltid upplevs som fördelaktigt då den likaså kan medföra begränsningar i handlingsförmågan och ställa negativa krav på individen. Assimilation handlar istället om att det som karakteriserar token har en tendens att förvridas för att överensstämma med generaliseringar om den sociala kategori som hen är en del av. Konsekvensen blir att individen i minoritet ofta målas in i förgivettagna roller som kan upplevas begränsande (jfr. Wahl et al., 2011). Assimilerings-effekten innebär på så vis att minoriteten får möjlighet att särskilja sig från gruppen genom att leva upp till andras definition av olika stereotyper, vilket i sin tur leder till att föreställningen av den typiska token förstärks. En ytterligare strukturell effekt är den som visar sig i form av kontraster. En sådan typ av effekt går ut på att token lyfter fram majoritetens likheter (jfr. Nordberg, 2002) och gör majoriteten medveten om dessa genom att själv utgöra kontrast. Minoriteten särskiljs från majoriteten i syfte att bevara gruppens samhörighet.

Ovan beskrivna teoretiska belägg har redogjort för den genusproblematik som minoriteter kan uppleva på institutionell nivå. Abrahamsson (2009) redogör för vikten av jämställda arbetsplatser genom att i sin studie visa att dessa är en förutsättning för varaktiga förändringar. Abrahamsson menar att en framgångsrik och väl fungerande organisation har god kunskap om könsordning och genussymboler. Organisationer som bryter stereotypa sociala värderingar om vad som tillskrivs respektive kön, är de organisationer som fortast och enklast kan genomgå förändringar på arbetsmarknaden (Abrahamsson, 2009). En jämställd arbetsplats kan även bidra till en bättre atmosfär och fler nyanser kring problem och frågeställningar (Nordisk Ministerråd, 1993).

2.3 Interpersonell nivå

Hirdmans genuskontrakt kan även skapas på interpersonell nivå, då genom personliga kontrakt mellan individer som består av socialisationer om man och kvinna, vilka kan ha en inverkan på och styra våra relationer. Här synliggörs rollerna som maskulinitet och femininitet som en överenskommelse vi gör.

Genuskontrakt kan visas i hur vi samtalar, där män och kvinnor har olika samtalskulturer (Nilsson Motevasel, 2002). Forskning visar att män är direkta och fokuserade på information i sin samtalsstil och att mansgrupper skapar hierarkier, medan kvinnor är relationella och bildar informella kontaktnät (Nilsson Motevasel, 2002; Tannen, 1995). Informella och personliga samtal är av betydelse för att skapa ett trivsamt och tillmötesgående klimat på arbetsplatsen. Småpratet, som inte är av arbetsrelaterad karaktär, öppnar upp kommunikationen mellan individer och underlättar arbetsgången genom att samarbetet förstärks. För individer i minoritet kan dock de informella samtalen på den könsdominerade arbetsplatsen innebära ett upplevt utanförskap, dels i gemenskapen och dels informationsmässigt (Tannen, 1995).

Genuskontrakt mellan individer kan även påverka arbetstillfredsställelsen. Härenstam (2010; 2011) redogör för trivsel i förhållande till sociala relationer. Hon poängterar vikten av sociala relationer och menar att det innefattar så mycket mer än bara trivseln på arbetsplatsen. Det är avgörande för hälsan och bidrar till att organisationer fungerar, att man jobbar mer effektivt och att man får uppskattning. Sociala relationer är nödvändiga för att utveckla meningsskapande i arbetslivet och för att skapa en identitet. Relationer i arbetslivet påverkar en individs position och möjligheter till karriär (Härenstam, 2010). För att kunna skapa goda relationer i arbetet krävs en tydlig struktur på arbetsplatsen och formella arenor för att tillsammans med chefer och kollegor kunna skapa dialog om jobbet på ett vettigt sätt. Man ska kunna diskutera verksamhetens mål, vilka resurser och tillgångar som finns och vem som ansvarar för vad. En bra struktur gör också att trivsel och stöd blir bättre och då kan man se till att ha ett öppet klimat med högt i tak så att ingen blir utanför gemenskapen (Härenstam, 2011; Waldenström, 2010). Vanligtvis har män svårare än kvinnor att hitta sociala relationer (Härenstam, 2011).

Fler studier som tar upp arbetstrivseln är bland annat Burgard och Görlitz (2013) som i sin studie undersöker förhållandet mellan fortbildningskurser och arbetstillfredsställelse

med fokus på könsskillnader. Författarna finner att utbildning är positivt korrelerat med arbetstillfredsställelse hos män. Männerna i studien tycktes också vara särskilt intresserade av karriärsinriktade kurser. Likaså studerar Zou (2015) variabler kopplat till arbetstrivsel. Hon undersöker i sin studie varför män rapporterar lägre nivåer av arbetstillfredsställelse än vad kvinnor gör, vilket en stor variansanalys från 2006 har bekräftat. Genom 4110 insamlade enkäter finner författaren att könen skiljer sig gällande vad som eftersöks i en anställning, där män värderar yttre och inre arbetsbelöningar som betydelsefulla och kvinnor värderar sociala relationer. Även Adelman (1987) undersöker i sin studie ett antal arbetsrelaterade variabler och hur dessa hör samman med individers välmående. Författaren redogör för en skillnad mellan män och kvinnor där högre inkomster, större kontroll och mer utbildning är relaterade till större arbetsglädje hos män.

Traditionellt visar forskning att män överordnas kvinnor utefter konstruktioner av kön och att kvinnor har det svårare på arbetsmarknaden. Exempelvis visar Åberg (2001) i sin avhandling om intern könssegregering i kvinno- och mansdominerade yrken att män och kvinnor har olika svårt att vara "brytare" i könsmärkta yrken, där kvinnor upplever att det är svårare. Hon redogör för att skillnad i intern könssegregering beror på könen olika förhållningssätt, där män inte har samma behov som kvinnor av att ses som individer och bekräfta varandra utan snarare sköter sitt, respekterar andra och hittar gemenskap utifrån gemensamma intressen. Baserat på ovan redogjorda teorier och forskning finns en undran om vad som händer när män kommer in på kvinnodominerade arbetsplatser och blir minoritet. Blir kvinnliga värden uppvärderade eller kvarstår de sociala konstruktionerna av mannen som norm?

3. Metod

Följande avsnitt behandlar studiens valda metod, urval, tillvägagångssätt och avgränsningar, samt etisk forskningsproblematik och en diskussion angående validitet och reliabilitet. Avsnittet avslutas med en kort metoddiskussion innehållande kritiska reflektioner.

3.1 Val av metod

Den aktuella studien genomfördes med en kvalitativ metod eftersom den avsåg att undersöka mäns uppfattningar om hur det är att vara man på en kvinnodominerad avdelning i en i övrigt mansdominerad organisation och bransch. Bryman (2011) menar att kvalitativ forskning karakteriseras av just uppfattningar, attityder, åsikter och

synpunkter. Ett hermeneutiskt synsätt användes eftersom fokus i undersökningen var på upplevelser och detta synsätt skapar enligt Bryman (2011) insikt i hur människor förstår sin omgivning genom att försöka uppfatta den medverkandes synvinkel av företeelser. Studien är en så kallad fallstudie då den fokuserade på att studera ett specifikt fenomen och därmed få kunskap inom området (Bryman, 2011). Med avsikt att beskriva och förklara den aktuella företeelsen, på den enskilda organisationen, utan att manipulera intervjupersonernas yttringar formulerades frågeställningarna utifrån “hur” och “varför” situationen som män i minoritet förefaller, vilket är kännetecknande för en fallstudie (Yin, 2007). Studien hade från början en deduktiv ansats eftersom teori och tidigare forskning låg till grund för skapandet av intervjuguide, och vidare utgjorde den teoretiska referensramen även grund för den tematiska analysen. Däremot innebar resultatet att nya kunskaper införskaffades, vilket gjorde att ytterligare teorier användes och därmed har ett abduktivt angreppssätt tillämpats (Bryman, 2011).

3.2 Urval

Valet av intervjuer med tjänstemän från kvinnodominerade avdelningar var självklart då det söktes förståelse för hur män inom tjänstemannasektorn upplever sin arbetssituation som minoritetsgrupp. Av praktiska skäl hjälpte kontaktpersonen på organisationens HR-avdelning till att ta fram intervjupersoner, framför allt för att undersöka intresset i organisationen och hitta män med tid och vilja att medverka. En lista med intresserade medverkande togs fram och därifrån valde vi intervjupersoner baserat på var de arbetade och när de kunde intervjuas. För att undvika ett totalt objektiva urval och inte enbart intervjua tilldelade personer valdes även att själva ta kontakt med en enhet för att höra om några män därifrån var intresserade av att medverka. I studien användes således ett målstyrt urval, vilket innebar att det på ett strategiskt sätt valdes ut individer som kunde bidra med mycket information och erfarenheter om ämnet och därmed vara personer som är väsentliga för problemformuleringen (Bryman, 2011). I studien fanns begränsade restriktioner gällande intervjupersoner och till följd av svårigheten att komma i kontakt med deltagare användes även ett bekvämlighetsurval, vilket innebär att urvalet baserades på personer som var tillgängliga vid undersökningstillfället (Bryman, 2011). Antalet män på kvinnodominerade avdelningar inom tjänstemannasektorn var få, vilket medförde att det inte fanns så många personer att basera urvalet på. Urvalet resulterade slutligen i sju stycken intervjupersoner, fem medarbetare och två på chefsposition, varav fyra kontaktades av kontaktpersonen på organisationens HR-avdelning och tre kontaktades av

oss. Urvalets variation har maximerats då de deltagande tjänstemännen arbetade på flertalet olika avdelningar, på olika nivåer inom organisationen och då de hade varierande ålder, utbildning och anställningstid.

3.3 Tillvägagångssätt, mätinstrument och analysmetod

Studien började med att fallorganisationen kontaktades efter att vi på organisationens hemsida uppmärksammat deras mottagande av examensarbete inom personalvetenskap. Ett möte bokades in med organisationens kontaktperson på HR-avdelningen för att diskutera möjliga ämnesval. Då organisationen tidigare låtit studera kvinnors upplevelse som minoritetsgrupp ansågs det vara intressant att studera det motsatta förhållandet med män som underrepresenterat kön.

Studiens vidare arbete inkluderade en grundlig genomgång av teoretisk referensram och förklaring av samhällsproblematiken om genus och minoriteter. Formulering av syfte och frågeställningar gjordes och accepterades av kontaktpersonen på organisationen. Därefter utformades en intervjuguide med utgångspunkt i teorin för att kunna besvara valda frågeställningar. Exempel på frågor som intervjuguiden innehöll var: “Vad är det bästa med din arbetsplats”, “Vad innebär “att lyckas” för dig?” och “Vilka förväntningar finns det på dig i arbetsgruppen?” (se bilaga 1). När intervjuguiden var färdigställd gjordes i enlighet med rekommendationer från Bryman (2011) och Esiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2012) två stycken pilotintervjuer med bekanta för att säkerställa att frågorna var utformade på ett bra och förståeligt sätt utan förvirring, för att ge oss säkerhet och vana inför studiens riktiga intervjuer samt för att se om intervjuerna skulle hålla sig inom den tidsram som fanns, nämligen runt 45 minuter vardera.

Den föreliggande studien använde kvalitativa semistrukturerade intervjuer då deltagarna därigenom fick möjlighet att utveckla sina svar, vilket bidrog till en förståelse om de sju intervjupersonernas upplevelse av att som man vara i minoritet (Bryman, 2011). Kvalitativa semistrukturerade intervjuer användes för att få ta del av intervjupersonernas synvinkel av saker och ting och för att skapa mening genom berättade erfarenheter med mål att producera ny eller bekräfta befintlig kunskap (Kvale & Brinkmann, 2014), samt för att göra det möjligt att alla intervjuer behandlar samma saker då de följer ett antal särskilda teman och förutbestämda frågor. Semistrukturerade intervjuer öppnade upp en möjlighet att utforska i alternativa idéer och synsätt. En helt ostrukturerad intervju valdes

bort då den teoretiska bredd som minoriteter och genus innebär, hade lett till svårigheter att jämföra de olika intervjuerna (Bryman, 2011).

Samtliga medverkande intervjuades på respektive arbetsplats under vecka 17 år 2015. Intervjuerna genomfördes i avskilda rum för att säkerställa att intervjupersonerna kände sig bekväma och att intervjuerna kunde genomföras i lugn och ro (Esiasson et al., 2012). Under alla intervjuer närvarade vi båda och turades om att ha rollen som intervjuare medan den andra antecknade svaren och täckte upp med eventuella följdfrågor. För att mildra intervjupersonernas eventuella känsla av tomhet och oro över att ha utlämnat mycket personliga tankar och information, avslutades varje intervju med en uppföljning där alla fick möjlighet att tillägga mer och berätta hur de upplevt intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014). Samtliga intervjuer spelades in, efter samtycke från deltagarna, med hjälp av en applikation på mobiltelefonen så att de genomförda intervjuerna kunde transkriberas. För att kunna bearbeta de sju transkriberade intervjuerna matades materialet in i en matris för att få en helhetsbild och kodades efter teorirelaterat material i den insamlade empirin. I och med att intervjuguiden var utformad efter teoretiska teman utgjorde dessa en grund för den tematiska analysen och tyngdvikten under intervjuerna lades på vad som sades istället för hur det sades, vilket är kännetecknande för tematiska analyser (Bryman, 2011).

3.4 Avgränsning

Organisationen som ingår i studien är etablerad över hela världen men utefter studiens omfattning gjordes en medveten avgränsning till att endast undersöka Göteborg med omnejd. Anledningen till denna avgränsning var att personliga intervjuer med deltagarna ansågs ge mest kvalitativ empiri och därmed undveks andra former av intervjuer, så som via telefon eller mail, vilket hade blivit aktuellt om ett större område skulle undersökas. Trots denna geografiska avgränsning undersöktes flera avdelningar och enheter, vilket gav studien ett tillräckligt djup. Med anledning av att de kvinnodominerade avdelningarna inom organisationen enbart fanns inom tjänstemannasektorn var en given avgränsning att intervjua tjänstemän och därmed utesluta kollektivanställda.

3.5 Etiska reflektioner

I studien beaktades fyra centrala etiska aspekter, nämligen konfidentialitetskravet, informationskravet, samtyckeskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011). För att visa klar medvetenhet om dessa centrala etiska aspekter anonymiserades alla uppgifter i

föreliggande studie och de behandlades med sekretess för att motverka att inte utomstående kunde ta del av uppgifterna och därmed identifiera personerna, vilket ligger i linje med konfidentialitetskravet. För att uppnå informationskravet fick samtliga intervjupersoner, innan varje intervju startades, en muntlig presentation om syftet med studien och en återupprepning på att deltagandet skedde på frivillig basis. De fick också information om att de själva bestämde över sin egen medverkan, vilket innebar att de kunde välja att avbryta intervjun när som helst eller i efterhand meddela att de hoppar av undersökningen, vilket är viktigt för att uppnå samtyckeskravet. Deltagarna fick dessutom möjlighet att ta ställning till inspelning av intervjun. Det sågs också till att det insamlade materialet inte delgavs till tredje part utan enbart användes till studiens ändamål för att uppnå nyttjandekravet.

3.6 Validitet och reliabilitet

Validitet handlar om mätningens tillämplighet och berör frågan om det som avses mätas verkligen mäts (Bryman, 2011; Yin, 2007). Validitet är svårt att säkerställa i kvalitativa studier. För att i bästa mån göra studien tillämplig undveks att ställa ledande frågor under intervjuerna, vilket hade inneburit en risk för fokus på intervjupersonernas åsikter kring specificerade ämnen som de nödvändigtvis inte hade tagit upp självmant. Under intervjuerna ställdes istället öppna frågor så att intervjupersonerna fick uttrycka och berätta om de företeelser som de ansåg vara utmärkande för just deras arbetsplats. På så sätt fördjupades diskussionerna kring deras erfarenheter och åsikter vilket minimerade risken för ledande svar. I kvalitativa studier finns risk för tolkningssvårigheter då intervjupersonernas svar och resonemang tolkas av forskarna när de analyserar intervjumaterialet (Esiasson et al., 2012; Kvale & Brinkmann, 2014). Det kan ifrågasättas om våra tolkningar av intervjupersonernas svar är förenliga med deras egna upplevelser och åsikter, eller om det är en subjektiv sammanställning påverkat av egna erfarenheter och viss förförståelse om ämnet. För att undvika detta problem spelades samtliga intervjuer in och transkriberades därefter, vilket minimerade risken för eventuella missuppfattningar, slarvfel och egna tolkningar (Esiasson et al., 2012). I enlighet med Yins (2007) rekommendationer applicerades befintlig teori på det insamlade materialet och de belägg som fanns återkommande hos flertalet forskare stärktes. I analysen av data jämfördes diverse mönster med varandra och de förklaringar som var motsägelsefulla uppmärksammades.

Reliabiliteten handlar istället om mätningens tillförlitlighet och huruvida en studie som utförs ytterligare en gång kan ge samma resultat (Bryman, 2011; Yin, 2007). I och med att studien var kvalitativ då den grundade sig i deltagarnas upplevelser, vilka kan påverkas av olika situationer och omständigheter, är även tillförlitligheten svår att säkerställa. Då vi undersökte upplevelser av män i minoritet och kulturer präglad av genus, som är starkt bottnat i kulturella föreställningar om kön, kan det dock antas att en ny studie skulle ge liknande svar och därmed anses föreliggande studie vara tillförlitlig.

3.7 Kritisk metoddiskussion

Studien hade en urvalsproblematik med tanke på att kontaktpersonen på organisationens HR-avdelning gjorde större delen av urvalet, vilket medförde en risk att personer av bra karaktär eller att de som talar gott om organisationen valdes ut och kunde på så sätt ha haft en inverkan på resultatet och gjort det svårare att dra generaliserande slutsatser. En ytterligare problematik var hantering av deltagarnas anonymitet, vilket i detta fall ställde höga krav på oss för att säkerställa att utomstående inte fick reda på personernas medverkan.

Från början var tanken att enbart fokusera på medarbetarintervjuer då det ansågs finnas en risk att chefernas svar skulle spegla deras position som ledare och inte som minoritet. Då urvalet inte var det största resulterade det ändå i att två chefer intervjuades. I efterhand insågs dock att dessa intervjuer var användbara för att besvara vissa frågor, så som hur arbetsuppgifter könsmässigt var fördelade inom avdelningarna och hur synen på jämställdhet var. I resultatdelen valdes det att i vissa stycken särskilja på medarbetare och chef, medan andra stycken behandlar samtliga som intervjupersoner. Detta val grundade sig i att vissa av chefernas svar genomsyrades av deras ledarroll och därför ansågs att det var nödvändigt att där cheferna blandade in sin ledarroll, skilja mellan medarbetare och chef. Ett problem med att skilja på chefer och medarbetare var att avgöra om informationen som chefen berättade borde hållas privat, då enbart två chefer intervjuades och varken anonymitet och konfidentialitet ville demaskeras.

Ett hinder i den aktuella studien kan ha varit att vi var två kvinnor som intervjuade männen om deras situation på kvinnodominerade avdelningar, vilket kan ha gjort det känsligt för männen att uttrycka sina tankar och funderingar. Ämnet kan vara känsligt eftersom makt och dominans implicerar genus och det medförde en angelägenhet hos oss

som intervjuare att vara respektfulla och vänliga. Ytterligare en kritisk diskussion kan föras i och med att studien är en fallstudie på en organisation, vilket kan innebära svårigheter på grund av dubbla lojaliteter. Samtidigt som studien ska visa prov på ett vetenskapligt förhållningssätt ska den också vara till hjälp för organisationen i deras arbete med genus och minoriteter. Uppdragsgivaren gav oss dock relativt fria tyglar i arbetet, vilket gjorde det enklare för oss att leva upp till förväntningar både från uppdragsgivare och universitet.

4. Resultat och tolkning

Nedan redovisas det empiriska material som samlats ihop genom de intervjuer som genomfördes. Det empiriska materialet är uppdelat i sju övergripande härledda teman, vilka är maskulinitet och femininitet, trivsel, mål, förutsättningar, rättigheter och möjligheter, krav och förväntningar, arbetsdelning, sociala relationer samt jämställdhet och förändring. De teman som redovisas behandlar männens upplevda arbetssituation av att vara i minoritet och hur genus anses prägla avdelningarnas kultur. Intervjupersonerna benämns som Intervjuperson 1, Intervjuperson 2, Intervjuperson 3 och så vidare (nedan skrivet IP 1, IP 2, IP 3) utan att följa den ordningsföljd som intervjuerna gjordes i, vilket görs för att säkerställa deras anonymitet.

4.1 Maskulinitet och femininitet

Under intervjuerna framgick hur arbetsmiljön präglas av föreställningar kring maskulinitet kontra femininitet. Några utmärkande drag för de kvinnodominerade avdelningarna var faktorer så som hjälpsamhet, förståelse, öppenhet och omtänksamhet, vilket forskning härleder till femininitet genom att beskriva kvinnor som omsorgsfulla och emotionella (Abrahamsson, 2009; Alvesson, 2013; Forsberg Kankkunen, 2010; Hirdman 1988). Dessa drag betraktades som positiva i den bemärkelsen att männen upplevde en möjlighet att berätta och få respons på sina tankar kring både arbete och privatliv. Åberg (2001) förklarar att kvinnor har ett behov av att förstå och bekräfta andra. Det är något som kan ha bidragit till att männen upplevde arbetsklimatet som tillmötesgående och trivsamt. En intervjuperson sa:

Det är lite svårare att fråga en man tycker jag [...] Av en kvinna är det liksom mer varmt när man frågar henne. Mycket mer hjälpsamma tycker jag än män. Väldigt positivt att man känner att man vågar (IP 4).

Ett återkommande inslag i intervjuerna var hur könssammansättningen präglar diskussionerna i arbetsgruppen. Samtliga intervjupersoner poängterade att samtalen ofta handlar om irrelevanta ämnen och att de tenderar att bli av utdragen karaktär. Detta uttrycktes i termer av tjabbel, kackel, ältande, gnäll, surr, hönsgård, skitsnack, skvaller och tjafs om småsaker, vilket även kan ses i en liknande studie om kvinnodominerade arbetsplatser där ledningen tyckte att organisationskulturen hade en ”kärringaktig” jargong (Abrahamsson, 2009). En annan intervjuperson såg samtalskaraktär som en självklarhet på grund av köns olika egenskaper. Andra intervjupersoner förklarade att kvinnorna hörs mer och ideligen diskuterar diverse företeelser. Forskning förklarar detta genom att kvinnor är mer indirekta än män i sin samtalsstil och mindre fokuserade på information, vilket gör att de tar omvägar och småprat mer (Nilsson Motevasel, 2002; Tannen, 1995). Liknande uttrycktes av de män som intervjuades i studien:

Missar man att säga något kan det bli en höna av en fjäder väldigt lätt. Det behöver inte vara så mycket, räcker med tre personer, sedan är hela avdelningen inblandad. Det tar mycket onödig tid (IP 4).

Jag tror att män är lite mer direkta i sin kommunikation och lite mer lösningsorienterade och framåt. Korta och koncisa om man säger så. Kvinnor tenderar att ha lite längre utläggningar, lite svårt att tyda vad de är ute efter egentligen [...] Män kanske är lite mer handlingskraftiga och mer rakt på sak (IP 6).

Flertalet intervjupersoner berättade att de vid långdragna eller betydelselösa diskussioner väljer att dra sig undan och stå utanför, vilket ligger i linje med en studie av Tannen (1995) där informella samtal på könsdominerade arbetsplatser skapar utanförskap för minoriteten. Männens agerande kan också ses som ett exempel på det Kanter (1977) kallar kontrasteffekt, genom att motsatser uppmärksammas. En intervjuperson framhävde att han brukar försöka styra in samtalet mot ett mer lösningsorienterat spår. Det framkom även att denna typ av diskussioner kan påverka koncentrationen och humöret negativt och att det kan väcka frustration för att samtalet inte nödvändigtvis leder någonvart. Alla upplevde dock inte denna form av samtal som enbart negativa. En intervjuperson påpekade att han ibland kan sakna ”surret” och uppleva det som ”dött” i de stunder då han arbetar i en miljö med färre eller inga kvinnor alls. En annan intervjuperson berättade

att han ibland deltar i skvaller, vilket kan göras för att vinna acceptans i gruppen (Kanter, 1977).

Det stora antalet kvinnor i arbetsgrupperna tycktes även påverka männens sätt att uppföra sig. Intervjupersonerna menade att de undviker att prata om vissa specifika ämnen som de är medvetna om att kvinnor inte uppskattar eller är intresserade av. Detta liknar en av de strategier som Nordberg (2002) menar att män förhåller sig till på kvinnodominerade arbetsplatser där könsskillnader suddas ut och könens likheter betonas. Vissa betonade också att de på grund av kvinnors kontrollbehov kan känna sig iakttaga och att det kan påverka deras arbetsgång, vilket kan ses som ett exempel på Kanters (1977) synlighetseffekt där minoriteten kan hamna i centrum på grund av att den skiljer sig från majoriteten.

Flera av de intervjupersoner som arbetar i nära anslutning till organisationens mansdominerade avdelningar drog paralleller med dess karaktäristiska manliga jargong, vilket bekräftar Erikssons (2013) studie i samma organisation. Intervjupersonerna menade att de kvinnodominerade avdelningarna har en skämtsam och avslappnad stämning men som fortfarande är lugn och städad. De uttryckte sin egen avdelning i termer av neutral jämfört med de ”brötiga” och ”stökiga” mansdominerade avdelningarna.

Går man ut på lagret där det nästan bara är killar så är ju det en helt annan jargong som inte alls, jag trivs inte alls i den. Alltså jag väljer hellre att jobba med bara tjejer än bara killar (IP 2).

En intervjuperson som däremot inte arbetar i nära anslutning till organisationens mansdominerade delar visade sin uppfattning om branschens könsdominans och avståndet till den övriga verksamheten.

Man märker för det är mycket kvinnor är det. Det är en mansdominerad bransch men när jag kom hit trodde jag inte att det skulle vara så mycket kvinnliga chefer eller kvinnor överhuvudtaget. [...] Sen vet jag inte hur det ser ut ute på terminalerna. Det är ju mer mansdominerat där ute (IP 4).

4.2 Trivsel

Samtliga intervjupersoner uttryckte att de trivdes bra på arbetsplatsen, i sin arbetsgrupp och arbetsroll. En genomgående trend hos samtliga var viljan att ha bra sociala relationer, god gemenskap och gruppdynamik, flexibla arbetstider, stimulerande arbetsuppgifter och chans till utveckling för att trivas på arbetet. Härenstam (2010; 2011) poängterar att sociala relationer är nödvändiga för trivseln och Tannen (1995) menar att informella och personliga samtal ökar arbetstillfredsställelsen. Zou (2015) menar däremot att kvinnor, snarare än män, värderar sociala relationer och flexibla arbetstider medan män ser arbetsbelöningar som betydelsefulla för trivsel. Burgard och Görlitz (2013) tar upp att kompetensutveckling, speciellt karriärsinriktade kurser, är positivt korrelerat med trivsel hos män. Andra faktorer som intervjupersonerna ansåg ökar trivseln är högt tempo, högt fokus, bra kommunikation, avslappnad stämning, skämtsam jargong, mental utmaning och ansvarstagande kollegor. En intervjuperson menade att arbetsplatsen blir vad man gör den till och att han själv bestämmer över sin egen trivsel genom att ändra inställning till arbetet. Vissa intervjupersoner nämnde att deras bra och coachande chefer var en av anledningarna till att de trivdes på jobbet. Några pratade också om organisationskulturen och att ha en miljö som uppmuntrar eller stimulerar en att utvecklas och växa. En intervjuperson uttryckte att han trivs på arbetet:

Det är väl bra tycker jag. Jag har aldrig tänkt på att det skulle vara dåligt [...] det viktigaste är väl kollegorna, och sen kan man jobba med vad som helst (IP 3).

En annan intervjuperson förklarade att han trivs genom att förklara hur han inte mår på arbetet:

Jag mår inte dåligt när jag kommer hit. Jag tycker om mitt arbete men det är inte min stora passion, men jag mår inte dåligt av att vara här (IP 1).

Faktorer som intervjupersonerna eftersträvade i arbetet och som skulle bidra till ytterligare ökad trivsel var exempelvis ökad förändringsbenägenhet hos medarbetare för att kunna växa i yrkesrollen, mer direkta kommunikationsvägar till kunder och mer integrerat arbete med produktion för att öka förståelsen för varandras arbete. Flertalet intervjupersoner eftersträvade också utvecklande roller, högre lön och kortare beslutsvägar för att öka trivseln ytterligare.

4.3 Mål, förutsättningar, rättigheter och möjligheter

Intervjupersonerna hade skilda mål i arbetslivet, men likt kraven för trivsel så pratade många om mål i termer av att utvecklas, få större ansvar, fler stimulerande arbetsuppgifter och högre lön. Detta kan jämföras med liknande resultat av Adelman (1987) som i sin studie fann att mer utbildning, högre inkomster och större kontroll är relaterat till ökad lycka hos män och hör samman med deras välmående.

[...] att ständigt förbättras. Jag måste lära mig. När det har kommit till den punkten på en arbetsplats att jag inte lär mig något nytt, då går det utför snabbt, då tappar jag intresset. Så det är nog ett ständigt utvecklande, att ständigt utveckla tjänsten (IP 2).

Vissa intervjupersoner saknade helt karriärmässiga mål. En intervjuperson värdesatte sociala relationer och gemenskap men pratade inte alls om egen utveckling och den andra intervjupersonen var nöjd med att i dagsläget gilla sitt arbete, göra sina arbetsuppgifter bra och att folk runt omkring honom var nöjda. Andra intervjupersoner uttryckte små karriärmässiga mål. En av dessa hade som mål att alltid prestera lite över vad kollegorna förväntar sig och en annan ville sitta inne på all kunskap, vara omtyckt och jobba med något som han brinner för utan att pengar är något som han tar med i beräkning. Individer kan, enligt Kanter (1977), ha en benägenhet att hålla nere sina ambitioner och mål på grund av att de har små möjligheter. Dessa individer värderar istället sociala relationer eller ekonomisk trygghet.

Jag är ju van vid att kunna allt. Precis allt på alla arbetsplatser jag varit på och där är jag ju inte riktigt än. Det är väl egentligen det jag eftersträvar... och jag är väl på god väg. Det handlar väl egentligen bara om att vara kvar. Förr eller senare så sitter det ju. [...] Men om man säger att lyckas här så handlar det väl om att bli omtyckt och att lösa saker och ting egentligen (IP 1).

För två intervjupersoner var en karriärmässig klättring deras långsiktiga mål. En intervjuperson ville arbeta sig uppåt så mycket det går, få en mer bestämmande roll och mer mandat att fatta beslut för att kunna effektivisera arbetet. En annan hade som mål att uppnå självförverkligande både jobbmässigt och privat, vilket han menade kunde göras genom att ha ett utvecklande och stimulerande arbete som tillvaratar alla hans unika färdigheter och kvaliteter. Intervjupersonen i fråga skulle vilja klättra och ta sig an mer

ansvar över större avdelningar inom organisationen, alternativt byta tjänst och ta en tyngre roll. Enligt Kanter (1977) har individer med stora möjligheter också höga ambitioner och mål samt värderar utveckling, makt och att bidra till organisationens mål.

De intervjupersoner som hade karriärmässiga mål trodde att det fanns möjligheter inom organisationen att nå dessa, dock inte alltid i den tjänst de har idag eller på deras nuvarande avdelning utan då får de blicka bort mot andra avdelningar eller andra koncerner och söka sig vidare till en annan tjänst. Utifrån Kanters (1977) och Alvessons (2013) resonemang är det vanligtvis män som är de som har stora möjligheter och Härenstam (2010) menar att arbetsrelationer har en inverkan på en individs position och karriärmöjligheter, vilket kan ses som en förklaring till varför männen upplevde att goda möjligheter fanns för de mål de hade. En intervjuperson menade att organisationen har bra karriärmöjligheter genom att säga:

Möjligheterna utgår ifrån vad medarbetaren själv gör det, så det spelar ingen roll liksom om det är man eller kvinna. Ju mer du vill, desto mer gör du, och ju mer du gör desto mer kan du. Så att det, det är vad medarbetarna själv gör det till. Möjligheter finns, det är bara för medarbetaren att plocka dem (IP 5).

Nästan alla intervjupersoner tyckte att samtliga individer i respektive arbetsgrupp har samma förutsättningar, rättigheter och möjligheter. En intervjuperson trodde dock att det var fördelaktigt att han var ung medan en annan intervjuperson upplevde att gruppchefen hade fler möjligheter på grund av sin position. Enligt teori om isärhållande och norm finns det en uppfattning om att män många gånger har större förutsättningar, rättigheter och skyldigheter än kvinnor (Acker 1990; Alvesson, 2013; Hirdman, 2001).

4.4 Krav och förväntningar

De krav och förväntningar som medarbetarna upplevde fanns handlade om att göra sitt arbete, ta ansvar, komma i tid, vara trevlig, visa hövlighet, lösa dagliga problem som ingen annan vill ta och skratta åt skämt. Tidigare forskning visar hur individer i minoritet kan vinna acceptans av den övriga gruppen genom att exempelvis följa med i gruppens humor (Tannen, 1995). En av intervjupersonerna berättade att han känner mindre krav från andra än vad han ställer på sig själv. En annan intervjuperson berättade tydligt att han inte känner någon press på grund av sin könstillhörighet. Enligt Kanters (1977) teori om synlighetseffekten, kan det finnas en risk att minoriteten upplever att de blir sedda för

sin könstillhörighet snarare än för sin kompetens, vilket inte är något som förekommer i exemplet ovan.

Jag har liksom aldrig känt att det förväntas att jag ska vara bättre för att jag är kille eller något sånt där (IP 7).

Bland cheferna handlade kraven och förväntningarna istället om att finnas tillgänglig, vara en coachande ledare, säkerställa att sina medarbetare utvecklas, vara lyhörd för medarbetares önskemål och förslag, säkerställa att arbetet fortskrider, sätta stopp för utdragna diskussioner samt företräda och representera gruppen. Det framkom även att ledarstilen anpassas med hänsyn till grupsammansättningen, vilket kan ses som ett uttryck för hur den kulturella normen påverkar individens beteenden (Alvesson och Due Billing, 2011).

Initialt var jag ganska tydlig och rak men efter tiden har jag mjuknat lite och skapat mer förutsättningar för medbestämmande och tagit del av deras synpunkter och det uppfattas ju som något positivt (IP 6).

4.5 Arbetsdelning

Cheferna var enade om hur arbetsuppgifter fördelas i respektive grupp. De förklarade att kön inte är något som tas hänsyn till utan att de snarare utgår ifrån medarbetarnas förutsättningar, kapacitet och vilja. En av cheferna berättade att gruppens kvinnor har mer standardiserade arbetsuppgifter och att männen har något mer komplexa uppgifter som kräver analytisk förmåga och att detta beror på deras bakgrund och profil. En av cheferna visade också en medvetenhet kring vad gruppmedlemmarna har för skilda intressen, vilket visar på att könsmärkta handlingar och strukturer styr individens samspel (Acker, 1990).

Bestämna färger och sånt på väggar är ju liksom kvinnans önskemål. Jag menar där har jag ju själv ställt frågan direkt till de manliga medarbetarna då, vad tycker ni liksom. Sen vet jag ju vad jag får för svar. Det spelar ingen roll. Frågan är ju ställd i alla fall (IP 5).

Bland medarbetarna var det delade meningar om hur arbetsuppgifter är fördelade i grupperna. Flertalet medarbetare poängterade att samtliga gruppmedlemmar, män som

kvinnor, har några specifika ansvarsområden och att de utöver dessa har en del gemensamma inslag. Ansvarsområdena kunde fördelas utifrån faktorer så som kunder eller administrativa behov. Det förekom även att medarbetare ansåg sig ha särskilda uppgifter på grund av sin könstillhörighet. För att förklara isärhållandet av manligt respektive kvinnligt arbete använder Hirdman (2001) genusarbetsdelning och hävdar att det styrs av historiska och kulturella föreställningar. Även Acker (1990) och Williams (1992) talar om könssegregering i organisationer genom att bland annat påvisa att kvinnor och män fördelas utifrån olika arbetsuppgifter på grund av sin könstillhörighet.

Jag har några specifika arbetsuppgifter eftersom jag är den enda killen, det kanske låter konstigt men det blir ju så (IP 4).

Vissa medarbetare poängterade att de utöver sina formella arbetsuppgifter får en specifik roll för att de är en av få män i gruppen. Enligt Kanters (1977) assimileringseffekt förstärks då omgivningens stereotypiska bild av token och särskiljer honom från övriga gruppen genom att han själv bekräftar och lever upp till den. En intervjuperson uttryckte det som:

Jag får väl den rollen jag brukar få, liksom en fixar-Frasse (IP 1).

En ytterligare medarbetare underströk att han gärna läser in sig på diverse arbetsrelaterade processer för att han av eget intresse vill ha kunskap, vilket ligger i linje med tidigare forskning som förklarar att män har en tendens att undvika frågor som avslöjar deras okunskap, och att de därav föredrar att leta upp svaret på egen hand (Tannen, 1995). Vidare menade intervjupersonen att han ofta får frågor kring arbetsuppgifter som inte berör hans egentliga område, vilket kan ses som ett exempel på hur könsskillnader betonas och maskulinitet bekräftas, där mäns kompetens värderas högre än kvinnors (Alvesson, 2013; Nilsson Motevasel, 2002; Nordberg, 2002).

Vill mina kollegor ha hjälp med något så är det oftast mig de frågar. Det kanske är ett tecken på något (IP 4).

4.6 Sociala relationer

Under intervjuerna blev det tydligt att intervjupersonerna värdesätter sina sociala relationer högt på arbetsplatsen. Näst intill samtliga intervjupersoner nämnde att det är gemenskapen, hjälpsamma och trevliga arbetskamrater, det sociala och den goda gruppdynamiken som är de faktorer som bidrar till en bra arbetsplats och god trivsel. Många hävdade även att det är just dessa faktorer som är det bästa med arbetsplatsen. Detta bekräftar tidigare forskning som tar upp att kvinnodominerade arbetsplatser förknippas med känslor, empati och relationer, vilket utvecklar en stark sammanhållning och gemenskap (Alvesson, 2013; Forsberg Kankkunen, 2010; Hirdman, 1988; Nilsson Motevasel, 2002). Även Härenstam (2010; 2011) belyser vikten av sociala relationer genom att argumentera för ökad trivsel, hälsa, arbetseffektivitet, meningsskapande och identitetsskapande.

Intervjupersonerna upplevde överlag att gemenskapen på arbetsplatsen är god men att det i viss mån finns avsaknad till goda relationer i närliggande arbetsgrupper. Det framgick att arbetsgrupperna med jämna mellanrum hittar på aktiviteter utanför arbetet, där det är frivilligt att delta så ofta eller sällan man vill. Många intervjupersoner nämnde att de får någon form av uppskattning, vilket kan förstås utifrån Härenstam (2011) som menar att etablerandet av sociala relationer är av betydelse för att få uppskattning.

En intervjuperson tyckte däremot att det kan vara lite jobbigt att ta plats och dela med sig av sig själv och kvinnorna uppmärksammade hans återhållsamhet, vilket kan förstås utifrån Kanters (1977) synlighetseffekt.

Jag har kontakt med alla. Jag kanske inte själv är en sådan som delar med mig av allt men... Ibland sa de till mig att jag får prata lite mer. De märkte att jag var lite återhållsam. De vill att jag ska ta mer plats. [...] Det är väldigt svårt. Jag är fortfarande ganska dålig på det. Särskilt med folk som jag inte känner så bra. Kan inte säga vad som helst (IP 4).

En intervjuperson uttryckte att han inte har så mycket gemensamt med sina kollegor, och att det är grunden till bristen på nära relationer. Gemensamma intressen är en viktig faktor för att män ska etablera sociala relationer (Åberg, 2001).

Jag är inte direkt kompis med någon på avdelningen, jag har ingen nära relation med någon på avdelningen. Jag har kommit vissa [...] lite närmare men inga som jag brukar gå ut och luncha med regelbundet eller umgås med efter jobbet

regelbundet. Jag känner inte att jag har så mycket gemensamt med de medarbetarna faktiskt. [...] Här blir det någon After Work ibland men inte mycket mer än så, förutom de formella tillställningarna som organisationen anordnar som man ska närvara vid (IP 6).

De formella arenor som fanns, såsom avdelningsmöten, gruppmöten, veckomöten, morgonmöten etcetera gav alla chans att uttrycka sina åsikter om arbetet i sig och saker som rörde personal, förändringar, resultat och så vidare. Många poängterade att alla i arbetsgruppen får komma till tals på möten och att cheferna är duktiga på att ta hand om åsikterna och lösa problemen. Härenstam (2011) och Waldenström (2010) talar båda om betydelsen av en tydlig struktur och formella arenor för att få till en arbetsrelaterad diskussion, vilket stärker individens sociala relationer och skapar ett öppet klimat där alla är inkluderade. Vissa intervjupersoner uttryckte dock att det ibland krävs att man måste ta i lite extra för att kunna göra sig hörd i gruppen.

[...] man får ta i lite extra så att man får kontroll på det. Men så är det väl med alla arbetsgrupper där det finns många kvinnor. Att man måste ta lite mer kommando när det är flera kvinnor. Om man jämför med hur det är att arbeta på en mansdominerad avdelning så är det istället att man pratar så fort som möjligt och går därifrån så snabbt som möjligt (IP 4).

Det är det väl, alltså att de lyssnar på mig, men ibland kan jag uppleva att när vi sitter på gruppmötena, att det kacklas lite och så säger man någonting så är det inte alltid det tas på allvar. Men det är sällan. Jag kan uppleva ibland att det är flera som vill höras. [...] Ja ibland, man får ta till, höja tonen lite mer för att flera pratar samtidigt och så (IP 7).

Samtliga intervjupersoner tyckte att deras åsikter tas om hand bra och att både medarbetare och chefer lyssnar när de har någonting att säga. Vissa intervjupersoner hävdade att de alltid försöker uttrycka sina synpunkter och skapa diskussion medan andra sa att de ibland kunde sitta tysta utan att lägga sig i diskussioner på grund av ointresse, fast att deras åsikter tas om hand på ett bra sätt när de väl uttrycker dem. En intervjuperson berättade om vikten av att komma med finlipade åsikter för att de ska uppskattas.

Så att mina åsikter, de behöver ju slipas, alltså jag vet ju av mig själv liksom, att jag måste finlipa dem så att dem inte, de måste vara tydliga mot gruppen liksom och visa en klar enkelhet egentligen. Visar jag någonting bara utifrån det blå

liksom, då kommer dem inte tas, alltså dem kommer inte att uppskattas över huvud taget (IP 5).

4.7 Jämställdhet och förändring

På frågan vad jämställdhet i arbetslivet innebär visade samtliga en viss eller god medvetenhet kring innebörden av begreppet, men ett fåtal medarbetare poängterade att de inte brukar tänka i jämställdhetstermer överhuvudtaget. Hur organisationen arbetar med jämställdhet var det delade åsikter kring. Flertalet medarbetare berättade att de märkt skillnad genom att fler män anställts. Andra medarbetare tog upp att de får utbildningar så som organisationens jämställdhetsspel och workshops samt att jämställdhet nämns på uppföljningsmöten kring Nöjd Medarbetar Index. Det fanns också de medarbetare som inte hade reflekterat över hur organisationen arbetar med jämställdhet. En av dessa ansåg att det var positivt i sig och menade att arbetet sköts på rätt sätt för att han inte märkt att någon blivit fördelaktigt eller negativt särbehandlad.

Flertalet intervjupersoner framförde att det skulle behövas någon eller några fler män i respektive arbetsgrupp. De fördelar som intervjupersonerna såg handlade framförallt om att det skulle bidra till en bättre arbetsro, höja lönerna och skapa nyanserade diskussioner, vilket ligger i linje med den studie som Nordisk Ministerråd (1993) har genomfört där det framkom att en mer jämställd arbetsplats anses bidra till en bättre stämning och fler nyanser kring problem samt Arbetsmiljöverkets (2013) forskning som visar att jämställda arbetsplatser bland annat har färre konflikter. De intervjupersoner som inte tog upp den könsmissiga aspekten ansåg snarare faktorer som bidrar till arbetsgruppens utveckling handlar om personlighet, viljan att prestera eller ålder hos gruppmedlemmarna.

Jag tror att det är det ultimata alltså, att det är lika många tjejer som killar, faktiskt (IP 1).

Det känns som att killar är lite mer rakt på och tjejer är lite mer går runt det och jag kan tycka att det hade varit rätt skönt med en mix. Man tar lite av båda sidor liksom (IP 2).

Båda cheferna förklarade svårigheten att få in fler män i sin arbetsgrupp. De menade att det är betydligt fler kvinnor än män som söker tjänsterna och att de få män som söker sällan har lika höga eller högre kvalitéer och förutsättningar för rollen än vad de kvinnligt

sökanden har. Detta kan ses utifrån Ackers (1990) teori om könssegregering i organisationer som förklarar att alla organisationer utformas av en könsmärkt underbyggnad som återges i det dagliga arbetet. En utav intervjupersonerna uttryckte utmaningen som:

[...] det säger ju sig självt, en man tänker ju direkt liksom kvinnojobb, så att det, det är ju synd för man går ju miste, man vet ju inte vad jobbet i sig innebär (IP 5).

5. Diskussion och slutsats

Föreliggande studie syftade till att undersöka mäns upplevelser av att vara i minoritet på arbetsplatsen samt att studera hur kulturen präglas av genus. För att uppfylla syftet genomfördes kvalitativa semistrukturerade intervjuer och analyserades tematiskt. Vidare följer en diskussion av studiens resultat uppdelat efter studiens tre frågeställningar: "Hur upplever män som arbetar på kvinnodominerade avdelningar sin arbetssituation avseende till exempel arbetsmiljö, sociala relationer och krav?", "Utvecklar kvinnodominerade avdelningar lokala kulturer, och hur tar det sig i så fall uttryck?" samt "Präglar den mansdominerade organisationen och branschen avdelningarna, och i så fall hur?". Under rubriken *Upplevelser av arbetssituationen* diskuteras första frågeställningen och under *Kulturer präglad av genus* de två sista. Därutöver presenteras även rekommendationer, slutsatser och förslag på vidare forskning.

5.1 Sammanfattande diskussion

5.1.1 Upplevelser av arbetssituationen

Samtliga intervjupersoner trivdes överlag bra i arbetet på grund av aspekter så som uppmuntrande arbetsmiljö och kultur, sociala relationer, trevliga kollegor och chans till utveckling inom organisationen. Vissa intervjupersoner gav dock uttryck för bristen av goda relationer i angränsande arbetsgrupper och en vidare rekommendation till organisationen kan därmed vara att arbeta för att integrera arbetsgrupper och på så sätt öka trivseln ytterligare. Männen upplevelse av sin arbetssituation skiljde sig åt i vissa avseenden och det resultat som vidare kommer att diskuteras är de avvikelser som påvisar minoritetens svårigheter.

Resultatet visar att män och kvinnor skiljer sig i egenskaper och samtalsstilar, vilket gör att teorier om isärhållande därmed är något som även kan ses inom den studerade

organisationen. I studien framkom några exempel på hur könsskillnader och maskulinitet framhävs på arbetsplatsen, exempelvis genom att vissa män fick många frågor eller en specifik arbetsroll som "fixar-Frasse". En fråga vi ställer oss är om kvinnorna tillskriver männen mer kunskap genom att värdera deras kompetens högre för att de har "manliga" egenskaper så som teknisk, rationell och självständig, eller om dess höga kompetens beror på individuella personlighetsdrag. Vidare kan diskuteras om intervjupersonerna förskaffar sig kunskap av egen ambition eller om det är för att de upplever en press av att vara i minoritet och därigenom blir mer synliga eftersom deras kunskaper enligt Kanters (1977) synlighetseffekt kommer att tillskrivas maskulinitet och förstärka positionen som minoritet ytterligare. De enstaka fall där intervjupersonerna upplevde avsaknad av karriär och höga inkomster, kan enligt Alvesson (2013) tyda på att män vill besanna samhällets kulturella idéer om maskulinitet och bygga sin självkänsla på inkomster, social ställning och auktoritet. Emellertid behöver inte samhällets normer vara avgörande i frågan då människan har en egen vilja och ambitioner.

Utifrån ovan redogörelse för männens upplevelse av sin arbetssituation kan vi se att män och kvinnor skapar genuskontrakt och överenskommelser om vad som är manligt respektive kvinnligt. Trots att intervjupersonerna ansåg att det sällan finns skillnader mellan mäns och kvinnors rättigheter, möjligheter, förutsättningar och krav blev det genom studiens resultat tydligt hur männen tillskriver kvinnor och män olika egenskaper, intressen, samtalsstilar och i viss mån arbetsuppgifter, vilket visar att männen är med och reproducerar könsrollerna och bidrar till en könssegregerad arbetsplats där män och kvinnor särskiljs på arbetet. Isärhållandet gör att minoriteten får särskilda utmaningar och svårigheter, vilket studien har visat kan vara påfrestande för männen i minoritet. Till största del visade sig inte heller mannen vara norm i den studerade organisationen då männen många gånger anpassade sig till rådande arbetsklimat. En tendens till mannen som norm kunde dock påvisas gällande mål, möjligheter och förväntningar, men eftersom inga kvinnor har intervjuats kan inte en generell bedömning om vad som är norm på arbetsplatserna göras.

Gällande krav handlade de som fanns om att göra sitt arbete, komma i tid och vara trevlig, vilket kan tyckas vara generella förpliktelser som gäller oavsett arbetsplats. Även om intervjupersonerna inte upplever några särskilda krav på grund av sin könstillhörighet visar ovan exempel att det finns upplevda krav med anledning av position som minoritet

och kompetensinnehav, vilka i sin tur även kan tolkas beträffa könstillhörighet. Likaså beskrev cheferna sina upplevda krav i termer av generella förpliktelser som ledare, vilket visar på att de snarare ser sig som ledare och inte tänker på sig själva i position av minoritet. Kan deras hierarkiska chefsposition vara "starkare" än deras minoritetsposition och därmed göra att de identifierar sig mer som chef än som minoritet, vilket gör att de också lyckas undvika de utmaningar som resterande intervjupersoner ibland upplever?

En intressant företeelse var i vilken utsträckning jämställdhetstänket var implementerat hos intervjupersonerna. Några medarbetare reflekterade inte alls över jämställdhet i arbetet medan andra gjorde det genom att tala om den numeriska jämställdheten och jämställdhet i formella forum. Cheferna tänkte i jämställdhetstermer i många aspekter då de pratade om jämställdhet på en högre nivå och att inte dela upp arbetsuppgifter utefter kön. Studiens resultat visar dock att det finns exempel där männen har analytiska arbetsuppgifter och kvinnorna administrativa, vilket indikerar att genusstereotyp arbetsdelning förekommer. För att vidare konstatera att cheferna, i större utsträckning än medarbetarna, har jämställdhetstänk kan deras redovisade upplevelser relateras till Ackers (1990) fem processer. Cheferna visade stor medvetenhet om alla fem processer och pratade om hur en chef ska arbeta med jämställdhet för att reducera betydelsen av kön som social struktur i en organisations uppbyggnad, medan medarbetarna lade störst fokus vid könsmärkta samtalskulturer och i viss mån olika arbetsuppgifter. Utifrån detta resonemang kan frågan lyftas om jämställdhetstänket inte är implementerat längre ner i organisationen eller om de redan arbetar så bra med jämställdhet att medarbetarna inte behöver reflektera över det i lika stor utsträckning som cheferna.

5.1.2 Kulturer präglad av genus

De kvinnodominerade avdelningarna som studerades präglades av feminina drag, såsom hjälpsamhet, förståelse, öppenhet, omtänksamhet och relationell karaktär. Avdelningarna har, genom att distanseras från den "brötiga" och "stökiga" manliga jargongen i den övriga verksamheten, utvecklat lokala kulturer. Tre konkreta exempel som visar på att den lokala kvinnliga kulturen tar övertag var tendensen att följa med i kvinnornas skvaller, att tänka på vilka samtalsämnen som är lämpliga och att en tydlig och rak ledarstil hade anpassats till en mjukare med mer medbestämmande. Den ändrade ledarstilen anpassades inte bara till gruppens könssammansättning, utan även till hur kulturen är präglad eftersom chefen behövde ersätta sina tydligt "maskulina" egenskaper

för att uppskattas som chef i den kvinnodominerade arbetsgruppen. Frågan som kan ställas är om chefen anpassar sina ledaregenskaper för att han är i minoritet och anpassar sig till kvinnorna (Alvesson & Due Billing, 2013) eller för att han är chef och därmed bör anpassa sin ledarstil till gruppmedlemmarna (Jönsson & Strannegård, 2012).

Trots att samtliga intervjupersoner gav uttryck för att lokala kvinnliga kulturer utvecklats, vilket besvarar studiens andra frågeställning, kunde en skillnad i grad av femininitet visa sig. En märkbar skillnad var hur männen som arbetade nära de genusmärkta och manspräglade avdelningarna såg sina egna avdelningar som "neutrala", medan de som arbetade längre ifrån inte jämförde sin arbetsplats med den manliga jargongen och uttryckte sig därför tydligare i termer av kvinnlighet. Männens upplevelser av den "brötiga" och "stökiga" jargongen på de mansdominerade avdelningarna hade en tendens att neutralisera de närliggande kvinnodominerade avdelningarna, vilket visar hur organisationens olika avdelningar påverkar varandra i termer av arbetsklimat och trivsel. Hur kulturen är präglad inom respektive avdelning beror således inte bara på dess könsfördelning utan även på närliggande avdelningars könsfördelning och kultur, vilket är ett tydligt exempel på att den mansdominerade organisationen och branschen präglar vissa kvinnodominerade avdelningars kultur.

En fråga vi ställer oss är om det är den feminina dominansen som har en påverkan på utformningen av männens värderingar (Alvesson, 2013) eller om det är männen själva som utefter sina värderingar om vad som är viktigt för trivseln väljer att arbeta på kvinnodominerande avdelningar. Det behöver därmed inte betyda att de formas av den feminina kulturen utan kan likaså innebära att de gör ett medvetet val som grundas i deras arbetstillfredsställande önskemål. Det går, med utgångspunkt i ovan resonemang, att diskutera huruvida eftersträvan om högre lön korrelerar med manliga egenskaper (Adelmann, 1987; Zou, 2015) eller om det är arbetsavdelningarnas kvinnodominans som sätter ribban för lönenivån (Abrahamsson, 2009; Soidre, 2009) och därmed utgör ett begär av männen att få högre löner. En liknande tankegång kan föras om männens utvecklingsmöjligheter. Beror även männens vilja att utvecklas och ständigt ha stimulerande arbetsuppgifter på den anledningen att de har manliga egenskaper (Alvesson, 2013; Kanter, 1977) eller har avdelningarnas numerära könsfördelning en påverkan på mängden utvecklingsmöjligheter?

Flertalet intervjupersoner berättade om betydelsen av att få in fler män i arbetsgruppen, vilket kan vara svårt dels på grund av att arbetena är genusmärkta som "kvinnojobb", vilket gör att få män söker tjänsterna och dels då cheferna redogjorde för att män sällan har högre kvaliteter än de kvinnliga sökandena. Tydliga könsskillnader påvisades både i föreliggande studie och i Erikssons studie från 2013 där det blev påtagligt att kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper. I föreliggande studie tydliggjordes även hur intressen och arbetsuppgifter kodas som feminina och maskulina, exempelvis då klimatet ansågs vara relationellt, då männen fick arbetsuppgifter på grund av sin analytiska förmåga och männens ointresse i att välja färg på väggarna. Ovan genusstereotypa exempel påvisar att medvetna eller omedvetna föreställningar om kön och sociala konstruktioner är inbyggda i organisationskulturen. Vi ifrågasätter med grund i Ackers teori om jämställdhet kan åstadkommas genom kulturella förändringar, om det är en fråga om strukturell kontroll eller möjligtvis en kombination av de båda. Problematiken ligger i att stereotypa föreställningar är så grundläggande för hur vi tänker att det är svårt att ändra dem. För att verkliga förändringar ska ske bör kulturella uppfattningar om kön och fördomar förhindras. Som personalvetare måste vi därmed ta ansvar för att organisationer arbetar med att eliminera synen på "kvinnligt" och "manligt" och dess tillskrivna status och prestige, för att kunna arbeta emot den rådande könssegregeringen och genusordningen. Att locka fler män att söka tjänsterna är inte problemfritt då kön är inbyggt i organisationens starka strukturer. För att en organisation ska lyckas ändra sina strukturer, normer och värderingar måste frågan lyftas för diskussion i alla forum och alla måste behandlas som individer oberoende av sin könstillhörighet. En rekommendation till den studerade organisationen som i dagsläget arbetar för att öka medarbetarnas medvetenhet kring attityder och beteenden är således att, utöver spelet om jämställdhet, arbeta för att internt och externt marknadsföra vad arbetena innebär för att därigenom minska den könsmärkta underbyggnaden.

5.2 Slutsatser

I och med att studien är en fallstudie kommer inga generaliserande slutsatser om män i minoritet att dras, utan alla slutsatser är analytiska och gäller endast för de studerade avdelningarnas population. Som svar på studiens första frågeställning kan männens upplevelser av sin arbetssituation på de kvinnodominerade avdelningarna inom tjänstemannasektorn på det stora hela sammanfattas som god då de flesta har goda sociala relationer, god trivsel, få krav och förväntningar på grund av sin könstillhörighet, jämn

arbetsdelning och stora möjligheter. Dock fanns förväntningar på vissa män att kunna lösa problem och svara på svåra frågor samt att möjligheter inte alltid fanns på den nuvarande avdelningen. Männerna upplevde överlag att fler män bör anställas för att höja lönerna och minska på kvinnornas kackel, vilket de ansåg skulle bidra till ökad arbetsro och nyanserade diskussioner. Studiens andra frågeställning kan utifrån männens upplevelser besvaras genom att de kvinnodominerade avdelningarna visade sig ha lokala kulturer präglad av femininitet, främst i form av dominerande kvinnlig samtalsstil, övervägande goda sociala relationer och att männen anpassade sig till kvinnodominansen. Däremot har graden av femininitet skilt sig åt beroende på de intervjuade männens fysiska närhet till de genusmärkta och manspräglade avdelningarna. Den mansdominerade organisationen och branschen kan därmed sägas ha en inverkan på de kvinnodominerade avdelningarnas kultur då de neutraliserade upplevelsen av femininitet, vilket slutligen besvarar studiens tredje frågeställning.

Studien har visat att svårigheten i genusproblematiken, för oss som personalvetare, ligger i att behandla män och kvinnor utefter samma premisser och ge alla samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar på arbetsplatsen, vilket i sin tur har en inverkan på arbetstrivseln. Ytterligare en svårighet är att ta bort kulturella föreställningar om kön, vilket gör att jobben stämplas som "kvinnojobb" och därmed får konsekvenser av att färre män söker tjänsterna.

5.3 Förslag på vidare forskning

Med anledning av den avgränsning som låg till grund för denna studie, begränsades möjligheten att undersöka andra intressanta aspekter av liknande företeelse, så som ålder, etnicitet, religion eller andra faktorer som kan ha betydelse för en heterogen organisation. I studien framkom det exempelvis att faktorer som personlighet och ålder ansågs bidra till arbetsgruppens utveckling och eftersom föreliggande studie enbart har fokuserat på kön så skulle det vara intressant att även undersöka övriga aspekter. Vidare skulle ytterligare forskning kunna undersöka hur både minoriteten och majoriteten inom samma avdelningar upplever samma situation. I och med att föreliggande studie enbart studerat männens upplevelser av sin arbetssituation kunde inte slutsatser dras om huruvida män och kvinnor faktiskt har samma förutsättningar, möjligheter och arbetsuppgifter. En brist i studien var i denna fråga att inte intervjua kvinnorna på samma avdelningar eftersom män ofta har bättre förutsättningar och möjligheter och inte kan redogöra för kvinnornas

egna arbetsupplevelser. Slutligen, utifrån vad som framkommit i både vår och Erikssons (2013) studie kring organisationens mansdominerade avdelningar, skulle en annan intressant vinkling vara att undersöka maskulinitet på det kollektivanställda arbetsområdet, hur män på mansdominerade avdelningar upplever sin arbetssituation för att se hur de tror att en jämställd arbetsplats skulle kunna förändra upplevelsen av arbetssituationen.

Referenser

- Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158. Sage Publications. doi: 10.1177/089124390004002002.
- Adelmann, P. K. (1987). Occupational Complexity, Control, and Personal Income: Their Relation to Psychological Well-Being in Men and Women. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 529-537. doi: 10.1037/0021-9010.72.4.529.
- Alvesson, M. (2013). *Understanding Organizational Culture, 2nd edition*. London: Sage Publications.
- Alvesson, M., & Due Billing, Y. (2011). *Kön och Organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Blomqvist, M. (2005). Inledning. I Blomqvist, M. (red.) *Dialoger mellan kön och genus*. Uppsala: Skrifter från Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Burgard, C., & Görlitz, K. (2013). Continuous training, job satisfaction and gender - An empirical analysis using German panel data. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 2 (2), 126 - 144. ISSN: 1864-6689.
- Eriksson, E. (2013). *Tjena tjejer! Kvinnliga anställdas upplevelser av mansdominerade arbetsplatser*. Examensarbete i pedagogik, med inriktning mot personal - och arbetslivsfrågor. Personalvetarprogrammet, Umeå universitet.
- Eriksson, K. (2005). Från kön och genus till kön som konstruktion. I Blomqvist, M. (red.) *Dialoger mellan kön och genus*. Uppsala: Skrifter från Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.
- Esiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Forsberg Kankkunen (2010). Sociala relationer och makt i genusmärkta verksamheter. I Härenstam, A. och Bejerot, E. (red) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 101-115. Malmö: Gleerups Utbildning.

- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, 3, 49-63.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus - Om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Härenstam, A. (2010). Sociala relationer och det goda arbetet. I Härenstam, A. och Bejerot, E. (red) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 7-24. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Härenstam, A. (2011). UR Samtiden - Bok och bibliotek 2011: Sociala relationer på jobbet. Seminarier och föreläsningar från bokmässan i Göteborg, inspelat den 22-25 september 2011.
- Jönsson, S., & Strannegård, L. (2012). *Ledarskapsboken*. Malmö: Liber.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson Motevasel, I. (2002). *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer – omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordberg, M. (2002). Constructing masculinity in women's worlds: men working as pre-school teachers and hairdressers. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 10 (1), 26-37. doi: 10.1080/080387402317533862.
- Nordisk Ministerråd. (1993). *I människans tjänst*. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet.
- Statistiska Centralbyrån. (2013). *Kvinnor och män i näringslivet 2013*. SCB, regeringkansliet. Hämtad 2015-03-10.
http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013A01_BR_LE0201BR1301.pdf
- Statistiska Centralbyrån. (2014). *De 30 största yrkena 2012*. SCB. Hämtad 2015-04-08.
<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/I-och-utanfor-arbetskraften/Den-konsegregerade-arbetsmarknaden/De-30-storsta-yrkena-2011/>
- Soidre, T. (2009). Kvinnor och män i arbete - differentiering och stratifiering. I: Berglund, T. och Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

- Tannen, D. (1995). *Prat från 9 till 5 - Om kvinnors och mäns samtalsstilar på jobbet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Waldenström, K. (2010). Lågt socialt stöd i arbetet och psykisk ohälsa. I Härenstam, A. och Bejerot, E. (red) *Sociala relationer i arbetslivet*. 7-24. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39 (3), 253-267. doi: 10.2307/3096961.
- Yin, R. K. (2007). *Fallstudier: design och genomförande*. Malmö: Liber
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, employment and society*, 29 (1), 3-22. doi: 10.1177/0950017014559267.
- Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterskor och ordningspoliser*. Örebro: Universitetsbiblioteket.

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

Vi kommer från Göteborgs Universitet och skriver nu en uppsats i personalvetenskap här på Organisation X. Anledningen till att du medverkar i den här intervjun är för att vi vill undersöka jämställdhet på organisationen och vi undersöker just dina upplevelser och erfarenheter. Vårt arbete ska fungera som hjälp i jämställdhetsarbetet på Organisation X. Dina åsikter och tankar är viktiga för oss så att organisationens jämställdhetsarbete kan utvecklas. Vi vill också poängtera att det inte finns något rätt eller fel utan att alla tankar är lika viktiga. Vi hoppas att du är medveten om att du deltar frivilligt och att du bestämmer över din egen medverkan, vilket innebär att du kan välja att avbryta intervjun när som helst. Du kommer också att vara anonym och alla uppgifter som kommer fram idag kommer att behandlas varsamt och kommer inte att behandlas i något annat syfte än vad som redan sagts. Obehöriga kommer inte att ta del av den information som kommer fram idag. Vi spelar in samtalet för vår egen del, är det okej för dig?

1. Bakgrundsinformation:

- a. Vad är din yrkesuppgift och vilken roll har du på Organisation X?
- b. Vad har du för utbildning?
- c. Har du varit på någon/några andra avdelningar på Organisation X?

2. Hur är det att arbeta på din avdelning? Finns det några särskilt utmärkande drag? Hur kan det se ut?

3. Vilka faktorer är viktigast för att du ska trivas på arbetsplatsen?

4. Vad är det bästa med din arbetsplats? Vad är det sämsta? Finns det något som du skulle vilja förändra på din arbetsplats, och i så fall vad?

5. Hur upplever du arbetsklimatet på din avdelning? ("tjejigt", relationer kollegor - ledare, öppet klimat, välkomnande, glatt, hierarkiskt...?)

6. Upplever du att det finns en jargong i din arbetsgrupp? Hur är den i så fall?

7. Hur ser dina sociala relationer ut på arbetet?

8. Är det lätt att göra sig hörd? Hur upplever du att dina åsikter tas om hand?

9. Vad innebär "att lyckas" för dig? (Kanter: möjlighetsstrukturen - social och ekonomisk trygghet, delaktighet i organisationen)
10. Är det något du saknar eller eftersträvar i din arbetsroll? (Kanter: möjlighetsstrukturen)

11. Vad betyder jämställdhet i arbetslivet för dig?
12. Hur uppfattar du att Organisation X arbetar med jämställdhet?
13. Hur ser fördelningen av män respektive kvinnor ut på din avdelning?
14. Tror du att denna könsfördelning påverkar arbetsplatsen på något sätt? Hur? (ex. ställda krav, återhållsamhet, förgivettagna roller, utanförskap, synlighet, trivsel, arbetsuppgiftsfördelning, möjligheter)
15. Hur är arbetsuppgifterna fördelade på er avdelning (könsmässigt)?
16. Upplever du att alla på er avdelning har lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter? Om inte, hur skiljer de sig åt?
17. Vilka förväntningar finns det på dig i arbetsgruppen? Hur anser du att du lever upp till dessa?
18. Vilka fördelar ser du med att arbeta på en kvinnodominerad avdelning?
19. Vilka nackdelar ser du med att arbeta på en kvinnodominerad avdelning?

20. Finns det något du skulle vilja tillägga?