



PERSONALVETARPROGRAMMET

Hur är det att tillhöra en dubbel minoritetsposition?

- Upplevelser av att vara kvinnlig chef i byggnads- och IT-branschen

Emma Nilsson

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2018
Handledare:	Helen Peterson
Examinator:	Ylva Ulfsson Eriksson

Abstract

BA-thesis: 15 hp
Subject: Human Resources and Industrial Relations
Nivå: Bachelor/First cycle
År: 2018
Supervisor: Helen Peterson
Examiner: Ylva Ulfsson Eriksson
Keywords: women, organization, structures, minority position, male-dominated

In Sweden, women and men work almost to an equal extent, however, working life is both horizontally and vertically gender-segregated (Peterson, 2017; Göransson, 2003; Muhonen, 2010). Both the construction and IT industries are highly gender-based and the high positions are mainly dominated by men.

It is interesting to study the working conditions for women in management positions in a male dominated industry. They belong to what can be called a double minority. Possible challenges and problems are investigated, as well as the opportunities and benefits that female managers in male-dominated industries experience. A researcher who has studied women's minority position in organizations is Rosabeth Moss Kanter (1977). Her study is the main theory that this study uses when analyzing collected empirical studies. Strategies women use to address any challenges and problems that arise are also analyzed, among other things.

The method used is qualitative semi-structured interviews, to best capture female managers' subjective experiences. Five interviews were conducted with female managers, three of whom were from the construction industry and two were from the IT industry. The industries were chosen because they are highly male dominant.

The results of the study show that the interviewed female managers enjoy working in a male dominated industry. Some challenges could be experienced, although much has improved in recent years. The women could also experience certain opportunities and benefits of being women and managers in the industry, such as being extraordinary as a woman and manager as a minority, and perhaps having an advantage in recruiting. The female managers claimed that they did not use any specific strategies to deal with any challenges, however, several strategies emerged in their respective industries. The women also mentioned recommendations for how the proportion of women in the industry can be increased.

Förord

Inledningsvis vill jag tacka min handledare Helen Peterson för hennes enastående och varma engagemang samt goda råd längs vägen i mitt uppsatsarbete.

Sedan vill jag även tacka mina intervjupersoner som gjorde den här studien utförbar. Till sist har mina klasskamraters reflektioner och kritiska granskning hjälpt mig att föra arbetet framåt, tack.

Emma Nilsson

1 juni 2018

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
1. Syfte och frågeställningar.....	3
1.1. Syfte och frågeställningar.....	3
1.2. Avgränsningar.....	3
2. Teori och tidigare forskning.....	4
2.1. Organisationsstruktur och kön.....	4
2.1.1. Möjlighetsstrukturen.....	4
2.1.2. Maktstrukturen.....	5
2.1.3. Frekvensstrukturen.....	5
2.1.4. Kvinnors strategier.....	7
2.1.5. Homosocialitet.....	8
2.2. Kvinnligt ledarskap i en mansdominerad värld.....	8
3. Metod.....	11
3.1. Val av metod.....	11
3.2. Urval.....	11
3.3. Tillvägagångssätt.....	12
3.4. Dataanalys.....	13
3.5. Etiska aspekter.....	13
3.6. Metoddiskussion.....	14
4. Resultat och analys.....	16
4.1. Utmaningar och problem.....	16
4.1.1. Medvetenhet om problem i branschen.....	16
4.1.2. Homosocialitet.....	17
4.1.3. Bestraffningssystem.....	17
4.1.4. Frekvensstruktur och maktstruktur.....	18
4.1.5. Privatliv och familjebildning.....	19
4.2. Möjligheter och fördelar.....	20
4.2.1. Synlighet.....	20
4.2.2. Stöd.....	21
4.2.3. Nätverk.....	22
4.2.4. Blivit bättre sen förr.....	22

4.3. Anpassningsstrategier	24
4.4. Rekommendationer för att öka andelen kvinnor	26
5. Diskussion och slutsatser	28
5.1. Slutsatser	30
5.2. Förslag till vidare forskning.....	31
Referenslista	32
Bilaga 1	35
Bilaga 2	36
Bilaga 3	37

Inledning

Sverige beskrivs ofta som ett jämställt land, men när det gäller ledare på högre positioner i arbetslivet är män överrepresenterade (Kusterer, 2014). Den svenska arbetsmarknadens förutsättningar skiljer sig åt för kvinnor och män och är könssegregerad, både vertikalt genom att kvinnor och män verkar på olika hierarkiska nivåer och horisontellt genom att kvinnor och män verkar inom olika sektorer och branscher (Peterson, 2017; Göransson, 2004; Muhonen, 2010). Av de 30 vanligaste yrkena i Sverige anses endast fyra vara jämställda (butikssäljare, fackhandel; kockar & kallsköttor; säljande butikschef & avdelningschefer i butik och gymnasielärare) där minst 40% av det ena könet arbetar (SCB, 2016). Kvinnliga chefer verkar till störst del inom hälsa och sjukvård och män inom bygg och tillverkning. Andelen kvinnliga chefer är större i kommun och landsting och andelen manliga chefer är större inom privat och stat (SCB, 2016). Vanligt förekommande påstådda anledningar till att kvinnor inte har ledande positioner är att de saknar den kompetens som krävs eller att de inte har en önskan om att avancera till det. Tidigare studier har dock visat att så inte är fallet, kvinnor är minst lika kompetenta som män. Istället tycks stor del av problematiken ligga i organisationsstrukturerna (SOU, 2014:80). Forskning kring kvinnor i ledande position har gått från att främst undersöka kvinnliga chefer som individer i en minoritetsställning till att på senare tid handla mer om att studera kvinnliga chefer utifrån hur organisationsstrukturerna ser ut. Frågan om bristen på jämställdhet på chefspositioner är viktigt att fortsatt undersöka (SOU, 2003:16).

Vidare är det ett viktigt och intressant att studera kvinnor som befinner sig i en dubbelminoritet, det vill säga i minoritet både vertikalt av den orsaken att de är kvinnliga chefer och horisontellt, eftersom de arbetar i mansdominerade branscher. Ämnet är högst intressant ur ett personalvetenskapligt perspektiv eftersom HR:s strategiska arbete innefattar att arbeta fram riktlinjer och policyer efter rådande lagar, bl.a. rörande jämställdhet. Informanterna i den här undersökningen är intressanta eftersom de troligtvis har krossat en del av det så kallade glastaket. Wahl (1992) beskriver i studien ”Breaking The Glass Ceiling” som gjordes på slutet av 80-talet av Morrison m.fl. där flera kvinnliga chefer på höga positioner beskrev hur de lyckats i sitt arbetsliv och hur dessa kvinnor hade lyckats att krossa det så kallade glastaket. Muhonen, (2010) nämner att glastaket är ett osynligt hinder som kvinnor och andra minoriteter kan slå i när de försöker att avancera till högre positioner inom

organisationer. Den osynliga barriären har inget med kvinnors kompetens att göra, utan har att göra med att de är just kvinnor, vilket leder till könsdiskriminering. Även andra begrepp som ”klibbiga golv” finns, vilket visar på att kvinnor även kan stöta på hinder längre ner i hierarkin samt ”glasvägg” som definierar att problem inte bara kan ses vertikalt utan även horisontellt eftersom kvinnor i högre grad befinner sig inom en viss typ av yrken (Muhonen, 2010).

Denna studie undersöker hur kvinnliga chefer upplever sina arbetsförhållanden i en mansdominerad bransch. Chef/ledare används som synonym i studien och innefattar här en person som har ett övergripande ansvar för en grupp människor och som planerar, styr och tar beslut för gruppen. Om 60% eller mer är av det manliga könet i en arbetsgrupp räknas arbetsplatsen som mansdominerad (SCB, 2016). Att studera kvinnliga chefer i just byggnads- och IT-branschen är ett val som gjorts för att branscherna är kraftigt mansdominerade, (se tabell 1).

Tabell 1: Könsfördelning i bygg- respektive IT-branschen.

Bransch	Antal anställda i %		Antal chefer i %	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Bygg	1	99	8	92
IT	20	80	22	78

Tabellen visar att både byggnads- och IT-branschen är kraftigt mansdominerade av totalt antal anställda inom branscherna. Dessutom är branscherna kraftigt könssegregerade på chefsnivå (SCB, 2016).

1. Syfte och frågeställningar

1.1. Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att studera kvinnliga chefers upplevda arbetsförhållanden i mansdominerade branscher. Uppsatsen syftar således till att få en förståelse för hur det är att tillhöra en dubbelminoritet, vertikalt genom att de är kvinnliga chefer och horisontellt genom att de arbetar i branscher som är kraftigt könssegregerade.

Följande frågeställningar besvaras i uppsatsen för att uppfylla syftet med studien:

- Upplever kvinnliga chefer några utmaningar och problem med att vara kvinna och chef inom en mansdominerad bransch, och i så fall vilka utmaningar och problem?
- Upplever kvinnliga chefer några möjligheter och fördelar med att vara kvinna och chef inom en mansdominerad bransch, och i så fall vilka möjligheter och fördelar?
- Använder kvinnliga chefer några anpassningsstrategier för att hantera eventuella utmaningar och problem relaterade till sin minoritetsposition?

Utifrån insamlad empiri besvaras ytterligare en frågeställning i denna undersökning. Detta eftersom det visade sig vara något flera kvinnor själva valde att tala mycket kring:

- Vad kan göras för att få in fler kvinnor i en mansdominerad bransch?

1.2. Avgränsningar

Ett komparativt perspektiv med fokus på skillnader mellan byggnads- respektive IT-branschen kommer inte att anläggas i den här undersökningen. En jämförelse skulle varit intressant att göra, dock anses tidsramen för kort och insamlat material vara för litet för att en jämförelse skulle kunnat utföras. I den här undersökningen talar vissa kvinnor om några enstaka skillnader de tror kan råda mellan branscherna, men det är inget som kommer läggas vikt vid i den här undersökningen.

2. Teori och tidigare forskning

Jag har i min teoretiska ansats valt att ha en organisationsstrukturell inriktning kopplat till kön i stället för en individfokuserad när jag närmar mig ämnet. Muhonen (1999) menar att privatliv kan betraktas till viss del i ett organisatoriskt perspektiv eftersom det är svårt att helt särskilja dessa från varandra. I detta avsnitt kommer även tidigare forskning studeras som kan hjälpa till att förklara hur kvinnliga chefer i mansdominerade branscher upplever sina arbetsförhållanden.

2.1. Organisationsstruktur och kön

Kvinnors minoritetsställning i organisationer har tidigare studerats av bland annat Rosabeth Moss Kanter (1977a). Hennes studie handlar om att förstå varför kvinnor och män både befinner sig och beter sig olika i organisationer och särskilt vilka strukturer det är som gör att kvinnor begränsas i sitt arbete. Att kvinnor och män befinner sig på olika positioner handlar främst inte om att de har olika kön, men att deras olika positioner i organisationer innebär olika grad av makt. Teorin inkluderar därför alla grupper som befinner sig i en minoritetsställning och inte enbart kvinnor. Kanter (1977a) menar att samspelet i organisationer formas av hur människorna är mot varandra. Hon talar om tre olika strukturer som påverkar detta samspel; möjlighetsstrukturen, maktstrukturen och frekvensstrukturen.

2.1.1. Möjlighetsstrukturen

Med möjlighetsstrukturen menar Kanter (1977a) att vilken position en individ har i sitt arbete påverkar hur individen agerar och organisationsstrukturen kan minska kvinnors och andra minoriteterna möjligheter eftersom de oftare sitter på lägre positioner med mindre makt. Med detta menar hon att det inte är kvinnor som individer som begränsar sig själva utan att det är organisationsstrukturen som hindrar och således att könen har olika möjligheter. Upplever en individ få möjligheter, vilket ofta gäller kvinnor, leder inte det till att individerna strävar efter mer ansvar och befogenheter, självkänslan blir lägre när man upplever att man inte har möjligheter. Det är vanligare att individen söker sig till aktiviteter i sitt privatliv för att uppnå sina drömmar, arbetets strävan blir horisontell. Vidare vågar en person med stora möjligheter, vilket oftast gäller män, ta större ansvar och tro mer gott om sig själva, arbetets strävan blir då

vertikal. Upplever en individ sig ha stora möjligheter är det även lättare att acceptera andra individer med högre makt än när man upplever sig ha få möjligheter.

2.1.2. Maktstrukturen

Med maktstruktur förklarar Kanter (1977a) att individer i högre ledande befattningar har mer makt, vilket oftare är män, och då vågar ta ut svängarna på ett annat sätt än om man har lite makt, vilket oftare är kvinnor, eftersom oro finns för att tappa kontrollen och bli ersatt. Mer makt tenderar att göra individen mer avslappnad och man omger sig då med andra duktiga medarbetare i högre grad vilket kan leda till stora skillnader i maktstrukturer.

2.1.3. Frekvensstrukturen

Den sista strukturen handlar om vilken frekvens i organisationen man tillhör, minoritet eller majoritet. Kanter (1977a) betonar att kvinnor i högre positioner kan befinna sig i en minoritet vilket gör att eventuella misstag syns på ett tydligare sätt än av en majoritet. Därför behöver kvinnor bete sig på ett visst sätt för att misstag inte ska bli mer synliga och för att bevisa sin kompetens behövs en starkare strävan att visa sig duktig. Kanter (1977a) benämner synligheten med att man blir en ”token”. Något som också bildas när en tydlig minoritet finns, är en större gemenskap av majoriteten som vill hålla samman för att inte gemenskapen ska gå förlorad. Till sist blir det en assimileringseffekt av att en minoritet finns, det blir lättare att dra samtliga över samma kant i minoritetsgruppen, vilket blir svårare i en majoritetsgrupp. Kalysh, Kulik & Perera (2016) stärker resonemanget att kvinnor i mansdominerade organisationer blir mer synliga och att en kvinna då ses som en stereotyp, med den ökade synligheten stiger graden av känsla att man som kvinna måste lyckas med sina arbetsuppgifter.

Kanter (1977a) hävdar att det är svårt för en människa som är i minoritetsposition och som påverkas av de olika strukturerna att själv förändra situationen, eftersom individen själv inte kan påverka det som händer, istället handlar det om att ändra organisationsstrukturen. Det uppstår dock problem eftersom förändringar ofta startar på låg nivå för att senare få fäste på högre nivå och bli förankrad, i detta fall behöver förändringen få fäste högt upp direkt eftersom det är svårt för en minoritet att kunna påverka något större.

Kanter (1977b) studerar kvinnor som på ett säljföretag befinner sig i en minoritet och blir betraktade som ”tokens” eftersom de flesta på företaget är män. Det visade sig att dessa

kvinnor är mycket synligare i sitt arbete än männen på grund av sin minoritetsställning. Kvinnor synliggörs genom tre olika effekter förklarar Kanter (1977b); Genom synlighet-kontrast- och assimileringseffekten. Synligheten gjorde att kvinnorna fick mer uppmärksamhet och det var svårt att vara anonym under säljmötena, de var mer studerade av samtliga och den ökade synligheten kunde påverka att kvinnorna upplevde att de representerade hela kategorin kvinnor i säljföretaget. De säljande kvinnorna i studien medger även att de behövde arbeta extra hårt för att deras kompetens skulle göra sig giltig, det uppstod dock en konflikt eftersom kvinnorna inte skulle försumma de högpresterande i gruppen. ”Tokens” hävdar Kanter (1977b) hanterar situationen av att känna en extra press genom att antingen göra allt som går för att visa sig kompetent nog, eller försöka minska sin synlighet genom att försöka minska sin kvinnlighet och hålla sig borta från t.ex. möten där en extra synlig situation skulle uppstå. Åtminstone hålla sig så osynlig som möjligt på sådana möten och hålla sig borta från konflikter. Vidare visar studiens resultat en kontrasteffekt, där majoriteten ökar sin gemenskap när en minoritet existerar. Detta är något kvinnorna i Kanters (1977b) studie känner av tydligt genom att en manlig jargong utspelar sig. Män kan ursäkta sitt beteende men ändå göra gällande att det är den jargongen som råder. Män kan låta bli kvinnor att närma sig privata diskussioner, men kvinnor förväntas ändå vara lojala mot majoriteten. Säljkvinnor i Kanters (1977b) studie påpekar att om de gör bra ifrån sig inte betraktas som typiska kvinnor, det är även lättare för kvinnorna att skratta lätt åt att de inte är så kompetenta och att de hellre håller med i en diskussion än motarbeta den. För att hantera majoritetens gemenskap kan minoriteten antingen acceptera uppdelningen och kanske inte alltid få vara med eller så kan de försöka vara lojala och på så vis ta sig in i gruppens gemenskap. Kanter (1977b) menar även att diskriminering förekommer av minoritetsgrupper för att de misstas vara något annat än sin position och istället något vid sidan av som en sekreterare, en mamma, en fru eller assistenter. Denna avsides roll kan beaktas även av personer runt omkring som vet individens egentliga ställning. Säljkvinnorna uttrycker även att de i arbets-sammahang genom möten kan bli bemötta på ett flörtigt sätt av en man och inte på det sätt andra män blir bemötta på professionellt. Även här kan det vara lättare att acceptera läget än att gå i försvar (Kanter, 1977b).

Även i svensk forskning har liknande resultat visats när man studerat kvinnor i minoritet i mansdominerade organisationer. Forskaren Gerd Lindgrens studies resultat beskrivs av Wahl, Holgersson, Höök och Linghag (2011), där Lindgren undersöker vad det är som gör att

könssegregeringsmönster bildas. När kvinnor börjar sin karriär i mansdominerade organisationer uppstår en manlig könsmakt. Har en manlig könsmakt uppstått är det vanligt att kvinnor i dessa organisationer börjar se sig själva som en annan typ av kvinna som skiljer sig från övriga kvinnorna och istället börjar se sig själva som en del av majoriteten som är män. Studien visar även att om en kvinna stannar kvar på arbetsplatsen kan ett nytt sätt uppstå för att hantera maktsituationen, där en önskan finns att flyta in bra i organisationen och följa interna regler som att anta lite kvinnligare arbetsroller. Det betyder inte att dessa kvinnor egentligen tycker att det känns bra, men gör det för att flyta in i gruppen mer. Antingen blir de kvar med visst motstånd eller så väljer de att lämna organisationen.

2.1.4. Kvinnors strategier

Wahl (1992) har kommit fram till fyra olika strategier som kvinnor använder sig av för att hantera könsstrukturen i mansdominerade organisationer. Den första är den könsneutrala strategin som innebär att försöka undvika att olika kön existerar. Den andra är relativa strategin som betyder att mansdominans endast finns om det finns få kvinnor och ökar andelen kvinnor minskar mansdominansen, här försöker man endast se på situationen som relativ. Omvärldsstrategin är den tredje och här ser man till att mansdominansen är ett omvärldsproblem och att det gör att det drabbar minoriteten kvinnor och därför kan förklaras. Till sist nämns den positiva strategin som gör att man som kvinna och minoritet väljer att istället se mansdominansens fördelar den kan ge. Wahl (1992) menar vidare att självkänslan kan bevaras på olika sätt genom de olika strategierna för att kunna fungera bra i sin arbetsroll i en mansdominerad organisation. I studien ansågs de vanligaste strategierna att användas vara omvärld- och positiva strategin. Höök (2001) beskriver även tidigare forskning av Shepard som visat att kvinnor använder sig av två olika strategier. Den ena strategin benämns "blending in" vilket innebär att en kvinna anpassar sig och betar sig kvinnligt i såpass grad att hon lever upp till stereotypa förväntningar, samtidigt vill hon visa sig skarp och anta ett lite mer stereotypt maskulint sätt att vara. Strategin "claiming a rightful place" innebär att kvinnor blir skeptiska och argumenterar mot mansdominansen och inte räds för en konflikt (Höök, 2001). Om en manligare stil används finns det möjlighet att ledarskapet blir accepterat som kompetent, men det blir även en förundran varför kvinnorna inte anser sig ha en tillräcklig kvinnlighet. Om ett kvinnligare ledarskap utförs finns dock risk att deras kompetens ifrågasätts (SOU 2003:16).

2.1.5. Homosocialitet

Homosocialitet menar Lipman-Blumen (1976) är när människor väljer att umgås med personer från samma kön och söker sig till dessa samt värderar de högre. Vidare uttrycker Lipman-Blumen (1976) att det hos män är något som startar redan under tidig ålder och som samhället påverkar i positiv riktning, vilket kan föra med sig att kvinnor får ett lägre värde samtidigt som män genom detta blir sittandes med mer makt. Holgersson (2006) diskuterar sin uppfattning av begreppet homosocialitet som tidigare studerats av flera forskare. Homosocialitet innebär att vissa män inkluderas i gemenskap av sammanhang samtidigt som kvinnor och vissa andra män kommer att få stå utanför. Holgersson (2006) väljer att nämna homosocialitet som en könsordnande process där det är av stor vikt att se till hur kvinnor och män integrerar med varandra i olika sammanhang och att det påverkas av makt genom hur organisation och samhälle ser ut. Genom att människor i majoritet tenderar till att välja personer som är lika sig själva och eftersom att dessa människor ofta är män i ledande position väljer de andra män för ökad gemenskap. Heterosocialitet beskrivs vidare vara det kvinnor gör för att bidra till att upprätthålla homosocialiteten genom att de bekräftar män. Detta kan ske dels genom att kvinnor inte visar sitt engagemang för jämställdhet, att de neutraliserar det kvinnliga könet, att de lägger hinder i vägen för andra kvinnor eller försöker vara lojala mot männen för att bättre lyckas i sin minoritetsposition (Wahl et al., 2011). Göransson (2004) nämner att om manliga medarbetare i mansdominerade organisationer menar att det inte finns några uttalade problem gällande kön kan det vara för att de tillhör den rådande majoriteten, det är då svårare att uppleva skillnader när man själv inte är drabbad. Kvinnor upplever dock i högre grad att dessa skillnader finns inom organisationer trots om de själva inte har upplevt några problem. Göransson (2004) beskriver vidare att nätverk för kvinnor kan vara bra att använda sig av till en början vid förändring, men menar att så länge som kvinnor ses som en minoritet på arbetsplatser kommer det vara de manliga nätverken som anses vara de gällande.

2.2. Kvinnligt ledarskap i en mansdominerad värld

Wahl et al. (2011) beskriver den ojämna fördelningen av kvinnor och män i arbetslivet, att verka inom olika yrken, påverkar den horisontella och vertikala strukturen och att det i sin tur påverkar makt, löner, familjeansvar och hälsa. Varför det ser ut som det gör idag, att kvinnor

mer sällan finns inom ledande positioner än män och oftast inom lägre betalade arbeten finns många orsaker till. Historiskt sett var kvinnor länge utestängda på olika sätt från arbetsmarknaden ända fram till 1900-talet (Wahl et al., 2011). Göransson (2004) nämner att i tidigare forskning så finns det väl belagt att det råder skillnad i kvinnligt och manligt till största del för att könen är socialt och kulturellt formade och att det påverkar olika maktnivåer. Inte att det har så mycket med medfödda egenskaper mellan könen att göra.

Kvinnliga chefer i bygnadsbranschen är få, Ardit, Gluch & Holmdahl (2013) undersöker vilka kompetenser som främst krävs i svenska bygnadsföretag och om dessa kompetenser har att göra med bristande kompetenser av kvinnor. Det som framkom var att nästan ingen skillnad gällande könen kompetenser fanns när kvinnliga och manliga chefer inom bygnadsbranschen fick uppskatta sin egen kompetens. Det som kunde särskiljas var att de manliga cheferna ansåg sig ha något lättare till beslutsfattande och att de hade en större elasticitet i sitt ledarskap. Kvinnorna ansåg sig ha en ökad känslighet i sitt ledarskap. Eftersom att knappa skillnader i kvinnliga och manliga ledarskapskompetenser uppskattades, drogs slutsatsen att kvinnor och män i samma utsträckning har det som krävs för att vara chef i en mansdominerad bransch som inom bygg. Ardit et al. (2013) beskriver genom tidigare studier att många bygnadsorganisationer arbetar aktivt för ett mer jämställt arbete gällande kön och att det är viktigt att vara uppmärksam så att det inte leder till kontraproduktivitet. Att det är viktigt att inte upprätthålla tydliga skillnader genom kön genom att använda stereotypföreställningar, utan istället arbeta mot att tydligt inkludera alla i ett jämställdhetsarbete.

Holth, Gonäs, Almasri och Rosenberg (2012) studerar hur nyexaminerade it-ingenjörers etablering på arbetsmarknaden ser ut och visar att när det gäller IT-ingenjörutbildningarna, leder mäns utbildning oftast till högre position än vad den gör för kvinnor. Hamnar män på låga hierarkier är det också lättare för männen att ta sig upp vertikalt. Orsakerna är ofta beroende av organisationsstruktur och kön samt att internrekrytering är vanligt genom nätverk som kvinnor ofta inte har samma möjlighet till.

Muhonens (1999) avhandling om fyra chefer i olika manligt dominerande branscher visar att kvinnorna som deltagit i studien upplevde både fördelar och nackdelar med att verka i sina respektive branscher. En vanlig nackdel som besvarats av hälften i undersökningen var att de

upplevde att de behövde prestera bättre än männen och bevisa vad de sitter på för kunskaper. En annan nackdel var att det kunde bli ensamt att verka i en högre roll där det var flest män samt att de kunde bemötas med fördomar från människor runt omkring. En jargong förelåg också som inte uppskattades. Privatliv och familjeliv ansågs också kunna utgöra en nackdel för kvinnor om inte barns omvårdnad fördelades mellan båda föräldrar samt att delad arbetsfördelning skedde av hushållsarbete av de vuxna som bodde tillsammans. Mer än hälften av de kvinnliga cheferna upplevde dock fördelar i sitt arbete, vilket handlade om att de ansåg sig ha en större social kompetens som inte männen bar på, att kvinnorna ansåg sig sticka ut mer och att det kunde ge med sig fördelar att de hördes och syntes. En sista fördel betraktades vara att kvinnorna inte upplevde sig behöva leva upp till samma förväntningar som männen och kunde därför lättare erkänna sina fel. Något som också tas upp i Muhonens (1999) undersökning var att kvinnorna hade svårt att särskilja om eventuella problem som uppfattats låg hos dem personligen eller om det var bundet till deras kön, hon skriver vidare att det kanske är så att det kan vara lätt att anta att det är ett individuellt problem men att det i själva verket kan handla om strukturella problem.

3. Metod

I detta avsnitt kommer tillvägagångssätt beskrivas och motiveras. Vilken analysmetod som används kommer beskrivas samt hur studien tagit hänsyn till etiska riktlinjer och sist finns en metoddiskussion.

3.1. Val av metod

Kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer har tillämpats för att besvara studiens syfte. En hermeneutisk syn har använts eftersom det på bästa sätt skapar en djupare förståelse av informanternas upplevda verklighet på ett bra sätt (Bryman, 2011). Metoden valdes för att på bästa sätt fånga de intervjuade kvinnliga chefernas subjektiva upplevelser samt få en så djup och bred bild som möjligt. För att kunna gå från teori till empiri samt från empiri till teori har en abduktiv ansats använts. Alvesson & Sköldbberg (2008) menar att man genom abduktiv metod kan varva teori och empiri under studiens gång. Studien utgick från insamlad empiri precis som man gör vid induktiv ansats, men använde sig också av tidigare forskning och teori som deduktiv ansats gör. För att göra en bra intervjuguide inför de kvalitativa intervjuerna krävdes en del teori, samtidigt som empirin efterfrågade nytt inslag av teori.

3.2. Urval

Ett målstyrt urval har använts för att nå ut till de personer som kan besvara studiens syfte, detta menar Bryman (2011) innebär att det är genomtänkt vilka intervjupersoner som väljs ut. I den här underökningen valdes byggnads- och IT-branschen för att de är kraftigt mansdominerande. Både bekvämlighets- och slumpmässigt urval har utförts för kontakt med informanter, en informant kontaktades genom författarens kontaktnät. Kontakten av informanter inför intervjuer skedde främst genom hemsidan LinkedIn och genom mail, där ett kort meddelande om undersökningen fanns med och en fråga om de kunde tänka sig ställa upp. Om svar gavs att de önskade delta skickades ett nytt meddelande med bifogade dokument av information om studiens syfte och ett samtyckesformulär (Se bilaga 1 & 2). Snöbollsurval har därefter använts genom att några informanter rekommenderats av en tidigare informant. Ett urval av tio respondenter kontaktades varav sex svarade ja och önskade delta i studien och fyra svar uteblev. En informant gick dock inte att få tag på inför mötet,

vilket uppfattades som att hon tyvärr avbröt sin medverkan. Bryman (2011) hävdar att det är bra att använda sig av påminnelser för att öka möjligheten att få tag i sina informanter. Ett par påminnelser sändes ut till de som inte svarade inom ett par dagar. Eftersom studiens syfte var att ta reda på hur kvinnliga chefer i byggnads och IT-branschen upplevde sina arbetsförhållanden kontaktades kvinnliga chefer inom dessa branscher. Kravet för att delta i studien var att vara kvinnlig chef inom någon av de två branscherna, vilket betyder att intervjupersonerna var chefer på olika hierarkisk nivå. De olika hierarkiska nivåerna är inte i fokus i analysen och har inte betydelse för studiens syfte.

Tabell 2: Översikt av informanters bransch och position.

Informant	Bransch	Position
B1	Bygg	Projektchef
B2	Bygg	Distriktschef
B3	Bygg	Arbetschef
IT1	IT	Partner Technology Manager
IT2	IT	Project Manager

3.3. Tillvägagångssätt

Fem intervjuer har genomförts av kvinnliga chefer i byggnads- och IT-branschen, tre från byggnads-, och två från IT-branschen. Antalet intervjuer ansågs vara lagom för given tidsram. Två intervjuer var på telefon, dock upplevdes inte dessa svar vara begränsade på grund av det. Sturges & Hanrahan (2004) betonar att telefonintervjuer kan användas inom forskning utan att det skulle resultera i ett sämre resultat, det är slående likhet i kvalitet. Det kan även finnas en fördel med telefonintervjuer, att informanterna upplever det enklare att uttala sig om känsligare frågor än vad de hade upplevt vid ett möte (Bryman, 2011). I studien upplevdes även en fördel att kunna kontakta några informanter ut ett annat geografiskt område än närområdet. Intervjuerna genomfördes i ett närliggande rum i anslutning till deras kontor, där det var lugnt och stillsamt. Miljön var en plats som respondenterna kände sig bekväma i vilket var positivt eftersom det ökade chansen att de kunde känna sig trygga och ge välutvecklade svar. Även telefonintervjuerna ägde rum både för mig som genomförare av intervju och av intervjupersonen i ostörda rum.

Intervjuguiden som användes var semistrukturerad och bestod av övergripande teman med så öppna frågor som möjligt för att få intervjupersonerna att berätta om det som de själva ansåg som viktigt, ett par underliggande frågor fanns till hjälp ifall att intervjupersonerna kände sig osäkra på vad som efterfrågats. Intervjuguiden utformades med hjälp av tidigare teori och forskning av ämnet. Bryman (2011) förtydligar att vid semistrukturerade intervjuer använder man sig av större teman som fångar in det som önskas studeras men att intervjupersonen har en frihet att gå utanför ramen om så önskas. Bundenhet till ordningsföljd av frågor behöver inte läggas för stor vikt vid. Likaså är det viktigt att lämna utrymme för intervjuaren att kunna ställa spontana frågor till följd av att något oväntat tillkommer av en informant. Frågorna i intervjuguiden var sammanställda utifrån att kunna besvara studiens syfte så bra som möjligt och utformades utifrån insamlad teori och tidigare forskning inom området och innehöll ett antal teman (Se bilaga 3). Samtliga intervjuerna spelades in genom samtycke och tog mellan 30-40 minuter.

3.4. Dataanalys

Intervjuerna transkriberades men eventuella hum, ehm och harklingar bortsågs. Det som inte heller antecknades var förändrat tonläge och kroppsspråk. Längre pauser markerades som flera punkter. Tematisk analys användes för att sortera respektive intervju genom koder, varje intervju lästes grundligt igenom upprepade gånger, dock utan att göra för mycket eget tolkande för att enbart se till vad intervjupersonerna själva berättade. Först markerades text som ansågs relevant för studiens syfte, för att sedan kodas och grupperas, efter det identifierades lämpliga citat. Att använda sig av tematisk analys beskriver Bryman (2011) vara ett vanligt sätt att gå tillväga vid kvalitativ analys. Tematisera menar Bryman (2011) handlar om att systematiskt finna överskådliga teman, där återkommande reflektioner, metaforer samt skillnader i informanternas svar med mera observeras. De fem teman som blev utmärkande var: Utmaningar eller problem, Möjligheter eller fördelar, Anpassningsstrategier, ”Könsbundet” kontra egenskaper och Förbättringar.

3.5. Etiska aspekter

Vetenskapsrådet (2002) beskriver fyra etiska principer som ska beaktas när forskning bedrivs inom samhällsvetenskaplig samt humanistisk forskning. Dessa fyra krav definieras och visar senare på hur kraven tagits hänsyn vid under studiens gång.

Informationskravet innebär att informanterna noga ska ges information om studiens syfte, detta innefattar även att tala om att deltagandet är frivilligt, att det kan avbryta sitt deltagande, vad för information informanten förväntas ge samt att den insamlade empirin inte kommer brukas i annat än studiens syfte (Vetenskapsrådet, 2002). Samtliga deltagare fick ett informationsbrev sänt via email där samtliga punkter fanns med efter att de hade tackat ja till att delta i undersökningen (Se bilaga 1). Denna information gavs även kortfattat muntligt i början av intervjun för att intervjupersonerna skulle känna sig bekväma med att delge information (Se bilaga 3).

Det andra kravet som Vetenskapsrådet (2002) förtydligar är samtyckeskravet, vilket menas att det ska råda ett samtycke från informanten att delta i studien samt att det ska vara frivilligt att närsomhelst välja att avbryta sitt samtycke under studiens gång. Efter att informanterna valt att delta i undersökningen skickades ett samtyckesformulär där information stod och samtyckesprincipen där intervjupersonerna fick skriva sin namnteckning (Se bilaga 2). Formuläret gavs antingen personligen vid intervjun eller scannades genom mail.

Tredje kravet kallas konfidentialitetskravet och beskriver vikten av att samtliga personuppgifter från informanterna ska behandlas med respekt och försiktighet så att inte personer som inte genomför studien ska få tillgång till känslig information. I studien ska sedan uppgifterna anonymiseras i största möjliga mån för att inte informationen ska kunna kopplas till individerna personligen (Vetenskapsrådet, 2002). Ljudfiler från intervjuer har raderats efter transkribering. I uppsatsen behandlades informationen med hänsyn och respekt för att inte delge information som skulle kunnat kopplas till informanterna personligen, inga namn eller företagsnamn fanns med. Konfidentialitetskravet informerades genom både informationsbrevet samt samtyckesformuläret (Se bilaga 1, bilaga 2).

Nyttjandekravet är det sista som behöver uppfyllas. Vilket innebär att information som lagrats bara får användas till studiens ändamål (Vetenskapsrådet, 2002). I informationsbrevet gavs denna information (Se bilaga 1).

3.6. Metoddiskussion

Bryman (2011) beskriver att man i kvalitativ forskning kan använda tillförlitlighet och äkthet för att mäta kvalitén. I kvalitativa studier värderas enskilda individers subjektiva verklighet och det kan finnas många sådana och därför kan man mäta sådan forskning genom studiens

tillförlitlighet och äkthet, istället som i kvantitativa studier där det snarare finns en enda sanning och därför talas om reliabilitet och validitet.

Tillförlitlighet grundar sig i fyra delar där studien ska vara trovärdig, överförbar, pålitlig och ha en möjlighet att styrkas och konfirmeras (Bryman, 2011). I den här undersökningen användes intervjuer, dessa har transkriberats och tolkats med så få egna tolkningar som möjligt för att endast se till vad intervjupersonerna beskrivit som sin verklighet. Gällande överförbarhet kan det vara svårt att helt säkerställa detta i kvalitativ forskning då endast några få personers självupplevda verklighet studeras och inte kan generaliseras på en större population. Kontexten som respondenterna arbetar i har stor betydelse för deras svar och en studie i en annan kontext och andra intervjupersoner ger säkerligen andra svar (Bryman, 2011). Studiens syfte och frågeställningar har därför väl genomarbetats för att öka överförbarheten. Med pålitlighet menas att forskaren noga ska visa hur den gått tillväga under studiens gång, vilket redovisas tydligt under avsnittet metod och en utförlig intervjuguide har sammanställts. Så lite egna tolkningar och värderingar som möjligt har gjorts under den här studiens gång för att inte låta det påverka resultatet. I resultatdelen redovisas även ett generöst antal citat för att i högsta grad få fram vad informanterna berättat för att öka äktheten i studien.

4. Resultat och analys

I detta stycke kommer empirin redovisas samt analyseras i relation till tidigare forskning och teorier under följande fyra teman: Utmaningar eller problem, Möjligheter eller fördelar, Anpassningsstrategier samt Rekommendationer för att öka andelen kvinnor. Dessa teman blev framträdande efter en grundlig bearbetning av insamlad data av empiri och stämmer väl överens med studiens syfte och frågeställningar.

4.1. Utmaningar och problem

4.1.1. Medvetenhet om problem i branschen

Samtliga respondenter nämner till en början i intervjuerna att de inte upplever några särskilda utmaningar med att vara kvinna och chef i en mansdominerad bransch. Samtliga beskriver även till en början att det inte finns några större problem med att vara en kvinna än en man i en mansdominerad organisation och ingen har upplevt ett glastak inom organisationerna. Ett glastak nämns dock som något som existerar inom branschen och i samhället i stort. Senare i intervjuerna framkommer det att kvinnorna i olika utsträckning kan ha behandlats annorlunda för att de är kvinnor och att utmaningar har förekommit, men då främst inom branschen och inte inom deras respektive organisation. Informanterna väljer även att berätta hur de sett andra behandlats inom branschen även om de inte utsatts för vissa saker själva. Det här kan tolkas som att de har en hög medvetenhet om problematiken även om de förnekar att de själva upplevt det. De intervjuade nämner att det inom branschen väger tyngre när en man uttalar något och att en kvinna kan bli förminskad samt att en kvinna oftare blir ifrågasatt än en man. En av de intervjuade cheferna i IT-branschen berättar:

Jag kan ju ha medarbetare i mitt team av kvinnligt kön som är ute hos en kund eller hos en partner och inte får gehör, blir ifrågasatta, och sen kommer en manlig medarbetare och säger precis samma sak och då accepteras det för att han är en man. Att det liksom blir lite som kvinna blir du lite förminskad som ”jaja men det här kan ju inte du för det är ju teknik”. (IT1)

Göransson (2004) betonar också att även om inte kvinnor själva har upplevt några problem i mansdominerade organisationer så har de lättare att se om sådana skillnader finns i organisationen än män.

4.1.2. Homosocialitet

Många av kvinnorna talar om att strukturproblem och skeva normer kan påverka, att män fortfarande kan välja andra män för att de är vana vid det. 40-talister som arbetat länge beskrivs som några som kan ha en släng av att vara ”vita medelålders lättkränkta män” (IT1) och att de finns överallt i samhället och påverkar oss kvinnor.

Ja men lite tillbaka till medvetenhet då, [It-företaget] har ju tagit väldigt medvetna beslut i att det ska vara så, punkt slut. Medan andra bolag då kanske inte är helt bekväma och då är det tillbaka till att det kanske sitter personer i ledande befattning som kanske inte vill ha den här dynamiken utan dom är trygga med sin polare som är ”wingman” i ledningsgruppen. Så att, allting måste ju komma utifrån det att det finns en förankring i ledning och styrelse. (IT1)

Det här kan tolkas som ett exempel på den homosocialitet som Lipman-Blumen (1976); Holgersson (2006) skriver om, att män väljer andra män för att de har en gemensam nämnare och samtidigt värderar de högre. Vissa äldre män beskrivs av några kvinnor ha lättare för att tycka att det är jobbigt med unga kvinnliga chefer och därför känna sig hotade av det. Möjligtvis är de män som IT2 nämner i citatet ovan oroliga för att förlora den makt som homosocialitet kan föra med sig (Holgersson, 2006). De intervjuade kvinnorna nämner att det finns män, även om de inte upplever att de är många numer, som har ett nedvärderande bemötande och som kan leverera tråkiga kommentarer. Det är något som informanterna tror handlar om makt och att män som använder sig av det tror att makt kan upprätthållas så. En av cheferna i IT-branschen berättar:

Vad ska jag säga, den som har ett sådant tilltal tror att makt utövas på det sättet och har inte förstånd. Och tror att man kan behålla makten på det sättet. (IT2)

Kanter (1977b) menar att det sker en kontrasteffekt när en majoritet ökar sin gemenskap jämte en minoritet. Det informanterna berättar om, att tråkiga kommentarer förväntas accepteras, kan tolkas som att dessa män av majoriteten önskar att kvinnor är lojala till den jargong som råder, vilket Kanters (1977b) resultat visar, att män kan ursäkta sitt beteende men samtidigt insistera att beteendet är acceptabelt.

4.1.3. Bestraffningssystem

Andra utmaningar som kvinnorna beskriver är att det kan finnas ett osynligt bestraffningssystem gällande könsnormer och att detta är något som kan drabba både män och kvinnor. Det som framkommer i intervjuerna är att en kvinna kan bestraffas om hon avviker

från sitt köns normativa stereotyp och antar ett mer manligt beteende. Samtidigt kan hon också bli bestraffad om hon tydligt visar vad hon vill uppnå: Detta beskrivs av en IT-chef:

Så fort du avviker från din könsnorm så blir du bestraffad. Det är mer där som jag känner att både män och kvinnor har en fälla att gå i. Och som kvinna så kan du bli tvingad att tro att framgång är att avvika från könsnormen och ta manligt beteende, men förstå det att du blir bestraffad då också på din egen framgång. Så ur det perspektivet så finns ju säkert ett glastak. Så att anta ett manligt beteende, att promota dig själv, men om du som kvinna gör det så blir du bestraffad liksom. (IT2)

Det råder en konflikt för kvinnor om de ska anta en manligare stil i sitt ledarskap och anses kompetenta, eller vara mer kvinnliga och då inte ifrågasättas i relation till en könsnorm men istället eventuellt för bristande kompetens (SOU 2003:16). Höök (2001) nämner också tidigare forskning som styrker att det kan uppstå en konflikt för kvinnor om de ska avvika eller helhjärtat anta ett sätt att agera i enlighet med en könsstereotyp. Informantens svar ovan kan tolkas som att istället för att tro att problem försvinner för att kvinnor ändrar sitt beteende och avviker från sin könsnorm, kan det vara av vikt att förstå att nya problem kan skapas och att de därför kvarstår trots förändring.

4.1.4. Frekvensstruktur och maktstruktur

Något som återkommer i flera intervjuer är att kvinnorna upplever sig behöva visa sig duktigare än männen i sitt dagliga arbete, detta för att inte råka bli påkommen med att inte ha samma kompetens som männen just för att man är tjej. En kvinnlig chef från byggnadsbranschen beskriver:

Ibland när man har sådär dåliga dagar liksom när man själv känner att "Nä..." mycket motgångar och man har haft liksom jobbiga grejer, då kan jag verkligen få den här känslan att "Shit när ska dom komma på mig". Att jag inte kan det här liksom, fast att man är ytterst kompetent egentligen. Men den känslan kan ju verkligen komma över en. Och det tror jag är i alla jobb att man kan känna att "Nä men jag är inte tillräckligt bra för det här liksom". Och att man sen rannsakar sig själv och så inser man ju att "men det är klart att jag är". (B3)

Citatet ovan av B3 kan förstås i relation till Kanters (1977a);(1977b) teori om frekvensstrukturen som förklarar att en minoritet behöver anstränga sig mer för att inte misstag ska synas och därför visa sig duktigare än majoriteten. Även Muhonens (1999) studie visar att en minoritet kan uppleva att de behöver prestera bättre än en majoritet, vilket kan tolkas att B3 upplever, eftersom hon ibland kan känna en oro över att inte vara kompetent nog även om hon egentligen vet att hon är det.

Vidare nämns det av respondenterna att de i rekryteringsintervjuer har upplevt att kvinnor inte framhäver sina kompetenser i samma utsträckning som män, som snarare har en tendens till att i vissa fall överskatta sin förmåga. En ”token” beskrivs av Kanter (1977b) ha svårare att vara anonym och kan känna att eventuella brister kan tolkas som hela gruppen kvinnors brister. Pressen hanteras genom att prestera extra bra. Att respondenterna upplever att kvinnor i branschen behöver visa sin kompetens mer tydligt än män i rekryteringssammanhang för att inte missuppfattas, kan tolkas som att de känner rädsla över att deras eventuella brister ska representera hela gruppen kvinnors brister.

Att vara lite extra tuff upprepas av flera kvinnor krävas när man är kvinnlig chef i en mansdominerad bransch. En kvinnlig chef i byggnadsbranschen (B1) menar att vissa kvinnor kanske inte orkar det. Två byggnadschefer berättar att de inte vill betraktas vara sämre än män och att de behöver vara lite tuffare:

Det är ju klart att man vill ju inte få höra att ”Ah men hon kan ingenting och det är bara för att hon är tjej” liksom. Så att jag tror att vi är mer måna att vi verkligen ska vara... vi måste kanske vara lite duktigare liksom, för man vill inte att det ska bli fel. (B3)

Jo, men det känner man nog att man är lite, man får tuffa på sig lite extra som kvinna, jag kan inte säga exakt vad det är men det är bara en känsla. (B1)

Vidare upplevs kvinnor själva kunna bidra till hinder för andra kvinnor eftersom det kvinnliga kollektivet beskrivs vara svårt att hantera. En kvinnlig chef (IT2) uttrycker att kvinnor som utgör en minoritet kan uppleva utmaningar när fler kvinnor närmar sig. De kvinnor som var där från start kan känna sig hotade. Det beskrivs då viktigt att en kvinna inte ska bidra till det problemet för andra kvinnor och skjuta ifrån sig nya kvinnor i gruppen, utan istället arbeta tillsammans. Detta är något som kan förklaras med Kanters (1977a) teori om maktstrukturen. Strukturen bidrar till att en individ med lite makt blir mer spänd och har svårare att omge sig av duktiga medarbetare och blir räddare för att bli ersatt, vilket visas tydligt i texten ovan där IT2 menar att kvinnor kan bli rädda när fler kvinnliga duktiga medarbetare närmar sig.

4.1.5. Privatliv och familjebildning

Privatliv beskrivs möjligtvis kunna påverka kvinnors avancemang till högre befattningar negativt, detta är beroende på vilken individuell familjebildning som finns samt om partners stöd finns. Samtidigt nämns det att man själv kan behöva se över att en bra balans råder mellan privatliv och yrkesliv. När en IT-chef och en byggchef pratar om att privatliv kan bli ett hinder i karriären säger de såhär:

Det kan absolut spela in. Där tror jag att det helt beror helt på vad du har för familjebild och hur partnern ser på det, vissa kanske har problem med att tjejen har högre position eller tjänar mer pengar. Men det är ju för det individuella paret. (IT1)

Ah men det kan säkert vara så att man hamnar i den här fällan när man får barn att man tar mer ansvar hemma och att man låter mannen få företräde liksom till jobsatsning. (B2)

Familjebildning nämns kunna försvåra för kvinnor eftersom man kan bli ifrån sitt arbete under längre tid och kanske bli ersatt, samt ha en lite längre väg tillbaka än vad män kanske behöver ha beroende på hur föräldraledighet delas. Om organisationen har en tillåtande syn på att ett privatliv vid sidan av arbetslivet anses det mildra eventuella hinder för kvinnor. Två kvinnliga byggnadschefer utvecklar:

Jag har hört jätte dåliga exempel om kvinnor vad dom har fått utstå på andra byggföretag, men just på [byggföretaget], jag tycker att dom hela tiden pushar mig och även om jag var gravid och hemma på föräldraledighet. (B1)

Där tror jag faktiskt att branschen i stort måste börja fundera hur ska människorna som jobbar hos oss kunna få ihop sitt privatliv med yrket. Så oavsett egentligen om man är man eller kvinna så under småbarnsåren så tror jag att det är skitsvärt att jobba ute på en byggarbetsplats om man inte har en annan hälft där hemma som tar ett större ansvar hemma. (B3)

I citatet ovan beskrivs att svårigheter med att vara föräldraledig kan förekomma på andra byggnadsföretag, men i den intervjuade kvinnans fall är inte privatlivet något hinder i karriären. Informanternas svar visar liknande resultat som Muhonen (1999) fann i sin studie, att privatliv och familjebildning kan bli en nackdel för kvinnor om inte ansvar för barn och hushåll fördelas mellan föräldrar eller partner.

Även om kvinnorna inte själva beskriver att de har upplevt mycket utmaningar eller problem i relation till sin minoritetsposition, så beskriver de alltså en lång rad sådana som förekommer i deras respektive branscher.

4.2. Möjligheter och fördelar

4.2.1. Synlighet

Sammantaget uttrycker alla kvinnor att de trivs mycket bra i sin bransch och att det är roligt och trivsamt. Deras föreställningar är även att det till och med är bättre att vara chef i en mansdominerad bransch än om de skulle vara chef i en kvinnodominerad bransch. Att det finns fördelar med att tillhöra en minoritet och att vara kvinna i en mansdominerad bransch

nämner samtliga kvinnor. Men inte så mycket specifikt vad det är som skulle vara en ökad fördel. Synligheten menar kvinnorna ökar för att bli utvald och att det kan göra att man även hörs mer. Två IT-chefer beskriver:

Det är en fördel av vara kvinna, för det bryter av, du får lite mer uppmärksamhet, du har en annan röst, du har en annan inställning, och jag ser bara fördelar, förutom när man stöter på dom här ”vita lättkränkta medelålders männen”. (IT1)

Ja men möjligheten är ju då att, eller om du ska bli utvald då är du ju mer synlig då. (IT2)

Några tror att många företag idag strävar efter att bli jämställda och att man som kvinna har en fördel i rekryteringsprocesser, dock är de tydliga med att de själva inte uppskattar kvotering eftersom de vill bli anställda på grund av sin kompetens och inte på grund av kön. En kvinnlig chef i byggnadsbranschen berättar:

Nä nu är det nog till och med nästan en fördel att vara en kvinna för nu vill dom ha, nu vill dom gå ut med reklam, vi har såhär många procent kvinnor i ledande positioner i vårt företag så det är ju nästan en fördel att vara en kvinna. (B1)

En kvinna (IT2) nämner att när man är ung kan anses som ofarlig och då som kvinna bli en marknadsföringsprofil men att när man sedan blir äldre och mer erfaren inte blir framhävd på det sättet. Kanter (1977a) uttrycker att en minoritet blir en ”token” och mer synlig, men hon skriver inte så mycket om att det också skulle kunna innebära en fördel. Wahl (1992) nämner dock att kvinnor kan använda sig av positiva strategin och välja att se fördelar med sin minoritetsposition vilket kvinnorna i den här studien gör. Att informanterna beskriver i citaten ovan att de ser fördelar med att de sticker ut mer än männen visade även Muhonens (1999) resultat eftersom de då syns och hörs mer.

4.2.2. Stöd

Ett bra stöd är ett återkommande tema där intervjupersonerna framhåller det som oerhört viktigt i deras ledarskap. Stöd beskrivs som av stor vikt från både chefer, ledning, kollegor, andra män inom organisationen/branschen och familj. Att få bra reaktioner, få feedback på sitt arbete och att uppleva trygghet är något som flera kvinnor uttrycker som positivt:

För det var som nu i höstas när jag fick mitt team, så fick jag väldigt bra reaktioner och har under året fått väldigt bra feedback att ”ja det är så roligt att jobba med en kvinnlig chef”. (IT1)

Det snarare handlar om hur många kvinnor som blir backade, uppbackade till att känna liksom att de har det stödet för du kan ju aldrig göra ett IT-chefs jobb själv.” (IT2)

Nä men på [byggföretaget] tycker jag faktiskt att min chef säger till mig satsa högre och du kan, för det var ett problem jag hade så sa jag att jag kan ju inte detta, då sa han till mig, säg aldrig till mig att du inte kan någonting, kör bara på, det hade aldrig en man sagt. (B1)

Citaten ovan kan tolkas utifrån Kanters (1977a) teori om att en ökad känsla av möjlighet i arbetslivet gör det lättare för en karriärssträvan vertikalt.

4.2.3. Nätverk

Att ha ett kontaktnät framhäver alla kvinnorna vara en fördel och att detta kan uppnås genom kvinnliga nätverk. En kvinna menar att ett särskilt kvinnligt nätverk behövs så länge kvinnor som grupp utgör en minoritet, i nätverksgrupper kan kvinnliga perspektiv tas upp på saker och vad som anses viktigt för dem. Två kvinnor i IT-branschen berättar om vikten av ett nätverk:

Ja då gäller det ju att du har en styrelse som har vågat välja dig, eller att en företagsledning som backar dig och du själv behöver ha ett rätt så starkt nätverk både i och utanför bolaget för att kunna ta det jobbet liksom. (IT2)

Kontaktnät är ju jätte jätte viktigt och relationer och nätverk överlag. Jag tror viktigare än betyg faktiskt. (IT1)

Ett kontaktnät ger en ökad möjlighet vid internrekryteringar som kvinnor ofta inte har samma möjlighet till, vilket gör att det är lättare för män att ta sig upp vertikalt (Holth et al. 2012). Ett kvinnligt nätverk är en bra start för att öka kvinnors kontaktnät, det är dock majoritetens manliga nätverk som tycks vara de giltiga så länge kvinnor anses vara en minoritet på arbetsplatser (Göransson, 2014).

Kvinnliga nätverk beskrivs överlag positivt men någon menar dock att ett särskilt nätverk för kvinnor skulle kunna fortsätta att särskilja kvinnor och män åt istället för att bidra till en mer enad grupp. Arditi et al. (2013) nämner att det är viktigt att jämställdhetsarbete inte blir kontraproduktivt. Att män och kvinnor inte ska bli placerade i olika grupper på grund av kön, istället ska de behandlas som en enad grupp och att jämställdhetsarbetet inkluderar alla.

4.2.4. Blivit bättre sen förr

Att det skett stora förändringar i positiv bemärkelse de senaste 10-20 åren är något som alla intervjupersoner hävdar, även inom de närmsta åren. Det talas om att det är en förlegad världsbild och att Sverige idag har kommit långt vad gäller jämställdhet och mångfaldsarbete. Det nämns även att det ligger historia och tradition bakom hur det alltid har varit, särskilt i byggbranschen eftersom IT är en nyare bransch. De tror att det har med generationsväxlingen som skett att göra att det blir bättre med åren.

Och dom här 40-talisterna som kanske va, kanske till viss del 50-talisterna som också kanske fortfarande hade sina kvinnor hemma liksom medans de själva jobbade, det var ju en helt annan vardag då än vad det är idag. Idag har man inte möjlighet att hantera saker som man gjorde då, så det är mycket annorlunda med generationsväxlingen liksom att män i yngre ålder funkar inte på samma sätt som de äldre gjorde. (B3)

De menar att ett "gubbvälde" (B3) tidigare har funnits men att det idag inte existerar på samma vis utan att stora förändringar har skett även om det är en bra bit kvar. 50-talisterna och i vissa fall 40-talisterna beskrivs generellt som den äldre generationen som till stora delar levt genom sina kontaktnät där de backat upp varandra och att det varit en av orsakerna till att det varit svårt för kvinnor att ta sin in genom deras maktbarriär.

Dom [den äldre generationen] har levt väldigt mycket på sitt kontaktnät och det kan man se lite utifrån både det här med sexuella trakasserier och mutor och hela den här stora etiska problematiken som har funnits på många ställen. Att män har hållt varandra om ryggen och man har hjälpt varandra att liksom få bra positioner, har fått bra jobb och man har gjort upp det kanske på golfbanan eller på några andra ställen som man har haft gemensamma intressen. Och där har de inte släppt in kvinnorna, det har bara varit deras lilla sfär, så att jag tror den äldre generationen där har det mycket varit så, dom har haft sina små gubbklubbar och då har dom liksom varit rädda för allt som varit nytt och främmande och på något sätt har hotat deras egen existens liksom, och tjejerna har fått kämpa ganska mycket för att få komma dit och ofta har dem inte blivit insläppta. (B3)

Det förklaras även av vissa att synen på kvinnan har förändras i och med att de idag inte är hemmafruar på samma vis, men att dessa 40-50-talister kan ha känt en viss grad av oro över att deras position har förändrats och hotats av kvinnorna. Jargongen och företagskulturen beskrivs idag som avsevärt bättre än när kvinnorna började sin karriär för ett antal år sedan.

Jag har jobbat i byggbranschen i nästan tio år nu, jag uppfattar jargongen som mycket bättre än förut. Då var det mycket "lilla gumman" ah det är det värsta jag vet, jag hatar det verkligen. (B1)

I början av deras karriär inom branscherna kunde de mötas av nedlåtande kommentarer för att de var kvinnor och det hängde kalendrar på nakna kvinnor på väggarna i arbetsbodarna. Något som också har förbättrats är arbetsutrustning anpassade för kvinnor. Nedan beskrivs några av förbättringarna:

Över 20 år sen nu, då var det ju fortfarande så att det fanns ju liksom, kom jag ut på en byggarbetsplats så hängde det ju kalendrar med nakna kvinnor liksom överallt och det var en helt annan jargong än vad det är idag. Idag existerar inte det. (B3)

Jag hade en av mina första praktikplatser på [Byggföretag] och då fanns det liksom inte mindre skyddsskor än 39. "Nä men lite så fem sockar funkar". Så det har ju hänt väldigt mycket och jag

tror att alla tycker att det är rätt skönt, för jargongen har blivit annorlunda. Och det tror jag att även männen tycker att det är rätt skönt och inte behöva vara macho liksom. (B2)

4.3. Anpassningsstrategier

Kvinnorna som har intervjuats uttrycker inte specifikt att de använder sig av några strategier för att hantera eventuella utmaningar eller problem de möter i sin position som kvinnlig chef i en mansdominerad organisation. De flesta anser inte att de anpassar sig utan upplever att de kan vara sig själva. Två kvinnliga chefer säger:

Det gör man säkert, alltså man anpassar sig alltid lite utifrån vem man pratar med, pratar jag med en yrkesarbetare eller om jag ska redovisa någonting så har man inte samma, så det gör man ju säkert. Men inte så att jag känner att jag inte är mig själv. (B2)

Om det är en bransch med mer kvinnor så skulle man fått anpassa sig mer av den typen av social struktur. [...] Så visst får man anpassa sitt beteende det tror jag nog kopplat till vad det är i för sammanhang. (IT2)

Men under intervjuerna visar sig några sätt som de kvinnliga cheferna väljer att anta för att hantera olika situationer som de utsätts för. Flera av kvinnorna beskriver att de behöver visa sin kompetens och vilja mer samt visa sig duktigare än männen vilket även nämndes under temat utmaningar. En kvinna (IT2) menar dock att hon inte tycker det är svårt att säga att hon inte förstår något, men menar att det har att göra med om man sitter på en hög position, att det kanske då är lättare att göra det. Att våga ta risker är vanligare när en person har mer makt för att man inte är rädd för att bli ersatt på samma vis och därför kan ha en mer avslappnad attityd enligt maktstrukturen (Kanter, 1977a). Muhonens (1999) studie visade också att kvinnorna där lättare kunde erkänna fel eftersom de inte behövde leva upp till samma nivå som männen, vilket även det skulle kunna tolkas vara ett skäl till det IT2 menar i texten ovan.

Flera uttrycker att de behöver tuffa till sig och vara lite mer vass som kvinna i en mansdominerad bransch enligt de utmaningar som framkom under tidigare tema i resultatet. En annan kvinna (IT1) anser sig inte som typiskt kvinnlig. Hon beskriver det såhär:

Men det kan nog bero på att jag är kanske inte så typisk kvinnlig heller, men nej jag skulle inte säga att jag gör några val eller anpassningar utefter att jag kvinna. (IT1)

En informant (IT2) talar om att man kan tro att det är bra att anta ett manligt beteende, men att det inte heller är bra, eftersom att det inte är representativt att avvika från sin kvinnliga könsroll vilket togs upp under svårigheter som man kan uppleva. Wahl et al. (2011) menar att om en manlig könsmakt uppstått kan vissa kvinnor anta ett annat sätt att se sig själva på än

minoriteten för att senare bli mer nära de rådande interna reglerna, även om ett visst obehag mot dessa regler kan kännas. Att IT2 inte anser sig som typisk kvinnlig kan tolkas vara en strategi som används för att se sig själv tillhöra majoriteten män. Även Kanter (1977b) lyfter fram att en ”token” kan hantera situationen att utgöra en minoritet och känna en ökad stress genom att försöka minska sin kvinnlighet.

Flera menar att det är raka rör och enkla dialoger som gäller och att ett mer känslomässigt beteende kanske inte är att föredra och att de som kvinnliga chefer kanske behöver vara tydligare än de manliga kollegorna. Möjligtvis använder kvinnorna olika strategier som kan tolkas med hjälp av Wahls (1992) strategier som används för att hantera könsstrukturen i mansdominerade organisationer. Den könsneutrala (att välja att undvika att olika kön existerar), den positiva (att välja att se minoritetspositionens fördelar och inte nackdelar som främst kan ses under tidigare tema) och den relativa (att tänka att mansdominans uppstår för att få kvinnor finns i gruppen).

En strategi som informanterna tror kan användas av kvinnor själva är att kvinnor som kollektiv har svårt att acceptera flera kvinnor i konkurrens som redovisades i tidigare temat utmaningar. Kvinnor väljer då att förhindra andra kvinnor till att ingå i gruppen då deras egen position kan hotas. En IT-chef beskriver:

Jag vet också att jag har mött, det är också en intressant företeelse att kvinnor som kollektiv inte hanterar hierarkier på samma sätt som det manliga kollektivet gör. Det finns någon teori om bidrottningen, att man, i det kvinnliga kollektivet kan acceptera en bidrottning. Men så fort det kommer flera är det ett tecken på att man inte tolererar den homogena kvinnliga strukturen och därför blir ifrågasatt. Och den tycker jag att jag har absolut sett tendenser av. (IT2)

Det uttalas även att man som kvinna i en mansdominerad bransch ibland kan behöva, även om det är sällan, vara lite lättsam och inte ta eventuella taskiga kommentarer på så stort allvar och i stället låta dem rinna av. En av de intervjuade cheferna i byggnadsbranschen berättar:

Så kan man inte ta det så allvarligt om någon säger någonting plumpt, för det kan dom göra man får försöka att liksom vara lite som vatten på en gås. (B1)

Det här är ett exempel på hur en ”token” position kan innebära ett försök att komma närmare majoritetens gemenskap genom lojalitet och att kvinnor ”gillar läget” istället för att motarbeta en situation som uppstår (Kanter, 1977b). Citatet ovan kan tolkas som att B1 väljer att agera passivt vid tråkiga kommentarer istället för att gå i försvar. Några kvinnor har varit inom branschen flerta år och berättar att de inte upplever att det är så farligt att verka i en

mansdominerad organisation, en menar också att hon kanske blivit van vid hur det ser ut och inte reflekterar så mycket över det. En annan kvinna inom IT anser inte branschen vara så mansdominerad eftersom hon tidigare arbetat inom industrin och associerar mer mansdominans dit och tycker att det nu är ”rena semestern” (IT2). En kvinna (B3) betonar att hon tycker det är roligt att arbeta tillsammans med flest män men att hon ofta kan ta på sig en mammaroll. Hon säger:

Sen blir man ju kanske lite mamma ibland då och jag vet inte om det har med mig att göra vad liksom, men jag tycker att det är roligt och trivs jättebra med det. (B3)

Kanter (1977b) bekräftar att även om en majoritet egentligen vet vilken position en minoritet har kan en individ i minoritet betraktas som exempelvis en mamma vid sidan av sin position, vidare kan det bli att minoriteten hellre accepterar en avsides roll än att säga ifrån, vilket kan tolkas som att B3 väljer att göra.

4.4. Rekommendationer för att öka andelen kvinnor

För att bidra till en fortsatt ökad förändring mot ett mer jämställt arbete kopplat till kön inom branscherna har de kvinnliga intervjupersonerna många bra tankar. Att tidigt väcka ett intresse hos unga tjejer tror de har stor betydelse och att visa vilka typer av yrken som faktiskt finns tillgängligt när unga tjejer senare ska komma ut i arbetslivet och för att minska osäkerheten som annars kan infinna sig. Detta kan ske genom skolan eller att företagen bjuder in unga tjejer på studiebesök, detta är även något som föräldrar kan vara med och påverka tidigt samt att föra över bra normer till sina barn så att de vågar satsa högt karriärmässigt.

Samtliga är överens att fler tjejer behövs inom branschen och de flesta av intervjupersonerna anser att deras respektive företag arbetar en hel del med jämställdhetsfrågan men även ur ett allmänt mångfaldshets- och jämlikhetsperspektiv som de är stolta över. Företagen tänker på att rekryteringsannonser ska se representativa ut för tjejer att söka, kvinnliga sökande intervjuas i största möjliga mån om kompetensen finns, företagen bjuder in tonårstjejer för att öka ett intresse. Andra sätt som företagen nämner att de arbetar på för att ha ett mer öppet och välkommande förhållande till jämställdhet och mångfald är att jobba med att bli medvetna om sina eventuella fördomar, ha olika workshop där problem diskuteras, visa på tydliga riktlinjer vad gäller arbetsmiljö och andra lagar så alla vet vad som är okej.

Kvinnorna som intervjuats trycker även på att det är ett samhällsproblem att det ser ut som det gör och att både strukturer i samhället och inom organisationer fortfarande behöver utvecklas. En kvinna nämner att hon ser att branschen blir mer jämställd mellan könen, men att det trots det fortsätter vara en segregation mellan könen vilka områden könen positionerar sig inom branschen. Att de tyngre positionerna fortsätter att beträdas av främst män och att man kan fundera på varför det ser ut som det gör. Kanters (1977a) teori med möjlighetsstrukturen skulle kunna förklara varför det ser ut som det gör. Personer med höga positioner har större möjligheter och strävar vertikalt, personer med få möjligheter och oftast mindre makt, vilket oftare är kvinnor, strävar i stället vertikalt eftersom deras position och avsaknad av makt gör att de upplever en sämre självkänsla. Även Holth et al. (2012) visar med sin undersökning av IT-ingenjörer att det är vanligare att män beträder högre positioner och förklarar att det är för att interna rekryteringar är vanliga genom kontaktnät som kvinnor inte har samma tillgång till.

Samtliga är överens om att kvotering inte är ett bra alternativ för att släta ut könssegregeringen i arbetslivet. De vill bli erbjudna arbete på grund av sin kompetens och inte på grund av kön. En gemensam nämnare som intervjupersonerna nämner är att det är essentiellt att kvinnor upplever sig ha ett stöd bakom och att pusha kvinnor vilket också beskrevs under temat möjligheter. Det talas även om att företag generellt behöver arbeta aktivt och öppet med frågor som handlar om jämställdhet kopplat till kön. Det gör det lättare att ifrågasätta rådande makt och strukturer.

Ne jag tror liksom att det gäller att hitta sätt som att kvinnor blir stöttade på av män också liksom. [...] Att vi hittar sätt att synliggöra det så det blir lättare att ifrågasätta, så att man inte känner att man sticker ut så mycket när man ifrågasätter dessa maktstrukturer, utan att man jobbar med dessa frågor i organisationen generellt, exempelvis. (IT2)

5. Diskussion och slutsatser

I detta avsnitt kommer en övergripande diskussion föras utefter resultatet mest betydande delar som framkommit kopplat till studiens syfte. Utrymme ges även till att beskriva vad studien kan bidra med till personalvetenskaplig forskning och reflektion över vad som kan lämnas till vidare forskning inom området.

Syftet med studien var att studera kvinnliga chefers upplevda arbetsförhållanden i mansdominerade branscher samt att få en förståelse för hur det är att tillhöra en dubbelminoritet, vertikalt och horisontellt. Frågeställningar som formulerades handlade om vilka utmaningar/problem samt möjligheter/fördelar kvinnor som chef i en mansdominerad bransch eventuellt stötte på. Även vilka anpassningsstrategier som kvinnliga chefer använder för att hantera eventuella utmaningar relaterade till sin minoritetsposition. En sista fråga som tillkom efter insamlad empiri handlade om att se vad kvinnliga chefer inom mansdominerade branscher ansåg kunde göras för att öka andelen kvinnor inom branschen.

I resultatet visar det sig att det är utmärkande att de kvinnliga cheferna inom de mansdominerade branscherna tycker om sitt arbete och trivs bra. Respondenterna är överlag positiva och fördelar som nämns är att kvinnor får en ökad synlighet och blir hörda på ett annat sätt, sedan uttrycks även möjligheter finnas för kvinnor eftersom företag inom branscherna idag arbetar aktivt med att öka andelen kvinnor och att de därmed kan ha en ökad möjlighet. Samtliga kvinnor upplever inte så mycket utmaningar i sitt dagliga arbete just för att de är kvinna och chef i en mansdominerad bransch. Det som framhävs är dock att vissa kvinnor i branschen behöver visa sig lite tuffare, vassare och duktigare för att inte deras kompetens ska ifrågasättas eller att de som kvinna ska förminskas. Kvinnorna upplever inte att de använder sig av några anpassningsstrategier för att hantera utmaningar, dock är det intressant att det ändå framkommer en rad strategier som kan kopplas till deras minoritetsposition; att till exempel vara lojal mot majoriteten för att komma in i gemenskapen genom att låta ovälkomna nedvärderande kommentarer rinna av utan större fokus. Någon nämner även att hon tagit på sig en mammaroll och att det i informantens svar kan tolkas accepteras istället för att välja att gå i försvar. Andra kvinnor menar att de kanske blivit vana med åren som de arbetat inom branschen och har svårt att förstå vilka problem som skulle

kunna upplevas. Att visa sig känslig beskrivs inte vara att föredra eftersom det skulle sticka ut och öka synligheten.

Det är intressant att informanterna inte upplever att de använder sig av några strategier men att de ändå framkommer ett flertal sådana. Likt vad Muhonens (1999) resultat visar, att det kan vara svårt för kvinnor att veta om problem ligger hos de själva eller om det är ett strukturellt problem de upplever kan även tolkas förekomma i den här studien. Informanterna menar att de inte upplever att de anpassar sig till de rådande interna reglerna och att eventuella brister hos de själva skulle vara grunden till problem snarare än att det kan tänkas handla om ett problem på strukturell nivå, men som kanske är svårt att härleda vid en första anblick. Med detta i åtanke kanske informanterna inte upplever att de utsätts för utmaningar eller problem samt använder sig av anpassningsstrategier, men att de vid en längre eftertanke faktiskt ser att vissa utmaningar finns och att de använder vissa strategier utan att reflektera över det.

Några kvinnor i studien nämner att de inte anser sig vara typiskt kvinnliga vilket kan vara en könsneutral strategi som används för att lättare komma in i gemenskapen av den större majoriteten, vilket är en av Wahls (1992) strategier. Att en minoritet kan minska sin kvinnlighet för att hantera press och minska synligheten påpekar även Kanter (1977b).

Det som dock är intressant och värt att betona är att kvinnorna i den här studien kan se sin minoritetsställning som en positiv fördel. Det verkar även vara en strategi som samtliga kvinnor i undersökningen använder sig av, vilket Wahl (1992) menar vara en av de vanligare strategierna att använda sig av för att kunna fungera bra i sin arbetsroll. Även Muhonens (1992) resultat visar att dessa aspekter om en ökad synlighet även kan upplevas positiv. Intressant att notera är att Kanters (1977a;1977b) teorier, inte lyfter fram de positiva aspekterna av en ”token-position”.

Att förändringar har skett de senaste åren kan samtliga kvinnor konstatera och att många tidigare problem inom branschen är förlegade, samtidigt som det självklart finns mycket kvar att arbeta med för ett jämställt arbetsliv. Med en rörelse som ”Me too” som idag cirkulerar i samhället och som blivit enormt uppmärksammat inom organisationer finns det dock tvivel om dagens samhälle har kommit så långt i jämställdhetsarbete i arbetslivet som vi skulle önskat. Att förlita sig på att den nya generationen vet bättre när det kommer till

jämställdhetsfrågan kan säkerligen vara farligt, då ett ständigt kraftfullt arbete mot jämställdhet måste fortsatt uppmärksammas tills relativa nivåer av jämställdhet mellan kön i arbetslivet existerar. Rörelsen ”Me too” kan garanterat föra med sig ett viktigt inslag för att ändra och vara uppmärksam på organisationsstrukturers påverkan på könsdiskrimineringar. Det framkommer i resultatet att de tror att det är viktigt att medvetandegöra vilka maktstrukturer som finns inom branscherna för att jämställdhetsarbetet ska bli förankrat i ledning och styrelse för att sedan kunna spridas i medvetna beslut neråt i organisationen. Stöttning anses vara en faktor av stor vikt för samtliga kvinnor från både chef, ledning, kollegor och partner för att kunna verka som kvinnlig chef i en mansdominerad bransch.

Studien bidrar till personalvetenskaplig forskning genom att ge en nyanserad bild av hur kvinnliga chefer i mansdominerade branscher kan uppleva sin arbetssituation. Vid jämställdhetsarbete är det essentiellt att noga kartlägga vad det är som gör att inte alla känner gemenskap och en känsla av samma möjligheter. Även vad det är som kan uppfattas som särskilda utmaningar för en minoritetsgrupp som t.ex. kvinnor i en mansdominerad organisation. HR:s strategiska arbete innefattar att arbeta fram policyer och riktlinjer efter rådande lagar, då är det av stor vikt att kunskap finns hur ojämställdhet kan utspela sig genom strukturella faktorer.

En kritisk reflektion gällande urvalet i den här undersökningen är att informanterna är mycket positiva. Det kan ha att göra med att de möjligtvis inte hade valt att ställa upp på en intervju om de vantrivdes.

5.1. Slutsatser

Viktigaste slutsatsen som kan dras av studien är att strukturella problem finns inom de studerade branscherna bygg och IT vilka drabbar kvinnor då de befinner sig i en dubbel minoritetsposition. Det som framkommer i den här studiens resultat stämmer väl överens med Kanters (1977a;1977b) forskning kring kvinnors minoritetsställning i organisationer. Samtliga strukturer förekommer i informanternas förklaringar, att både den ansedda möjligheten, makten och den tillhörda minoritetsställningen väger in i vilken position man sitter på i en organisation och hur karriären potentiellt kan utvecklas både horisontellt och vertikalt. Det som dock framkommer i den här studien är att respondenterna är positiva trots sin

minoritetsställning, vilket inte Kanter (1977a;1977b) lyfter fram. Även om respondenterna inte själva har upplevt vissa saker, har de sett tydliga tendenser av det i branschen och är på så vis medvetna om problematiken. Både utmaningar och problem samt möjligheter och fördelar ges till kvinnliga chefer i mansdominerade branscher som de på ett eller annat sätt behöver hitta strategier för att anpassa sig till för att verka där.

En slutsats av sista frågeställningen som tillkom efter insamlad empiri som ges som rekommendationer för att öka andelen kvinnliga chefer i mansdominerade organisationer är att tidigt väcka ett intresse hos unga tjejer. Det kan ske genom att skola och företag synliggör vilka yrken som finns som generellt inte anses typiskt kvinnliga. Det kan göra att tillgängligheten ökar och osäkerheten minskar för unga tjejer när de ska välja utbildning och arbete. Det är viktigt att tänka hur rekryteringsannonser utformas för att kvinnor ska känna sig välkomna att söka tjänster till mansdominerande företag. Det är essentiellt att ett fortsatt jämställdhetsarbete drivs av både samhället i stort och inom manligare branscher för en fortsatt förändring för att minska strukturproblem kopplat till kön i arbetslivet.

5.2. Förslag till vidare forskning

Ännu fler studier behövs för att fortsatt uppmärksamma ämnet, det hade varit intressant att fler studier undersöker detta fenomen med ett större material. Det hade också varit intressant i vidare forskning intervjua både kvinnliga chefer i mansdominerade branscher och manliga chefer i kvinnodominerade branscher för att sedan jämföra deras svar hur de upplever sina arbetsförhållanden för att se om de skiljer sig åt eller är likande varandra.

Referenslista

- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion - vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Arditi, D., Gluch, P. & Holmdahl, M. (2013). Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*. 31(9), 979-990.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2. Malmö: Liber.
- Göransson, A. (2004). *Kvinnor, män och karriärer*. Stockholm: SNS förlag.
- Holgersson, C. (2006). Homosociality as a gendered process. *Norma, Nordic Journal for Masculinity Studies*. 01(1), 24–41.
- Holth, L., Gonäs, L., Almasri, A., Rosenberg, K. (2012) IT-ingenjörers etablering på arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(2), 13-27.
- Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar: om ledarutveckling och jämställdhet*. (Doktorsavhandling) Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm. Hämtad från <https://ex.hhs.se/dissertations/221646-FULLTEXT01.pdf>
- Kanter, M. R. (1977a). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, M. R. (1977b) Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of sociology*, 82(5), 965-990.

- Kalysh, K., Kulik, C.T. & Perera, S. (2016). Help or hindrance? Work–life practices and women in management. *The Leadership Quarterly*. 27(2016) 504–518.
- Kusterer, H.L. (2014). *Women and men in management stereotypes, evaluation and discourse*. (Doktorsavhandling) Stockholms Universitet, Stockholm. Hämtad från <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A758638&dswid=2656>
- Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs*, 1(3), 15-31.
- Muhonen, T. (1999). *Kvinnor, karriär och familj, en studie om chefer i fyra olika branscher*. (Doktorsavhandling) Lunds universitet, Lund: KFS AB.
- Muhonen, T. (2010). Kvinnors karriärsutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad & arbetsliv*. 16(1), 43-58.
- Peterson, H. (2017). Kön och arbete. I Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB, 353-369.
- Statiska Centralbyrån. (2016). *På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet 2016*. Örebro: Statiska centralbyrån.
- SOU, 2003:16 *Kartläggning av förändringsarbete*. Mansdominans i förändring. Stockholm: Fritzes.
- SOU, 2014:80 *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm: Fritzes.

Sturges, J., E. & Hanrahan, K., J. (2004). *Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: a research note*. London, Thousand Oaks, CA, and New Delhi. 4(1), 107- 118.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig* (Uppl 2). Lund: Studentlitteratur.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer, kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. (Doktorsavhandling) Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm. Hämtad från <https://ex.hhs.se/dissertations/222014-FULLTEXT01.pdf>

Bilaga 1



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Kvinnlig ledare i en mansdominerad organisation (intervjustudie)

Denna intervjustudie ingår i ett examensarbete på Personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Studiens syfte är att undersöka hur kvinnliga ledare upplever sin arbetsroll på en mansdominerad arbetsplats, hur arbetsförhållandena ser ut. Undersökningen kommer även se om kvinnliga ledare upplever eventuella hinder eller möjligheter, samt undersöka om de upplever att organisationen de arbetar på gör något för att öka andelen kvinnliga ledare. Intervjustudien kommer att genomföras inom två olika branscher – byggnads- och IT-branschen.

Jag undrar om Du kan tänka Dig att genom en intervju bidra med Dina erfarenheter och upplevelser av att vara en kvinnlig ledare i en mansdominerad organisation.

Vad är nyttan med undersökningen?

Studien syfte är att ge ny kunskap samt att fortsätta uppmärksamma ett tidigare viktigt studerat ämne ur både ett individ, organisation och samhällsperspektiv. Alla deltagande kommer att ges möjlighet att ta del av studiens slutresultat om så önskas.

Hur går intervjun till?

Intervjun beräknas ta cirka 30-45 minuter. Om Du samtycker kommer intervjusamtalet att spelas in, men Du kan när som helst avbryta Ditt deltagande. Du behöver inte svara på alla frågor. Intervjuerna kommer endast användas till studiens syfte. Din arbetsgivare kommer inte att få tillgång till dem. Utskrifter av intervjuer kommer att avidentifieras innan de analyseras och om Du citeras kommer citatet inte att kunna kopplas till dig personligen. Om Du nämner andra personer vid namn kommer dessa också att anonymiseras. Ljudfiler och utskrifter kommer att hanteras på ett säkert sätt för att säkerställa att obehöriga inte får tillgång till dem.

Vill du ha mer information är Du självklart välkommen att kontakta mig.

Ett varmt tack på förhand!

Emma Nilsson, studerande vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, GU
xxx@student.gu.se tel: 070-XXX XX XX

Bilaga 2



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Kvinnlig ledare i en mansdominerad organisation (intervjustudie)

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för studien som genomförs som ett examensarbete vid Göteborgs universitet. Jag har fått skriftlig och muntlig information om studiens bakgrund och syfte, att deltagandet är helt frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att materialet kommer att avidentifieras/kodas i samband med att det redovisas. Jag har också fått tillfälle att ställa frågor och fått dem besvarade.

Ort, datum och namn

Ansvarig för studien och genomförare av intervju:

Emma Nilsson, studerande personalvetarprogrammet, vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, GU xxx@student.gu.se tel: 070-XXX XX XX

Bilaga 3

Intervjumall

Introduktion

Vill börja med att kort berätta vad mitt examensarbete handlar om. Genom min undersökning vill jag ta reda på hur kvinnliga chefer inom mansdominerade branscherna bygg och IT upplever sina arbetsförhållanden och förutsättningar. Undersökningen kommer även se om eventuella hinder eller möjligheter upplevs, samt hur dessa i så fall hanteras. Vill också beröra om organisationerna gör något konkret för att öka andelen kvinnliga chefer.

Som det stod i informationsbrevet jag skickade så är ditt deltagande frivilligt och du får avbryta när du vill och välja att inte svara på vissa frågor. Dina svar kommer att hanteras på ett säkert sätt så att dina svar inte ska kunna kopplas till dig. Om inspelning görs så kommer den att raderas efter transkriberingen, som även den kommer att kastas efter undersökningen är slutförd. Går det bra att intervjun spelas in? (Dubbelkolla hur länge vi kan hålla på och skriva på samtyckesformulär) Några frågor innan vi börjar?

Bakgrundsfrågor

1. Ålder?
2. Vilken position har du? Hur länge har du haft den positionen? Haft andra positioner inom organisationen?
3. Vilka är dina nuvarande arbetsuppgifter?

Ledarskap -- allmänt

4. Hur skulle du kort beskriva en riktigt bra ledare/chef?
5. Vad tror du gör just dig till en bra ledare/chef?

Ledarskap – kön/genus

6. Tror du att det råder skillnad i kvinnligt och manligt ledarskap? *Hade ditt ledarskap varit annorlunda tror du om du var en man?*
7. Ibland pratar man om glastak för kvinnor – har du upplevt något sådant?
8. Har du någon gång känt att du behandlats annorlunda för att du är kvinna och chef? *Exempel? Varför?*

Kvinna i mansdominerad bransch

9. Kan du berätta lite mer om dina upplevelser av att vara kvinnlig chef i en mansdominerad bransch?
 - *Tror du att det finns särskilda hinder med att vara chef i en mansdominerad bransch? -Hur hanteras dessa isf?*

- *Finns det kanske till och med särskilda möjligheter eller fördelar?*
- *Tror du att du anpassar dig mer genom att vara chef inom denna bransch än du hade gjort i att vara chef för en kvinnligare bransch? (i och med att det är en minoritet) Exempel.*
- *Anser du t.ex. att du behöver vara på ett visst sätt för att utföra ditt arbete när det är flest män?*
- *Finns det även skillnader, tror du, mellan olika mansdominerade branscher?*

10. Tror du att män tycker det är jobbigare att ha en kvinna än en man som chef?

Organisationen

11. Hur upplever du organisationskulturen hos er? *Ex upplevs samma respekt för män och kvinnor?*

12. Hur många andra kvinnliga chefer finns på din arbetsplats? Inom organisationen? *Kan du se att andelen kvinnliga ledare har ökat under tiden du arbetat där?*

13. Varför finns det så få kvinnor inom branschen tror du och dessutom chefer?

14. Gör företaget du arbetar på något för att öka andelen kvinnor i ledande positioner? Vad?

15. Tycker du det är viktigt att öka andelen kvinnor i ledande position?

Hur skulle det kunna ske tror du?

Handlar det om att ändra strukturer? Kultur/normer?

Karriär/professionell utveckling

16. Har du aktivt strävat efter att vara chef? *Varför/varför inte?*

17. Hur kommer det sig att du arbetar inom just den här branschen? *Aktivt val? Vad lockade?*

18. Har du haft något speciellt stöd eller speciella omständigheter som har möjliggjort att du kunnat bli chef? *Ex. kontaktnät?*

19. Har det varit något som har försvårat att bli chef? *Ex privatliv?*

Avslutning

Tack för att du ställde upp på en intervju! Något du vill tillägga innan vi avslutar?

