



PERSONALVETARPROGRAMMET

”VI MÅSTE LEVERERA PÅ MYCKET HÖGRE NIVÅ FÖR ATT ACCEPTERAS.”

En studie om kvinnliga chefers förutsättningar i kvinnodominerad respektive mansdominerad kontext

Josefine Böös & Susanna Malm

Uppsats/Examensarbete:	15 HP
År:	2019
Handledare:	Andreas Ottemo
Examinator:	Mattias Nylund



PERSONALVETARPROGRAMMET

Abstract

BA-thesis:	15 HP
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2019
Supervisor:	Andreas Ottemo
Examiner:	Mattias Nylund
Keywords:	Kvinnligt ledarskap, könade organisationer, homosocialitet

Sweden is often presented as a role model for other countries regarding democracy and gender equality. However, a horizontal division between the sexes regarding the orientation of education and hence the choice of work, which in turn means that the labor market is severely divided into sexes, is depicted. Furthermore, a vertical division is formed which leads to the difference in influence and power between the sexes. This vertical division is manifested by the fact that the men are strongly over-represented in top management. The aim of our study is to increase the understanding of the women who are managers and are operating in women-dominated and male-dominated context. Does the context affect the leadership? We want to investigate the conditions, opportunities and obstacles they experience relative to their gender.

Theory and previous research indicate that factors such as male homosociality, stereotypes and expectations of women linked to roles, tasks, interests, characteristics, and glass ceiling influence a woman's managerial career in different ways. Our main theory is Acker (1990), which deals with how gendered structures maintain and recreate the gender order in both society and organizations. Before our own research, we experienced an inadequacy in previous research that combines women-dominated and male-dominated industry, after which we decided that this would be our knowledge contribution. Our approach has been ten qualitative interviews where female managers from women- and men dominated industries have shared their experiences about the role as a manager, conditions, obstacles and opportunities during their career.

Our results are presented as a comparison between the two groups, prevailing differences and similarities. The main findings show that organizations and tasks are overall gendered. Significant differences are the occurrence of sexual harassment and whether the manager in each context relates to one's gender. Significant similarities are the existence of homosociality and an experienced problem of parenthood and society's expectations of women. Our conclusion is that as a woman you have the best opportunities for career advancement in a women-dominated industry. A career in a male-dominated industry is of course possible, but with other conditions, opportunities and obstacles.

Förord

Ett varmt tack till våra intervjupersoner som så engagerat och oproblemiskt avsatte tid för oss och delade sina upplevelser och tankar kring kvinnligt chefskap. Ni har verkligen inspirerat oss och utan er hade denna studie inte varit möjlig. Vi vill även tacka vår handledare Andreas Ottemo för värdefull vägledning, kunskapsdelning och stort engagemang genom hela studien.



PERSONALVETARPROGRAMMET

Innehållsförteckning

Inledning	7
Syfte och frågeställningar	8
Teori och tidigare forskning	10
Kön och genus	10
Könsordning och könade organisationer	10
Glastaket	13
Tidigare forskning om glastaket	13
Glasväggar, glasstup och glashiss	14
Stereotyper, könsroller och chefskap	14
Homosocialitet	15
Heterosocialitet	16
Homosocial och homosexuell reproduktion	16
Kvinnor i mansdominerade organisationer	17
Kvinnor i kvinnodominerade organisationer	17
Kvinnligt chefskap i mans- och kvinnodominerade organisationer	18
Sammanfattning teori och tidigare forskning	18
Metod	20
Val av metod	20
Urval	20
Kritik mot urval	21
Utformning av intervjuguide	21
Genomförande	21
Pilotstudie	21
Intervjustudie	22
Analysmetod	22
Forskningsetik	23
Metoddiskussion	24
Studiens tillförlitlighet	24
Trovärdighet	24
Överförbarhet	24
Pålitlighet	24

Möjlighet att styrka och konfirmera	25
Resultat och analys.....	26
Intervjupersoner	26
Samhällets strukturer eller det fria valet	27
Jämställdhet i organisationer och arbetsliv	27
Karriär	28
Det kvinnliga ledarskapet	29
Det kvinnliga och manliga samspelet	31
Män föredrar män.....	31
Mansglorifiering.....	32
Kränkande särbehandling och interaktion	33
Glastaket.....	34
Förväntningar på kvinnor	35
Föräldraskap	35
Diskussion och slutsatser.....	37
Referenslista.....	40
Bilaga 1 - Intressekoll	43
Bilaga 2 - Följdfrågor urval	44
Bilaga 3 - Informationsbrev.....	45
Bilaga 4 - Samtyckesformulär	46
Bilaga 5 - Intervjuguide.....	47



PERSONALVETARPROGRAMMET

Inledning

Sverige framställs ofta som ett föredöme för andra länder gällande demokrati och jämställdhet. Här yrkesarbetar lika andel kvinnor och män och landets kvinnor har till skillnad från många andra länder minst lika hög utbildning som män. Dock gestaltas en horisontell uppdelning mellan könen gällande inriktning av utbildning och därmed val av arbete, vilket i sin tur innebär att arbetsmarknaden är kraftigt könsuppdelad (Göransson, 2003; SOU 2004:43). Vidare gestaltas även en vertikal uppdelning som leder till skillnad i inflytande och makt mellan könen. Denna vertikala uppdelning visar sig genom att männen är starkt överrepresenterade på samhällets toppositioner (VD och styrelseordförande) inom alla områden, med politiken som undantag (Göransson, 2003; SOU 2004:43).

Svenskt Näringsliv (2018) påvisar att ju högre upp i hierarkin, desto mindre andel kvinnor. Trots att kvinnliga chefer har ökat de senaste 20 åren så har minst utveckling skett på VD-positioner där endast 18% innehas av kvinnor. För chefer på mellannivå visar statistiken att 36% är kvinnor. Vid nivån för första linjens chefer är fördelningen mellan män och kvinnor helt jämställd. De senaste två decennierna har det skett en ökning av antalet kvinnor i ledande position i nästan alla branscher, men än är det långt kvar innan kvinnor besitter lika stor andel chefspositioner som män.

Inom typiska kvinnodominerade branscher såsom utbildning, hälso- och sjukvård dominerar kvinnliga chefer på cirka 90% av positionerna. Detta kan jämföras med chefer verksamma inom mansdominerade branscher som anläggning, bygg och gruva där 92% av chefspositionerna besittes av män (Statistiska centralbyrån, 2016). En yrkesgrupp är kvinno- eller mansdominerad när ena könets dominans är minst 60% (Statistiska centralbyrån, 2018). Det finns alltså en kraftig dominans av kvinnliga chefer inom offentlig sektor, men trots detta är enbart 39% av totala Sveriges chefer kvinnor (Ledarna, 2017).

Jämställdhetsarbete och strävan efter kvinnors representation i arbetslivet kan argumenteras på åtskilliga sätt. Inte minst ur ett HR-perspektiv är det högst väsentligt. Vi presenterar följande

ett axplock av argumenten. Inledningsvis finns en viktig rättviseaspekt då kvinnor i minoritet inte ges samma tolkningsföreträde, vilket resulterar i en maktobalans (Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2018; Göransson, 2003). HR:s arbete innefattar såväl chefsstöd som policyarbete, rekrytering, lönesättning, arbetsmiljö och företagskultur, områden inom vilka det finns ett behov av förståelse och medvetenhet om vilka fallgropar som missgynnar kvinnor. Vidare ses till företagsamheten och det faktum att ha en homogen personalstyrka som kan bidra med olika erfarenhet, kunskap och värderingar ofta ger ett positivt utfall. Till företagsperspektivet ska tilläggas att det är ett resursslöseri att inte ta tillvara på ena hälften av befolkningens kompetens och potential. Det strategiska HR-arbetet med kompetensförsörjning innefattar allt från employer branding till att behålla och utveckla den dyrbara resurs som personal ändå är för en organisation. Slutligen, den allmänna diskussionen om jämställdhet växer och företag som inte arbetar med ett utarbetat jämställdhetsarbete blir en oattraktiv arbetsgivare som förlorar i kompetens (Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2018; Göransson, 2003; Wahl, 2003).

Antalet män i chefsposition är alltså dominant, men inte total. I starkt kvinnodominerade branscher finns som tidigare nämndes gott om kvinnliga chefer. I mansdominerade branscher finns en mindre skala. Vad kan vi lära oss av dessa? Kan chefer över kvinnor och chefer över män lära oss olika saker? Och hur kan vi bättre förstå chefskapets villkor genom jämförelse?

Givet Sveriges gedigna jämställdhetsarbete som trots allt inte fullt ut lyckats att inkludera kvinnor i ledande positioner, intresserar vi oss för de kvinnor som idag arbetar som chef. Vi har i svensk forskning funnit flertalet studier om kvinnliga chefer i mansdominerad kontext, men färre angående kvinnliga chefer i en kvinnodominerad kontext. Det vi önskar tillföra med vår studie är ett perspektiv som dessutom ställer branschdominanserna mot varandra. Genom att relatera de olika kontexterna till varandra har vi särskilt goda förutsättningar till att belysa likheter och kontraster grupperna emellan och vi kan därför se något särskilt intressant i att göra en studie med jämförelse gällande könsdominans.

Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie är att undersöka kvinnliga chefers karriärväg samt upplevelser och erfarenhet av chefsrollen gällande förutsättningar, möjligheter och hinder kopplat till att de är

just kvinnor. Vidare vill vi se om och hur deras upplevelser skiljer sig beroende på vilken könsdominerad kontext de är verksamma i.

Mot bakgrund av vårt syfte presenterar vi följande frågeställningar:

Frågeställning 1: Hur upplever kvinnliga chefer förutsättningar, möjligheter och hinder i sitt chefskap relativt sitt kön?

Frågeställning 2: Hur präglas kvinnliga chefers upplevelser och erfarenheter av att de leder i en kvinno- respektive mansdominerad bransch?

Ur ett HR-perspektiv är de mänskliga resurserna organisationens största tillgång. Vi vill hävda att det strategiska HR-arbetet kan behöva anpassas vad gäller exempelvis kompetensförsörjning, kultur och arbetsmiljö för att undanröja eventuella hinder för kvinnor att göra karriär på samma villkor som män. Vidare kan olika anpassningar behöva göras utefter organisationen och dess förutsättningar. Vår studie är sprungen ur ett jämställdhetsperspektiv och därför intresserar vi oss särskilt för eventuella skillnader och likheter mellan chefer som arbetar i kvinno- respektive mansdominerade organisationer.

Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras teori och tidigare forskning, med utgångspunkt i Ackers teori om könade organisationer. Trots studiens nästan 30 år i fältet ser vi att Acker är återkommande som en grundläggande teoretisk utgångspunkt i dagens forskning. Då det inte är helt oproblematiskt att bryta isär teoriutveckling och tidigare forskning har vi valt att presentera det integrerat. Detta är på grund av att både teori och tidigare forskning påverkats av varandra. Det finns förvisso en rörelse i kapitlet som startar i övergripande teoretiska utgångspunkter, exempelvis kön och organisation, vidare till mer empirinära tidigare forskningsresultat om kvinnligt ledarskap i mans- respektive kvinnodominerade branscher.

Kön och genus

Som utgångspunkt för vår studie vill vi redogöra för begreppen kön och genus (genus även och hädanefter kallat socialt kön). Den biologiska definitionen av kön beror på vilken sorts könsceller en har, vilket ofta relateras till fortplantningsorganen ("Kön", u.å.). Vidare definieras genus enligt Conell (2012) som något som inte är ett uttryck för biologi. Genus rör istället sociala relationer vars mönster bildar strukturer, därmed menar Conell att genus bör betraktas som en social struktur. Individens egen uppfattning gällande sin könstillhörighet benämns som könsidentitet. Våra respondenter har svarat på vår utlysning som löd 'Är du kvinna och chef?' (bilaga 1) och har därmed definierat sig själva som kvinnor. I vår uppsats använder vi oss av det biologiska könet för att kategorisera isär män och kvinnor i respektive könsdominans. I vår analys använder vi oss däremot av det sociala könet och de föreställningar samhället har angående kvinnligt och manligt. Givet det breda och omdiskuterade fältet angående begreppen har vi valt att i vår uppsats utgå ifrån ovanstående definitioner

Könsordning och könade organisationer

I följande två avsnitt presenteras Abrahamssons tolkning av Hirdmans könsordning samt Ackers teori om könade organisationer. Abrahamsson gjorde 2001 kommande tolkning av Hirdmans teori från 1988 och vi har på grund på av Hirdmans studies ålder valt att presentera en nyare tolkning. Som tidigare nämndes ser vi att Ackers studier är återkommande som grundläggande teoretiska utgångspunkter i dagens forskning därmed presenterar vi en av hennes teorier som förvisso är något äldre, men enligt oss fortfarande relevant. Vi har valt att redogöra för båda nämnda teorierna då vi anser att de båda lyfter intressanta aspekter och är

relevanta för vår studie. Abrahamsson står för det mer generella som visserligen även berör organisationsfenomen, vidare presenteras Ackers studie som har ett organisatoriskt fokus. Vi anser att Abrahamssons teori bäddar för en bättre förståelse av Ackers studie.

Abrahamsson (2001) menar att kön har stort inflytande på hur samhälls- och företagsstrukturer är uppbyggda och hur allt gestaltar sig. Strukturerna innebär allt som oftast olika förutsättningar för män respektive kvinnor. Författaren presenterar därmed sin tolkning av Hirdmans könsordning (gender order), som kan ses på alla samhällets nivåer. Strukturerna varierar beroende på kultur, tid, plats och organisation men trots olika variationer finns två konstanter i könsordningen; segregation och hierarkisering. Segregationen kan ses i den stereotypa uppdelningen mellan vad som anses kvinnligt/feminint, och vad som anses manligt/maskulint. Segregationen ger enligt Abrahamsson (2001) upphov till myter om "naturliga" (Abrahamsson, 2001 s.302) olikheter män och kvinnor emellan. Olikheterna gestaltas genom stereotypa könade uppdelningar mellan manligt och kvinnligt gällande exempelvis kompetenser, val av arbete och beteende.

Den ihållande könsordningen i organisationer förklaras enligt Abrahamsson (2001) genom fem könsberoende processer; inledningsvis (1) uppdelningen mellan män och kvinnor gällande hierarki (lön och titlar), funktioner (arbetsuppgifter) och fysiskt (platser), vidare (2) könade av kompetenser, jobb, platser och saker, (3) stereotypa uppfattningar gällande könsspecifika utmärkande egenskaper, (4) föreställningar gällande manliga och kvinnliga uppgifter, slutligen (5) nedtystande tabubeläggning av dessa frågor och istället benämna dem som individens egna val och individens personliga problem (Abrahamsson, 2001).

Tidigare nämnda processer främjar återskapande av samma könsmonster om och om igen. Hierarkiseringen gestaltas genom en könad maktordning där män och de maskulina egenskaperna värderas högst. Allt som oftast dominerar män och kvinnor är underordnade. Abrahamssons (2001) teori är central för vår studie då vi inriktar oss på kvinnor som motsatt teorin är på toppen av hierarkin.

Vidare problematiserar även Acker (1990) den traditionella organisationsforskningen som säger att organisationsstrukturer är könsneutrala. Acker (1990) framför en teori med argument för det motsatta, att organisationer i hög grad är just könsmärkta (gendered). Teorin grundas, som Abrahamssons (2001), i att strukturer som påverkats av könssymboler, könsrelaterade

roller och materiell ojämlikhet mellan män och kvinnor influerar arbetsmarknaden. Dessa strukturer bevarar den hierarkiska ordningen på arbetsplatsen och mellan de anställda. Att organisationer är könade tas enligt Acker (1990) i uttryck genom följande fem aspekter. Trots att dessa aspekter är analytiskt separerbara är de var och en del av ett gemensamt samspel.

Med första aspekten, könsfördelning och segregationsmönster, menar Acker (1990) att människan själv skapar skillnader i materiell status genom en uppdelning mellan manligt och kvinnligt. Uppdelningen gestaltas genom en inofficiell könad fördelning av bland annat maktförhållanden, arbete och beteende. Fördelningen upprätthålls av traditioner i arbetsmarknadens strukturer, såväl som strukturerna i hemmet och i samhället. Vidare beskriver den andra aspekten, konstruktion av symboler och föreställningar, hur konstruktionen av symboler och föreställningar uttrycker, förklarar och förstärker distinktionen mellan de sociala könen. De kan tas i uttryck på ett flertal sätt, exempelvis via sättet individen talar och för sig. Den tredje aspekten interaktion belyser hur maktspelet ter sig i interaktion. Det kan handla om hur dominans eller underkastelse sker exempelvis genom vilket ämne en person väljer att diskutera med en annan person (Acker, 1990). Forskning visar sitt tydliga mönster, män är ledande i konversationen och kvinnor tillför stöttning (Hochschild, 1983). Den fjärde aspekten identitet använder de tre föregående aspekterna för att belysa skapandet av könade komponenter som bildar en identitet. I detta fall innebär identitet individens medvetenhet om sitt eget sociala kön. I yrkeslivet ges denna medvetenhet till känna i exempelvis utbildnings- och yrkesval och hur individen själv presenterar sig som en könad medlem i organisationen (Acker, 1990). Slutligen kan den könade organisationen ses i det vardagliga skapandet och upprätthållandet av sociala strukturer. I varje organisation finns underliggande antaganden och praxis vilka har påverkats av just kön. En organisation kan te sig som könsneutral och fenomenet kan ge sig till känna genom exempelvis uttalade rekryteringsrutiner, jämställdhetspolicys och talent management. Dock har både teoretisk och praktisk forskning visat att under de tydligt kommunicerade strukturerna finns det en substruktur som med hjälp av varje enskild individ skapar och upprätthåller de könade organisationerna (Acker, 1990).

Det finns en viss problematik i Ackers (1990) teori och dess antagande att organisationer alltid är könade och grundade i mäns makt och påverkansmöjlighet. Britton (2000) framhåller två aspekter av kritik. Dessa är till att börja med att Acker (1990) inte presenterar hur en icke-könad organisation skulle se ut, vilket skapar en problematik i forskning och jämförelsestudier. Vidare

fastställer teorin direkt att organisationen är könad men ger ingen möjlighet till bedömning av utsträckning eller mätning av fenomenet. Vår bedömning är dock att Ackers (1990) teori ändå tillhandahåller flera relevanta aspekter kopplat till våra frågeställningar som har stort fokus på just kön och organisation.

Glastaket

Glastaket är ett begrepp som myntades under sjuttioalet och som sätter ord på de dolda barriärer kvinnor möter i sitt karriäravancemang. Fenomenet visar tydligt att det finns ett osynligt men effektivt hinder, ett tak, som försvårar för kvinnor på mellancheftsnivå att ta ytterligare steg uppåt i karriären (Kanter 1993; Göransson, 2003). Glastaket är alltså inte något en enskild kvinna drabbas av på grund av personliga tillkortakommanden, utan något som drabbar kvinnor som grupp, med anledning av att de är just kvinnor (Wahl, 2003). I vår studie är det högst intressant att försöka belysa om kvinnliga chefer har erfarenheter som kan förstås utifrån glastaket som metafor samt om och hur detta i så fall kommer till uttryck i olika könade branscher.

Tidigare forskning om glastaket

Flertalet studier bekräftar teorin om glastaket. Exempelvis Schuck & Liddles (2004) tolkar sina respondenters upplevelser som ett uttryck för glastak. Exempelvis att de i första hand sågs som kvinnor och i andra hand som chefer av sina kollegor. De förväntades ha vissa stereotypa kvinnliga förmågor vilket yttrade sig genom att de exempelvis ombads medla i konflikter. Att visa sig bestämd resulterade i att många kvinnliga chefer blev stämplade som "bitchiga".

Alla forskare är dock inte eniga gällande glastaket. Zeng (2009) hävdar i sin artikel att teorin om glastaket inte stämmer och går så långt att kalla det för en myt. Zeng (2009) menar att problemet sker längre ner i hierarkin och föreslår istället "klibbiga golv" som en förklaring. Klibbiga golv syftar till strukturer som håller kvar kvinnor längre ner i hierarkin, ofta i låglönejobb med begränsade utvecklingsmöjligheter (Booth, Francesconi & Frank, 1998). Glastaket tycks samtidigt på senaste tid försvagats och allt fler kvinnor innehar idag ledande toppositioner. Med detta sagt är det långt ifrån jämställt och vissa branscher utmärker sig i en mer skev sammansättning än andra (Göransson, 2003). De kvinnor som lyckas ta sig "igenom" glastaket och når en ledande topposition kan där i sin tur uppleva sig stöta på så kallade glasväggar.

Glasväggar, glasstup och glashiss

Begreppet glasvägg syftar till den horisontella segregeringen som med hjälp av stereotyper och traditioner separerar kvinnor från män och hindrar kvinnor att nå in till kärnan av organisationers ledning och beslutsfattande (Wahl, 2003). Vidare bidrar glasväggar till att kvinnor oftast arbetar i vissa branscher och positioner samt har svårt att ta sig in i mansdominerade organisationer (Miller, Kerr & Reid, 1999). Ytterligare metaforer för kvinnors hinder i karriären har vuxit fram i forskningsfältet. När kvinnor tilldelas svåra chefspositioner med sämre förutsättningar och hög risk att misslyckas, exempelvis under kris i en organisation eller vid omorganisation, kallas det för "glasstup" (Ryan & Haslam, 2005).

Slutligen har också begreppet glashiss myntats för att fånga hur män gynnas karriärmässigt i kvinnodominerade organisationer (Williams, 1992). Hultins studie (2003) påvisar fenomenet glashiss. Jämfört med sina kvinnliga kollegor med liknande kompetens gör män både karriär i högre takt och erbjuds dessutom bättre tjänster och når chefspositioner snabbare. Intressant är även att studien inte fann stöd för kvinnors sämre karriärmöjligheter i mansdominerade organisationer. Fenomenet verkar intressant i relation till vår studie då vi gör en jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade organisationer.

Stereotyper, könsroller och chefskap

Samhället bidrar med attityder och fördomar kring rollen som man respektive kvinna (Wiggins, 1991; Johnson, Murphy, Zewdie & Reichard, 2008). Dessa fördomar får till följd att majoriteten av män ser ett obehag i att ha en kvinnlig ledare då en man ses som en mer självklar ledargestalt. Kvinnan framställs som osäker, oskicklig, känslostyrd samt med ett problematiskt förhållande till kritik. Vidare uppfattas kvinnor i chefspositioner som "hårda" och "okvinnliga", fördomsfullt uppfattat manliga egenskaper. Dessa uppfattningar ger i sin tur ytterligare krav på kvinnan som då måste utmärka sig på annat sätt för att inte bli en i mängden av män. Författarna menar att samhällets fördomar om kön är en bidragande faktor till det ovan nämnda glastaket.

Enligt Billing & Alvesson (2000) beskrivs chefsrollen främst utifrån traditionellt manliga attribut med anledning av att det historiskt sett varit män som haft chefspositioner och därmed utformat och påverkat hur idealet om chefsrollen ska se ut. Rudman, Moss-Racusin, Phelan och Nauts (2012) studie om stereotyper visar att de önskvärda egenskaperna för män är samma egenskaper som tillskrivs hög status. Respondenterna ser exempelvis självsäker, bestämd,

ledarskapsförmåga och karriärorienterad som önskvärda manliga egenskaper. För kvinnor är det större variation i vilken status de önskade egenskaperna tillskrivs. Respondenterna anser exempelvis emotionell och intresserad av barn, som har negativ status, empatisk och hjälpsam, som har neutral status samt entusiastisk och glad som har positiv status vara önskvärda kvinnliga egenskaper. Således förväntas män ha ett beteende som genomsyras av hög status medan kvinnor istället förväntas ha ett i genomsnitt neutralt beteende vad gäller status. Förevarande problematik belyser än en gång paradoxen med att balansera de förväntningar som finns på den kvinnliga könsrollen med chefsrollen som är formad utifrån ett manligt ideal (Rudman m. fl, 2012). Det är därför högst relevant för oss att undersöka vilka chefsegenskaper som respondenterna och dess organisation finner betydelsefulla, inte minst för att försöka förstå skillnaden relativt organisation och bransch.

Homosocialitet

För att förstå orsaken till att män är överrepresenterade på höga chefspositioner kan begreppet homosocialitet vara till hjälp. Särskilt i forskning om mansdominerad företagskultur förekommer fenomenet att män tenderar att orientera sig mot andra män samt välja män för viktiga uppdrag. Homosocialitet förklarar relationen män emellan kopplat till bekräftelse, makt och identitet. Ofta är kvinnofientlighet en del av den kollektiva gemenskapen. Homosocialitet grundas i logiken att män i egenskap av att vara dominerande över kvinnor vill ses som goda företrädare av det starkare könet och söker därav bekräftelse från den egna gruppen. Fenomenet tas i uttryck genom ett samförstånd män sinsemellan i organisationer och kan till och med överskrida hierarkiska positioner. Denna allians bygger på den rådande könsmaktsordningen och kan vara okänd för de som inte tillhör gruppen. Den som blir exkluderad kan därför omedvetet bli utsatt för så kallade icke-händelser i sin karriär, exempelvis uteblivna belöningar eller bekräftelse. Om män upplever att kvinnor inkräktar på ett manligt könsmärkt fält kan det frambringa en känsla av att männens maktposition är hotad varpå nedvärderingar och kränkningar kan användas för att upprätthålla maktövertaget och könsordningen (Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2018; Linghag & Wahl, 2013; Lindgren, 1996).

Inte bara män utan även kvinnor spelar en viktig roll i det homosociala sammanhanget, dels som undergivna bekräftande åskådare men även som en heterosexuell motpol till det starka bandet mellan männen. Homosocialiteten medför ett instinktivt motstånd till de kvinnor som försöker få inflytande. Om kvinnor istället söker sig till andra kvinnor i en homosocial kontext

är det likställt med att avstå från både inflytande och makt (Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2018).

Heterosocialitet

En strategi för kvinnor i tidigare nämnda homosociala kontexter kan bli en bekräftelse till män, som kallas heterosocialitet. Ett vanligt exempel på att bevisa sin solidaritet med män i organisationen är att nonchalera eller öppet motarbeta andra kvinnor. Ett annat exempel på heterosocialitet är när kvinnor aktivt tar avstånd från diskursen om feminism och jämställdhet samtidigt som betydelsen av kön förminskas. Ett sådant beteende gynnar männen i den homosociala kulturen och sanktionerar mäns ställning över kvinnor. Förklaringen till fenomenet tycks vara en sorts överlevnadsstrategi för kvinnor som uttrycks genom att söka sig till den part som innehar makt, alltså männen i sammanhanget (Holgersson, Höök, Linghag & Wahl, 2018).

Homosocial och homosexuell reproduktion

Kanter (1993) har undersökt konsekvenser för kvinnor i en mansdominerad organisation. En av slutsatserna är att kvinnliga chefers förutsättningar skiljer sig från manliga chefers, då kvinnorna befinner sig i en så kallad avvikarposition. Vidare påvisar Kanter ytterligare dimensioner av homosocialitet vilka hon benämner som homosocial och homosexuell reproduktion. De processer i vilka män väljs ut och gynnas utifrån förutbestämda sociala kriterier benämner Kanter homosocial reproduktion. De processer som medför att kvinnor blir exkluderade från ledande positioner benämner Kanter homosexuell reproduktion. Dessa processer blir intressanta för vår studie då vi ämnar utforska de kvinnliga chefernas väg till den ledande positionen.

I Holgerssons artikel (2006) kritiserar Kanter för att förklara orsaken bakom homosocial och homosexuell reproduktion med chefernas osäkerhet och inte se till könsordningen eller andra samhällshierarkier. Holgersson anser det vara av stor vikt att se sambandet mellan homosociala företeelser och könsordningen. Hon hävdar att själva konstaterandet i sig att män föredrar män blir en för smal analys som inte bidrar med någon förståelse för de processer som faktiskt reproducerar könsordningen (Holgersson, 2006). Som tidigare nämnts av Hultin (2003) under rubriken Glasshiss verkar män i avvikarposition inte bli utsatta för samma mönster som kvinnor

i minoritet, utan snarare gynnas, vilket styrker Holgessons kritik att andra faktorer än likheter och skillnader spelar roll.

Kvinnor i mansdominerade organisationer

Hööks (2001) fallstudie av ett ledarutvecklingsprogram som ämnar att öka antalet kvinnliga chefer visar tecken på både homosocialitet och heterosocialitet. Höök beskriver hur kvinnorna, som arbetade i en mansdominerad bransch, visade ett solidariskt stöd för varandra som grupp samt ett stärkande beteende som kan liknas vid homosocialitet. Det här skiljer sig från Lindgrens (1996) beskrivning av hur den manliga homosocialiteten tar sig uttryck och menar att bekräftelsen män emellan istället är sprungen ur konkurrens. Höök (2001) uppmärksammar hur noga kvinnorna är med att betona sin positiva inställning till män. Tillika uttrycker de sin kvinnlighet i jämförelse med männen, vilket påvisar att könsordningen ständigt är närvarande oavsett om en är medveten om det eller inte. När kvinnorna i studien skulle välja mentorer påvisades heterosocialitet. Majoriteten av kvinnorna valde manliga mentorer som befann sig högre upp i hierarkin än de själva, de sökte sig således till makten. Förvisso var de flesta av de valbara mentorerna män, dock poängterar Höök att kön var ett medvetet val hos deltagarna (Höök, 2001).

Linghag & Wahls (2013) studie på ett mansdominerat företag visar på intressanta resultat. När det kommer till exempelvis karriär finns det betydande förmåner för män så som att ge och få beröm eller att visa sig kompetenta. Dessa förmåner är givetvis försvårande för arbetet med att förändra och trotsa en homosocial kultur. Trots att det finns en medvetenhet om att männens överordning sker på bekostnad av kvinnorna i organisationen och medför negativa effekter för dem vill inte ens koncernledningen förändra den rådande jargongen. Faktumet att män föredrar andra män medför negativa konsekvenser både för kvinnor och för maktförhållandet mellan könen genom bland annat motstånd mot jämställdhetsarbete, negativ normerande kvinnosyn, skyddad zon för trakasserier och tyst acceptans bland de som är kritiska (Linghag & Wahl 2013).

Kvinnor i kvinnodominerade organisationer

Regnö (2013) har genomfört en studie om kvinnliga chefer i en kvinnodominerad kontext. Resultaten visar att nedvärdering av kvinnor förekommer även i sammanhang där kvinnor är i majoritet. Vidare upplevde de kvinnliga cheferna inte någon inkongruens mellan rollen som

chef och kvinna. De upplevde inte heller att deras kompetens blir ifrågasatt samt inte heller att kön är av betydelse i deras arbete. Att vara i majoritet inom sitt kön resulterar i att cheferna ges möjlighet att agera norm för ledarskapet och därmed saknas medvetenhet om sig själva som tillhörande av en speciell grupp. Vidare beskriver Regnö (2013) hur organisationens kvinnliga könsmärkning framträder genom cheferna då de visar tecken på mansglorifiering och kvinnoförakt. Mansglorifieringen yttrar sig bland annat genom att cheferna framhäver mäns goda kommunikativa förmåga och hur positivt det är med män i organisationen. Om männen inte presterar anses det inte lika negativt och det ställs inte lika höga krav på dem från början.

Kvinnoföraktet ges uttryck genom chefernas stereotypa och kritiska uppfattning av kvinnorna på arbetsplatsen, exempelvis att de talar för mycket, tillsammans med föreställningar om kvinnors kompetens och "duktiga flickor". De kvinnor som arbetat sig till en chefsposition utan en formell utbildning blir, till skillnad från män där talar man om "self made man" vilket ses som imponerande, en "self made woman" vilket inte anses lika positivt. Duktigheten ses som skamligt. Genom att beskriva kvinnor på ett nedvärderande sätt bidrar cheferna till en diskurs som legitimerar kvinnors underordning. Detta är emellertid inte på något sätt unikt för detta sammanhang. Kvinnoföraktets diskurs förekommer inom olika områden i samhället och reproduceras av olika aktörer, t.ex. av män i mansdominerade sammanhang. Samtidigt finns en viss medvetenhet hos cheferna då de själva lyfter problematiken med vissa fördelar som männen i organisationen erhåller (Regnö, 2013).

Kvinnligt chefskap i mans- och kvinnodominerade organisationer

Det finns inte fullt så många studier i svensk kontext som innefattar kvinnligt chefskap i kvinnodominerad organisation som det finns i mansdominerad, dock har både Björk (2013) och Forsberg Kankkunen (2009) studerat skillnader mellan chefers förutsättningar. De jämför två kommunala verksamheter, teknik som är manligt könsmärkt respektive omsorg och utbildning som är kvinnligt könsmärkt. Studierna visar att det inte är chefernas kön utan verksamhetens könsmärkning som är av betydelse när det kommer till förutsättningar för chefskapet.

Sammanfattning teori och tidigare forskning

Vi har ovan presenterat ett urval av teori och tidigare forskning som vi sett kan ha relevans för vår studie. Vi kommer särskilt ha Ackers (1990) könade organisationer, glastaket och homosocialitet i åtanke. Studier inom vårt forskningsområde har bland annat visat att kvinnor i

minoritet som är verksamma i mansdominerade branscher upplever en del svårigheter. Vad som inte nämns är vilka möjligheter kvinnor har i denna kontext. Vidare angående kvinnor i kvinnodominerade branscher visar forskningen att det är relativt okomplicerat att utöva chefskap då de ses som norm. Vad som inte lyfts är de hinder kvinnor har i denna kontext. Samtlig tidigare forskning är utförd i Sverige, vilket är ett medvetet val från vår sida. Vi ser kontexten som relevant då svenskt arbetsliv och jämställdhet är för världen ganska unik. Förvisso har Björk (2013) en jämförande diskurs gällande branschdominans, men då den är begränsad till offentlig sektor ser vi att vår studie kan ge ett kunskapsbidrag då vi även undersöker chefer i privat sektor.

Metod

Kapitlet presenterar studiens tillvägagångssätt. Val av metod presenteras och argumenteras för, vårt urval redovisas för och vi delger studiens tillvägagångssätt samt analysverktyg. Avslutningsvis förs ett resonemang om forskningsetiken samt en metoddiskussion för att styrka studiens tillförlitlighet och transparens.

Val av metod

Vi har valt att genomföra vår studie genom kvalitativ metod och intervjuer. Som beskrivet i inledningen finns det omfattande statistik som visat på att kvinnor är underrepresenterade i chefspositioner, det vi varit intresserade av är respondenternas subjektiva berättelser och därför ville vi undersöka och förstå dem på ett djupare plan. Därmed lämpade sig kvalitativa intervjuer då de är flexibla och öppnar upp för detaljerade svar (Bryman, 2011). Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer med förutbestämda teman; inledande frågor, rollen som chef, hinder, möjligheter och avslutande frågor, där vi haft möjligheten att dessutom ställa följdfrågor för att fördjupa oss i fenomenet att vara kvinna och chef.

Urval

Vi intresserade oss av att intervjua kvinnor som arbetar eller har arbetat i en ledande position och vände oss till kvinnor i kvinno- och mansdominerade branscher. I början av studien försökte vi aktivt komma i kontakt med lämpliga respondenter genom samplingstekniken målinriktat urval (Bryman, 2011). Vi började med att göra en intressekoll i våra personliga nätverk. Därefter skrev vi ett meddelande där vi berättade om studien och vilken typ av respondenter vi sökte som kunde tänka sig att delta i en intervju. Meddelandet publicerade vi i två nätverksgrupper för kvinnor på Facebook, *Economista - Karriär, lön och utbildning* (15 373 medlemmar) samt *Bossbrudar* (692 medlemmar). Till de 22 kvinnor som visade intresse för studien ställde vi ett antal följdfrågor för att säkerställa relevansen för studien (bilaga 2). Vår målsättning var att intervjua fem personer från kvinnodominerade branscher och fem från mansdominerade branscher men efter vårt första urval blev det fyra från kvinnodominerade branscher och sex från mansdominerade branscher. Det är kvinnor från olika delar av Sverige, i olika åldrar som är verksamma i olika branscher inom både offentlig och privat sektor. Närmare presentation av varje respondent finns i vår resultatdel.

Kritik mot urval

Det har funnits en medvetenhet angående urvalsaspekter som kan ha påverkat vårt resultat. Erfarenhetsmässigt skiljer det sig en hel del mellan våra respondenter. Vi ser även till deras spridda ålder och att vissa upplevelser och åsikter möjligtvis kan vara typiska för en viss generation. Vidare har vi respondenter från både privat och offentlig sektor, vilket vanligtvis är betydande gällande organisatoriska förutsättningar, gällande exempelvis strukturer och ekonomiska förutsättningar. Vi är medvetna om att vårt urval är något begränsat då vi nästan uteslutande vänt oss till de två nämna nätverken.

Utformning av intervjuguide

I våra semistrukturerade intervjuer har vi använt en intervjuguide som mall (bilaga 5). Vi utgick från våra frågeställningar och använde vi oss av brainstorming för att få fram alla tänkbara frågor som möjligtvis kunde vara användbara för studien. Sedan gick vi tillsammans igenom alla frågor och med frågeställningarna i åtanke valde vi ut de vi ansåg var mest relevanta. Vi begränsade antalet frågor efter uppskattad tidsram och kategoriserade frågorna i följande teman som tidigare nämndes; inledande frågor (röda tråden i sitt yrkesliv, hur de blev chefer), rollen som chef (viktiga egenskaper, att vara just kvinna och chef, bemötande och attityder från anställda), hinder och möjligheter i sitt chefskap och slutligen avslutande frågor där vi bland annat diskuterade kring kvinnors underrepresentation i högre chefspositioner. Frågorna syftar till att få svar på studiens frågeställningar (Bryman, 2011).

Genomförande

Pilotstudie

Enligt Bryman (2011) kan en pilotstudie användas för att undersöka om de formulerade intervjufrågorna är tillräckliga för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Genom en pilotstudie får forskaren en chans att se hur frågorna uppfattas av respondenten och får därmed en möjlighet att korrigera möjliga brister, vilket Bryman (2011) menar är av stor betydelse för hur resterande intervjuer kommer att falla ut. Vi telefonintervjuade en respondent som mötte kriterierna för vårt urval och informerade henne om att resultaten inte kommer att inkluderas i vår analys. Efter en utvärdering av hur intervjufrågorna uppfattades och relevansen av dem valde vi att ändra ordningsföljden på några av frågorna, ta bort några frågor som var upprepande samt omformulerade ett par av dem då respondenten ansåg frågorna otydliga. Pilotstudien underlättade därmed till stor del de kommande intervjuerna.

Intervjustudie

Inför intervjuerna sände vi ett informationsbrev till varje respondent i vilket vi tydligt redogjorde för förutsättningarna för intervjun, förklarade studiens syfte, ungefärlig tid som intervjun förväntades ta i anspråk samt informerade om villkor vad gäller frivillighet och konfidentialitet (bilaga 3). Vid intervjutillfällena signerade respondenterna även ett samtyckesformulär (bilaga 4) i enlighet med de etiska forskningsprinciperna (Bryman, 2011; Vetenskapsrådet, 2017). Sex av intervjuerna skedde genom ett personligt möte, en genomfördes via Skype och tre via telefon. Till de respondenter vi intervjuade via Skype och telefon sände vi istället samtyckesbrevet via e-post.

I de intervjuer som genomfördes via ett personligt möte erbjöd vi oss att åka till respondentens arbetsplats. Bryman (2011) framhåller vikten av att intervjuer genomförs ostört i en lugn miljö och därför gav vi respondenterna möjlighet att vara i sin komfortabla zon. Vi båda deltog i samtliga intervjuer men turades om att ha en aktiv roll i att intervjua och leda samtalet. Under tiden hade den andra en passiv roll, observerade och antecknade samt fyllde i med eventuella följdfrågor. Intervjuerna spelades in och varade mellan 30-50 minuter.

Vi inledde intervjuerna med frågor om respondenten och hennes bakgrund innan vi gick in på temat att vara kvinna och chef där frågorna baserades på vår intervjuguide. I åtanke hade vi Bryman (2011) som beskriver vikten av att inte ställa ledande frågor. Vi ställde sonderingsfrågor de gånger vi önskade ytterligare fördjupning i vad respondenten berättat.

Analysmetod

I syfte att underlätta analysen har vi spelat in och transkriberat alla genomförda intervjuer. Detta gav oss möjlighet att bearbeta empirin grundligt och inte behöva förlita oss på minnet. En nackdel med vårt tillvägagångssätt är risken att respondenterna blir obekväma med inspelningen och bete sig på ett annorlunda sätt än vad de skulle gjort annars. Dessutom har transkriberingarna tagit mycket tid och krävt extrem noggrannhet. Vi har ändå ansett att fördelarna med inspelning och transkribering överväger nackdelarna.

Vi har analyserat vår data genom tematisk analys. Tematisk analys är en simpel och relativt flexibel metod för kvalitativ analysmetod som ger resultat som är förhållandevis lättförståeliga även för icke-forskare. (Braun & Clarke, 2006). Med hjälp av metoden analyseras den insamlade datan och därefter identifieras diverse teman. Vidare sammanställs och redovisas

nämnda teman i en matris. Vi undersökte om det fanns återkommande likheter, skillnader, repetitioner eller metaforer i svaren eller om det var något som respondenterna inte kunde besvara (Larsson, 2009) De teman som framkom var: samhällets strukturer eller det fria valet, jämställdhet i organisationer och arbetsliv samt det kvinnliga och manliga samspelet. Därtill fann vi även en rad underteman som presenteras vidare i resultatkapitlet. För att komma fram till nämnda teman inledde vi med analys av våra transkriberingar. Vi utgick ifrån vårt syfte gällande förutsättningar, möjligheter och hinder för respondenterna i kvinnodominerad respektive mansdominerad kontext och fann vissa likheter och skillnader både inom och mellan grupperna. Vi valde att lyfta det som verkade mest relevant och kategoriserade fynden inom temana som fungerar som paraplybegrepp.

Forskningsetik

I enlighet med forskningsetiken skildrad i Bryman (2011) samt Vetenskapsrådet (2017) är fyra etiska aspekter centrala inom svensk forskning. Det är ytterst viktigt att följa dessa aspekter, i synnerhet då vi samlar empiri från individer och deras privatliv såväl som yrkesliv. Den första principen är informationskravet vilket innebär att deltagarna ska bli informerade om studiens syfte, dess moment och dessutom att deltagandet är frivilligt. Den andra principen är samtyckeskravet och syftar till att deltagarna själva bestämmer över sin medverkan i studien. Konfidentialitetskravet i sin tur berör uppgifter om deltagarna som ska förvaras utom räckhåll för obehöriga. Den sista etiska principen är nyttjandekravet som betonar att användandet av empirin som framkommer i studien endast får användas för det gällande forskningsändamålet.

Vi hävdar att vi har följt en god etisk sed genom hela studien. Vi har begrundat våra ställningstaganden samt hanterat den empiri vi samlat in på ett korrekt sätt. Information- och samtyckeskravet har uppfyllts genom informationsbrevet och samtyckesformulär som varje respondent fått ta del av och signera. I dessa dokument har vi även lämnat kontaktuppgifter till oss båda utifall att frågor skulle uppstå. Konfidentialitetskravet har uppfyllts genom att vi i direkt anslutning till intervjuerna har genomfört transkriberingar och döpt om respondenterna och deras arbetsplatser för att värna om konfidentialiteten. När studien är avslutad raderas alla ljudfilerna. Det är endast vi två som hanterat ljudfilerna och transkriberingarna och som känner till respondenternas identitet. Vår handledare och examinator har rätt att begära ut transkriberingarna men de är som tidigare nämnt konfidentiellt kodade. Nyttjandekravet har uppfyllts genom att vi endast har sparat vår färdigställda forskningsrapport och raderat alla

andra dokument som vi använt oss av under studiens gång. Ingen annan användning av empirin än till vår studie har skett eller kommer att ske.

Metoddiskussion

Studiens tillförlitlighet

Vid kvalitativ forskning kan andra kriterier användas för att bedöma studiens kvalitet än vid kvantitativ forskning. Orsaken är att det är inte går att fastställa en enda sanning vid studier som rör den sociala verkligheten vilket de kvantitativa kriterierna validitet och reliabilitet förutsätter (Bryman, 2011; Larsson, 2009).

Trovärdighet

För studiens trovärdighet gäller att de givna reglerna för forskningen ska följas. Vi har med hjälp av Bryman (2011) som metodkälla utformat intervjuguidens struktur, anpassat det tillvägagångssätt genom vilket intervjuerna genomförts samt begrundat Vetenskapsrådets etiska aspekter (2017) genom studiens alla faser. Därtill bör en respondentvalidering, att återkoppla transkriberingar och resultat till respondenterna, utföras. Vi beslutade oss för att inte utföra en respondentvalidering med bakgrund av de risker som ett sådant moment föranleder, exempelvis en vilja att i efterhand censurera sina uttalanden.

Överförbarhet

En kvalitativ studie fokuserar på förståelsen för och innebörden av forskningsfenomenet. Överförbarheten är därmed mer komplicerad än vid kvantitativ forskning. Vårt urval skedde utifrån fastställda kriterier och är därmed inte slumpmässigt. Vi är medvetna om att de tio intervjuer vi genomförde är för få för att kunna generalisera resultaten. Likväl pekar flera av respondenternas upplevelser på likartade fenomen vilket kan stärka studiens överförbarhet. Samtidigt är viss tidigare forskning samt vår empiri framforskad i en svensk kontext och vi är medvetna om att både lagstiftning och kvinnans ställning i samhället skiljer sig mellan olika delar av världen vilket påverkar överförbarheten.

Pålitlighet

Innebörden av en studies pålitlighet är huruvida forskarens tillvägagångssätt återgivits med transparens genom samtliga faser. Vi hävdar att vi både beskrivit och motiverat våra beslut. Förvisso följde vi en intervjuguide som gav alla respondenter samma möjligheter att dela med sig av sina upplevelser men vid de fyra intervjuer som skedde via Skype/telefon kan vi ha gått

miste om exempelvis gester och ansiktsuttryck (Bryman, 2011). Vidare är det svårt att spekulera i om snarlika resultat kan uppkomma vid liknande studier.

Möjlighet att styrka och konfirmera

Kriteriet handlar om huruvida forskaren har agerat i god tro. Vi har haft en löpande dialog och medvetenhet för att säkerställa att våra personliga åsikter lämnats utanför studien. I vår analys har teorin begrundats men i övrigt har den inte påverkat studien.

Resultat och analys

Vi presenterar nedan vårt resultat i form av citat från våra respondenter tillsammans med vår egen analys av den empiriska data vi samlat in. För tydlighet benämner vi alla respondenter från kvinnodominerade branscher som en kvinnogrupp, och alla respondenter från mansdominerade branscher som en mansgrupp. Vidare redogör vi för jämförelse både inom och mellan grupperna sorterat i teman. Vi har genom tematisk analys valt följande tre huvudteman: samhällets strukturer eller det fria valet, jämställdhet i organisationer och arbetsliv samt det kvinnliga och manliga samspelet. De två sistnämnda innehåller underteman vilket framgår i analysen nedan. Vi ser dessa teman som våra huvudfynd värda att lyfta, då vi menar att de låter oss belysa både förutsättningar, möjligheter och hinder att de sammantaget ger oss förutsättningar att adressera båda våra frågeställningar. Vår empiri gav upphov till ytterligare teman men då de saknade tillämplighet för vår studie och dess syfte har vi inte presenterat dessa.

Intervjupersoner

Följande stycke presenterar våra respondenter på ett sammanfattande vis. Som tidigare nämdes har vi intervjuat fyra kvinnor i kvinnodominerade organisationer och sex kvinnor i mansdominerade organisationer. För tydlighet har vi använt oss av pseudonymer där namnen som börjar på K motsvarar de som arbetar i kvinnodominerade organisationer och de som börjar på M arbetar i mansdominerade organisationer. Intervjupersonerna är lokaliserade över hela Sverige.

Respondent	Titel	Sektor	Bransch	Erfarenhet av en ledande position
Klara	Enhetschef	Offentlig	Vård och omsorg	Ca 5 år
Karin	HR-chef	Offentlig	Förskola	Ca 20 år
Katarina	Enhetschef	Offentlig	Myndighet	Ca 10 år
Kate	Enhetschef	Offentlig	Äldreomsorg/Myndighet	Ca 5 år
Malin	Projektledare	Privat	Medtech	Ca 5 år
Maja	VD	Privat	Mjukvaruutveckling	Mindre än 5 år
Madelene	Ägare	Privat	Fastighetsförvaltning	Ca 5 år
Martina	Ekonomichef	Privat	Spelbranschen	Mindre än 5 år

Mia	Konsult	Privat	Telecom/E-handel	Ca 15 år
Monica	HR-chef	Privat	IT	Ca 10 år

Samhällets strukturer eller det fria valet

Majoriteten av våra respondenter från båda grupper uttryckte att de skillnader vi ser i yrkeslivet gällande vertikal och horisontell segregering är sprunget ur det sociala könet som formas redan när barn är små. Vem leker med dockor och lär sig bli omhändertagande och vem uppmuntras att vara tuff och ta för sig. Vi uppmärksammade en medvetenhet bland majoriteten av våra respondenter angående det sociala könet och dess påverkan på individen och samhället i stort. Exempelvis diskuterade Maja:

Ja, eh jag tror att det börjar i väldigt tidig ålder, jag tror att redan när man går på dagis så uppmuntras killar att va liksom modiga, experimentera och att det är okej att man ramlar och slår sig och så. Medan tjejer uppmanas att va försiktiga och perfekta snarare. Då blir det redan där ganska annorlunda.

I kontrast till majoriteten i båda grupper stack Madelene ut och resonerade istället för det fria valet och skillnad i intressen:

Ja och det är ju lite det jag tänker att är det inte lite om vad man är intresserad av? Jag menar, att det inte är så många kvinnor i mitt yrke, handlar troligen inte så mycket om att de inte får, det handlar om att de inte vill.

Vi uppfattade vad som kan liknas vid ett ickeproblematiserande av samhällsstrukturerna och huruvida kvinnor och män finner sin plats. Möjligtvis kan ovan uttalande förstås som uttryck för Abrahamssons (2001) femte aspekt av könsordningen, som innebär nedtystande och tabubeläggning av jämställdhetsfrågor där en istället benämner dem som individens egna val och individens personliga problem.

Jämställdhet i organisationer och arbetsliv

Det fanns enligt oss oavsett grupp två motsägande förhållningssätt gällande organisationers inställning till jämställdhet. Det ena var att frågan är en central del i företagens policy. Den andra verkade vara att det finns inget problem och därför är det en ickefråga. Nedan kan ses hur Maja berättade om hur hon upplevt jämställdhetsarbete som just en ickefråga på tidigare arbetsplatser:

Ja det har varit väldigt jämställt där jag jobbat. Jag kan inte komma på något ställe där det varit riktigt sådär skilt. Men sen, nu kanske jag klappar mig själv på axeln, för det kan ha lite med mig att göra också. Eftersom jag inte ser de problemen så när jag kommer in i en organisation så för mig finns ju inte problemet. Och då jobbar jag efter att det inte finns något problem. Och då tror jag att jag väger upp det lite. Så att det blir mer jämställt just av att jag inte letar efter några sådana grejer. Utan jag bara går ut med att nu är vi jämställda och så är vi det. Och då, jag tycker att vi har varit det.

Ovan uttalande skulle kunna tolkas som en slags försvarsmekanism där en neutral inställning hindrar att kvinnorna känner sig negativt särbehandlade. Vad som ovan uttalande även skulle kunna analyseras igenom är Holgerssons m.fl (2018) teori om heterosocialitet. Teorin menar att förnekelse av ett aktivt jämställdhetsarbete innebär ett heterosocialt beteende, genom att kvinnor med en tabubeläggande inställning angående jämställdhet kan uppfattas motarbeta andra kvinnor. Vidare tolkade vi kopplingar till Abrahamssons (2001) könsberoende processer och myten om naturliga olikheter kvinnor och män emellan.

Även i de företag där policys var förekommande visade några av våra respondenter på att dessa policys verkar finnas för att visa en god sida utåt, och inte för att följas. Till exempel hos Mia framträdde en tydlig frustration:

Men när man då i nästa andetag har en VD som blir anmäld för sexuella trakasserier, och blir befordrad som följd av det och flyttar till en annan plats men får ett finare jobb, då blir det för mig samma sak som att där kan man lika väl skita i de där genusworkshoparna för det betyder ingenting. Det faller väldigt väldigt platt. ... Nä, alltså själva genusarbetet var de som gjorde det var ju jättebra och så men man måste walk the talk. Om man drar igång en sån grej så är de där handlingarna genom att till exempel sparka den där chefen och säga "vi har nolltolerans mot sådant här".

Det vi såg här tolkade vi som ett aktivt reflekterande över organisationens mönster och värderingar och vad man är villig att stå bakom, vilket vidare visar vikten för företag och HR att arbeta aktivt med jämställdhetsfrågor som en form av employer branding.

Karriär

Vår övergripande teori visar på flera hinder och begränsningar för kvinnor, främst i mansdominerade branscher. För att få en mer nyanserad bild har vi försökt finna positiva aspekter med att vara kvinna i ett chefsammanhang. Få sådana aspekter kunnat påvisats i vår studie. Med fokus på studiens möjlighetsaspekt i att vara chef lyfte kvinnogruppen endast fram

en fördel i att de är omgivna av andra kvinnor, vilket kan vara en möjlighet i sig då homosocialitet även sker i grupper med kvinnor.

Vidare i mansgruppen fanns en viss likhet till kvinnogruppen i att majoriteten av respondenterna blivit uppmärksammade och rekryterade till sin chefsposition av andra kvinnor. Vårt resultat överensstämmer därmed med resultaten från Hööks (2001) studie om kvinnlig homosocialitet som stöttande och stärkande. Vidare att vara i en, som nämnt av Kanter (1993), avvika-position sågs av majoriteten av respondenterna i mansgruppen övervägande som ett hinder, men några få möjligheter lyftes också, exempelvis sa Mia:

Även sen liksom när man börjar jobba folk visste vem man var jag var ju "tjejen" eh, alla visste vem jag var, att göra sin röst lättare att synas och höras. Sen såklart kan det även ha den negativa effekten att allting hörs om man säger så, men om man ser det positiva av det så absolut.

Vi såg att den uppmärksamhet hon fått som kvinna i en mansdominerad organisation kunnat ses som både en möjlighet och ett hinder, exempelvis att du blivit utmärkande, ofta igenkänd i organisationen som "tjejen" och att du fått inbjudan till särskilda kvinnoevent. Dock talade några av respondenterna om vad som kan liknas vid en paradox som gestaltades väl av Maja:

Allt runt omkring, just att vara kvinna, de positiva sakerna, att det på ett sätt är negativt för ens kärnkarriär. Att man går på event, låt säga. Jag går på ett heldagsevent kanske för något sånt här female only event, men låt säga min motsvarighet, han hade gått på ett rent ledarskapsevent den dagen. Då ligger han före på ett sätt i det som är viktigt. Så tänker jag.

Vi kunde här se en fin linje mellan positiv och negativ särbehandling, där de blivit särskilt utvalda just för att de är kvinnor, men att de egentligen inte vill kopplas till att vara "kvinna" utan att de vill kopplas till att vara "chef" och att kön bör vara irrelevant. Några av gruppens respondenter reflekterade även över företags avsikter och kopplar det till vinstintresse då jämställdhet kan gynna företags employer branding.

Det kvinnliga ledarskapet

Ingen av respondenterna i kvinnogruppen kände någon inkongruens gällande att vara kvinna och chef. De berättade att de inte reflekterat över sitt kön relaterat till sitt chefskap och såg sig själva som naturliga ledare över sin grupp. När vi ställde frågan om hur de upplever att vara just kvinna och chef svarade exempelvis Katarina:

Eh, inget annorlunda alls. Ehm, jag har nog aldrig egentligen funderat på mitt kön och min arbetsuppgift.

Vi kan förstå detta enligt Regnö (2013) som beskriver att kvinnor i kvinnodominerade branscher blir arbetsplatsens norm och därmed en naturlig ledargestalt som inte ifrågasätts av varken andra eller sig själv. Därför kan vi förstå varför de så oproblematiskt talar om sitt kön relativt sin chefsroll. I kontrast upplevde majoriteten av respondenterna i mansgruppen en medvetenhet angående sitt kön relaterat till sin chefsposition, detta exemplifierades av Maja:

Ja det är att man blir en lite av en udda fågel. Det är just de tillfällen där folk ska höja rösten i en argumentation om någonting, det tycker jag är situationer som påverkar tydligast. Blir svårare att höras som kvinna ... och sen så tror jag att det är lätt att undra, när man jobbar med besvärliga personer – är det att jag är kvinna eller är det något annat?

Samt av Monica:

... idag har jag samma värde, jag sitter ensam kvinna i ledningsgruppen ... på det här bolaget idag så har jag samma värde som de andra, skulle jag vilja säga, i ledningsgruppen. Men det var inte så från början, utan jag har fått bevisa mig.

Som vi tolkat gestaltade Maja en medvetenhet om sin avvikarposition, som kan förstås enligt Kanter (1993). Hennes ihållande tanke i bakhuvudet som lyder "får jag det här bemötandet för att jag är kvinna?" tolkade vi som frustrerande och som något som kan förstås enligt Abrahamssons (2001) könsordning och Ackers (1990) teori om könade organisationer. Vidare berättar Monica att hon behövt prestera bättre och bevisa sig mer än en man i samma position, vilket kan tolkas som fenomenet glastak beskrivet av Kanter (1993) och Göransson (2003).

Det finns förutfattade meningar och stereotypa uppfattningar om hur en chef ska vara (Wiggins, 1991; Johnson m. fl. 2008). Flera av våra respondenter i mansgruppen har upplevt att deras kompetens inte blivit värderad och att de även har behövt prestera bättre än män. Faktumet exemplifierades av Malin:

Så har de ju en annan syn på min kompetens än vad de har på sina fellow medelålders män, manskollegor.

Även Martina har upplevt sin kompetens värderad på grund av sitt kön:

... vissa av de stora bolagen har visserligen ett par kvinnor men det är fortfarande att kvinnorna sitter oftare på HR-positioner... Det är väldigt få som tror att jag är ekonomichef... de förväntar sig något annat.

Tecken på att behöva prestera bättre än män såg vi även hos vissa respondenter i kvinnogruppen. I vår tolkning av dessa upplevelser finner vi flera kopplingar till Abrahamssons (2001) och Ackers (1990) teorier om könsordningen och könade organisationer, exempelvis andra aspekten i Abrahamsson (200), könade av kompetenser.

Vad gäller de egenskaper som respondenterna framförde som viktiga hos en chef jämfört med Rudmans m.fl. (2012) studie om önskvärda chefsegenskaper såg vi inget tydligt mönster. Vi såg inte heller märkbara skillnader grupperna emellan. Genomgående var däremot att tydlighet och empati sågs som essentiella egenskaper hos en chef.

Det kvinnliga och manliga samspelet

Män föredrar män

Ett av de största fynd vi gjorde i vår studie visade det som kan liknas vid Holgersson m.fl (2018) studie om homosocialitet, samt det som enligt Kanter (1993) kan förklaras som homosocial reproduktion. Näst intill samtliga respondenter i båda grupper bekräftade att fenomenen gestaltats någon gång i sin karriär. Respondenterna från mansgruppen beskrev sina upplevelser på ett problematiserande vis. Fenomenet gavs uttryck för av flera respondenter, exempelvis av Mia som beskriver en bastuklubbskultur;

... eller den här ledningsgruppen som jag satt i, de var liksom ute på strippklubb och liksom vänsterprasslade, alltså mycket sånt. Och det är inte heller jättekul som kvinna att vara, var ska jag ta vägen i det när mina kollegor i ledningsgruppen ska gå på strippklubb, vad ska jag göra liksom?

hon erfor även att män känner sig hotade av kvinnor;

Och det visade sig att vara en väldigt sexistisk mansdominerad ... Många såhär rädda män som hade sina revir och som kände sig väldigt hotade av en, ung, förhållandevis ung då, kvinna som kom in som en frisk fläkt och började liksom riva upp en massa cementerade mönster och sånt. De kände sig hotade.

och av Martina och Malin att män gärna anställer likasinnade män:

Martina: Jag har också suttit på så många jobb där det är alltid är liksom en kvinna som sitter som assistent, en kvinnlig ekonom, som sitter och gör all bokföring all redovisning moms och skatter. Och så sitter en manlig chef bakom henne och ba ”ja, jag tycker det här ser bra ut” och honom ska man skicka till styrelsen med lite färgglada powerpoints ... De [männen] kan uppskatta ditt jobb och tycka du är jättebra men de ser ändå att nästa position är en man ... där är en vit kille, med svenskt namn, han är nog kompetent.

Malin: Jag tror att det är sen historiskt sett män i de positionerna och man tenderar att rekrytera likasinnade. Så att om du är Göran 55, vit man så kommer att du rekrytera Klas 50, vit man. Haha. Rent statistiskt så vill man ju omge sig med folk som är lika en själv för det är dem man förstår. Så det är finns en logisk förklaringen men det är ingen bra förklaring.

Vi tolkar ovan citat som homosocialitet utifrån Holgersson m.fl (2018) studie. Vi fick vidare ta del av uttalanden som kan förstås enligt Abrahamssons (2001) könsordning och Ackers (1990) teori om könade organisationer i form av exempelvis förminskande smeknamn och att bli ignorerad på möten, en könad hierarki, manligt och kvinnligt könade arbetsuppgifter och kvinnoförtryck. Till viss del har en sorts normalisering upptäckts i respondenternas svar. Nedan presenteras hur Malin hanterade enligt henne opassande företeelser:

... måste man nog ha skinn på näsan, dels för att inte ta åt sig, och man kan inte göra en grej av alla såhär ”små saker” som händer, men man får inte heller ta åt sig och tycka det är jobbigt.

I nästa avsnitt presenterar vi kvinnogruppernas upplevelser av organisationernas män.

Mansglorifiering

Vi såg påtagliga skillnader i respondenternas upplevelser av sina manliga kollegor i kvinnogruppen respektive mansgruppen. Exempelvis berättade Klara om en framtida kollega:

Vi ska få en manlig förvaltningschef här om ett tag, det ska bli spännande!

Även Kate berättade om kollegornas uttalande angående en ny manlig kollega:

... [de sa] åh nu har vi fått en man i vår grupp, vi är ju så många kvinnor och då ska vi liksom ta hand om honom och då ska han få mycket uppmärksamhet och vi ska se till att han inte känner sig liksom... åsidosatt för att han är en man.

Vidare nämnde flera i kvinnogruppen att män blir favoriserade och gör snabbare karriär;

Kate: jag tror att, nu när jag tänker tillbaka på alla mina manliga kollegor så tror jag att väldigt många ... blev liksom favoriter hos mina chefer... både och då hade jag chefer som var både

män och kvinnor ... hade jag flera manliga kollegor och de rörde på sig snabbare. Både genom att byta tjänster men också genom att gå högre upp byta olika nivåer.

och kommer undan med felande:

Klara: Att män i en kvinnodominerad bransch, att de kan komma undan med saker på ett annat sätt.

Respondenternas utsagor låter sig därmed förstås i enlighet med Williams (1992) teori om glashiss och Hultins (2003) studie om mäns positiva särbehandling i kvinnodominerade organisationer. Vidare kunde även tecken på glasvägg, som beskrivet av Wahl (2003), om männens avancemang bidrar till att kvinnorna i sin tur inte kunnat avancera. Vi tolkade det som att respondenterna i kvinnogruppen ansåg sig väl bemötta och respekterade av organisationens män, och vi såg något som vi tolkade som mansglorifiering då de talade väldigt gott om män, dess arbetssätt och bidrag till organisationen. Skillnaden mellan grupperna påvisade att organisatoriska förutsättningar gällande könsdominans ger olika upplevelser och olika förutsättningar i arbetet.

Kränkande särbehandling och interaktion

En utmärkande skillnad mellan de två grupperna var att ingen i kvinnogruppen uttryckte någon erfarenhet av sexuella trakasserier/kvinnoförtryck/kränkningar. Samtliga respondenter som nämnde ämnet tillhör mansgruppen. Det verkade finnas tre olika förhållningssätt till trakasserier, tåla, ignorera eller säga ifrån. Mia beskrev att hon tog fighten, sa ifrån och accepterade att därmed vara "the bitch". Nedan är ett exempel på Monicas strategi för att tåla, hantera, en sådan situation och därmed känna sig som en vinnare:

Jajemansan, åh gud vad utsatt jag blir för härskartekniker därifrån emellanåt. Från den chefen och han gillar inte mig, ... "den enda gången jag gillar dig det är ju kvart över tio på kvällen i baren ungefär, då är du trevlig, då kan jag gilla dig". Och sådana där saker som han, och väldigt mycket härskartekniker. Men då är jag bara ännu käckare tillbaka och liksom, låtsas inte om de här. Jag ser de väldigt tydligt, men jag låtsas inte bara, verkligen inte om dem. För då vinner ju han, tänker jag...

Vi tolkade detta som ett exempel på hierarkisering, upprätthållande av könade mönster och hur interaktionen gestaltar sig män och kvinnor emellan som kan förstås enligt Abrahamsson (2001) och Ackers (1990) teorier om könsordning och könade organisationer. Vidare presenterade Madelene ett annat sätt att hantera situationen:

Sen är det klart att det kommer ju de som kommer med de käcka kommentarerna, och det som, som den här meetoo-rörelsen är så stor om. Sen kan väl jag känna att det rör mig inte så mycket. Jag tar inte åt mig av det, är det någon som gör närmanden så, så gör jag klart för dem att det inte är aktuellt ... Och vissa av dem är ju sådana, de har samma jargong med killarna men kanske inte så mycket anspelat på, på sex och sådana grejer. Men det är lite sådana de är.

Ovan uttalande tolkade vi som att Madelene lägger vikt på kvinnans eget ansvar över sin situation samt bortser från männens ansvar i sitt agerande. Hennes uttalande gav enligt oss uttryck i två skilda meningar, dels en form av normalisering att "pojkar är pojkar" där vi inte antydde någon negativ upplevelse gällande de sexuella anspelningarna. Vidare tolkar vi ett sorts ställningstagande i att en som kvinna har som uppgift att just säga ifrån. Ansvarsbeläggningen på kvinnan kan förstås som ett uttryck för heterosocialitet enligt Holgersson m.fl (2018) som sanktionerar mäns ställning över kvinnor.

Glastaket

Trots att ingen av våra respondenter själva talat om glastaket i relation till sin karriär så fanns flera uttalanden som kan tolkas i linje med teorin presenterad av Kanter (1993) och Göransson (2003). Majoriteten av respondenterna i mansgruppen uttryckte någon form av upplevelse som vi tolkat till fenomenet. Exempelvis gav Mia uttryck åt sin upplevelse:

Så länge man håller sig... närmare golvet, alltså att vara chef lästa nivåns chef, alltså ju högre upp du kommer ju svårare blir det. Och hade du frågat mig innan liksom innan jag satt i den här nordiska ledningsgruppen så hade jag sagt att det bara är fördelar. Men när man kommer upp på den nivån, det var ändå 2000 medarbetare i den koncernen... storbolag... det är en annan nivå. Där är det inte kul att vara kvinna, idag.

Vi tolkar uttalandet som att Mia tillåts att vara kvinna och chef upp till en viss nivå, men ju högre upp i ledningen hon arbetade desto tuffare klimat upplevde hon, vilket verkar vara en indikation på upplevelsen av ett glastak som beskrivet av Kanter (1993) och Göransson (2003). Jämförelsevis utmärkte Madelene sig från resterande genom en annan ansvarsbeläggning. Det exemplifieras med följande citat:

Alltså hur man lägger ansvaret, lägger jag ansvaret på alla andra gör att jag inte kan vara chef för att jag är kvinna, eller lägger man ansvaret på att jag är inte chef för att jag inte är bra nog inom det yrket eller att jag inte visar framfötterna eller alltså, att man tar ansvar för sig själv.

I ovan citat såg vi ett reflekterade över om vem som bär ansvaret och vi upplevde ett stort fokus på det individuella ansvaret, vilket verkar intressant jämförelsevis med vår valda teori som utgår från att glastaket är ett strukturellt problem på samhällsnivå.

Förväntningar på kvinnor

Ur respondenternas svar tolkade vi att förväntningarna på kvinnor skulle kunna förklaras av stereotypa föreställningar, som i sin tur kan tänkas färga uppdelningen av könsmärkta arbetsuppgifter i organisationerna. Det var främst respondenter från mansgruppen som uttryckte detta, exempelvis sa Martina:

Man förväntas ofta som kvinna att liksom rodda receptionen... Jag har haft jobb där liksom "du kan väl fixa frukosten?" ... När jag slängde fram frukosten så var det lite såhär, ah det var inte superbra och då kan man märka att jag fick liksom en kritik att man hade förväntat sig mer av mig som kvinna, så. Att en kvinna borde kunna göra liksom en BÄTTRE frukost. Eh... och det är ofta såna småsaker. Såhär som jag sa med kaffet liksom. De förväntar sig att jag ska vara intresserad av om de vill ha en bulle eller inte.

Det som gestaltades här kan tolkas både enligt Abrahamssons (2001) könsordning och enligt Ackers (1990) teori om könade organisationer och föreställningar om vad kvinnor förväntas ha för intressen av "kvinnliga" uppgifter. Vidare berättar Martina:

Ta aldrig fram kaffekopporna! Dela aldrig ut dem. Det är väl såhär en väldigt liten men så otroligt symboliskt liksom. Börjar man så här "nej men jag tar anteckningarna" då hamnar du i den där administrativa assistentrollen. Och det är väl verkligen, mycket av det här jobbet ska inte göras av kvinnorna själva, men är det något kvinnorna ska göra så är det verkligen att backa ifrån den rollen, att hårt stöta bort den.

Ovan citat tolkar vi som en strategi för Martina att hantera tidigare nämnda förväntningar. Vi kan tolka en medvetenhet om könsordningen (Abrahamsson, 2001) och förstår det som att hon aktivt arbetar för att bryta mönstren.

Föräldraskap

Merparten av våra respondenter i båda grupper som har barn uttryckte att de inte hade kunnat axla en chefsroll när barnen var små. Uttalanden gestaltades som på en skala från normaliserande av kvinnans roll och ansvar i att stanna hemma, här enligt Madelene:

Naae det uppenbara – vill man ha barn så måste man va hemma en viss tid. Eller ja, det kanske finns de som klarar av att inte vara hemma, men jag hade inte gjort det. Och det är klart att då är man ju borta länge. Men det är också ett val jag gör, att jag vill vara borta. Så det är inget jag känt att jag, som är orättvist, utan det är ett val jag gör. Jag väljer att skaffa barn och då får jag vara hemma.

Tidigare citat kan jämföras med Martina som berättade att hennes man var hemma med barnet:

Nu har jag en man som inte, han jobbar ju men han har inte en chefsposition. Och det är klart att han får ju liksom... mitt jobb går ju före hans så att säga. Han får lösa dagishämtning eller lämning om det är något jag måste göra eller vabba, det är inget vi diskuterar. Jag kommer vara föräldraledig i höst men bara på deltid. Eh för jag känner delvis att jag kan inte lämna den här positionen ett halvår och sen komma tillbaka. Då har vi valt att köra deltid istället och så kan jag göra både och ... Men i övriga livet är det uppfattat som lite märkligt att man som mamma inte vill vara med sin bebis hela tiden. Det är ingen som ifrågasätter pappan (skratt).

Även de respondenter som ännu inte har några barn uttryckte att en sådan förändring i livet troligtvis kommer att påverka deras chefskap den dagen det blir aktuellt. Vi tolkade uttalandena enligt teorin om stereotyper av Wiggins (1991) och Johnson m.fl 2008 samt Abrahamssons (2001) könsordning.

Diskussion och slutsatser

Nedan följer en diskussion om studiens resultat där vi kort återger de huvudsakliga fynden och våra tankar kring dessa. Vidare ger vi svar på våra frågeställningar och presenterar studiens slutsatser. Avslutningsvis diskuteras den personalvetenskapliga relevansen samt implikationer för framtida forskning.

Syftet med studien var att undersöka kvinnliga chefers karriärväg samt upplevelser och erfarenhet av chefsrollen gällande förutsättningar, möjligheter och hinder kopplat till att de är just kvinnor. Vi ville dessutom se om deras upplevelser skiljde sig beroende på vilken könsdominerad kontext de är verksamma i. Vår studie har bidragit till flera intressanta resultat kopplat till våra frågeställningar:

Frågeställning 1: Hur upplever kvinnliga chefer förutsättningar, möjligheter och hinder i sitt chefskap relativt sitt kön?

Frågeställning 2: Hur präglas kvinnliga chefers upplevelser och erfarenheter av att de leder i en kvinno- respektive mansdominerad bransch?

Det vi ser som utmärkande för de chefer som leder i en kvinnodominerad bransch är att chefskapet faller sig naturligt då kvinnorna likt Regnös (2013) studie är en norm för ledarskapet och respondenterna uttrycker ingen motsättning i rollerna kvinna och chef. Vi uppmärksammar att majoriteten av kvinnogruppen inte säger sig uppleva några direkta hinder. Vi kan likväl utläsa i de svar de ger att det faktiskt förekommer hinder i form av att behöva prestera bättre än en man, förekomsten av glashiss samt mansglorifiering tolkat genom Williams (1992) och Hultin (2003). Organisationens män upplevs favoriserade och verkar gynnas i sin avvikarposition.

Det vi ser som utmärkande för de chefer som leder i en mansdominerad bransch är att förutsättningarna för ett chefskap i jämförelse med cheferna i en kvinnodominerad bransch är mindre gynnsamma. Majoriteten av mansgruppen ser att vara i en avvikarposition som ett hinder som kan förstås ur att den manliga homosocialiteten bidrar till kvinnors lägre maktposition. Konsekvensen blir i många fall tolkat som ett glastak där en tillåts att vara kvinna och chef upp till en viss nivå. En annan upptäckt är att samtliga respondenter som uttrycker

upplevelser av kränkande särbehandling i form av exempelvis sexuella trakasserier är från mansgruppen.

Gemensamt för samtliga chefer vad gäller förutsättningar, möjligheter och hinder är att de organisationer respondenterna verkar i kan tolkas vara könsmärkta och Abrahamssons (2001) och Ackers (1990) teorier genomsyrar resultatet. Både vad gäller maktspelet inom och mellan könen, identiteten och det sociala könet, förhållningssätt gällande exempelvis utbildning och val av arbete samt stereotypa uppdelningar av arbetsuppgifter och förväntningar i och med detta. Intressant är att vår studie visar att kvinnor visst kan vara i toppen, vilket något motsäger teorierna. Till skillnad från Abrahamssons (2001) könsordning och enligt Regnö (2013) ser vi att i kvinnodominerade branscher tycks kvinnan få en arena att verka som norm och inneha en högre maktposition. Cheferna som leder i kvinnodominerade branscher ser inte till sitt chefskap relativt sitt kön. Vi ser dock en viktig skillnad gällande att när kön framträder som avvikelse så får det helt olika konsekvenser. Det blir en sorts nedsättande logik i de mansdominerade branscherna då kvinnorna framstår som avvikande, vilket bildar ett problem. När män däremot är i avvika position får det istället positiva effekter. Vi tolkar därmed att avvika positionen missgynnar kvinnor men gynnar män. Utifrån våra teorier ser vi hur könsordningen genomsyrar inte bara samhället men även arbetslivet. Vidare upplevs föräldraskap av merparten av respondenterna som ett hinder, och då särskilt under småbarnsåren. Intressant är att föräldraskapet ses som ett hinder även av de som ännu inte har egna barn.

De möjligheter vi funnit med att vara kvinna är förhållandevis små. Det vi ser är ett mönster av kvinnor som varit med och rekryterat andra kvinnor till en chefsposition och att det finns ett stöd kvinnor emellan.

Med utgångspunkt i vårt resultat anser vi att HR-arbetet kan behöva anpassas med hänsyn till könsfördelningen i organisationen. Vi ser ett behov i mansdominerade branscher där hindren för kvinnor är fler och mer omfattande. Vi vill tro att oavsett organisation bör HR arbeta med jämställdhetsfrågor för att verka för kvalitetssäkrade rekryteringar, ett bättre resultat, bättre arbetsmiljö och för att göra organisationen till en attraktiv arbetsgivare. Vidare bör HR verka för en flexibel arbetsplats som tar hänsyn till individen, förutsatt att det korrelerar med organisationens behov.

Vi har haft en löpande dialog och resonerat kring studiens styrkor och svagheter. Sammanfattningsvis ser vi studiens styrkor i att våra intervjuer gav svar på det vi önskade, bland annat på grund av ett gediget förarbete med intervjuguide som reviderades efter en pilotstudie. Vår empiri kan i stor utsträckning kopplas på ett relevant sätt till det vi lärt oss genom teori och tidigare forskning samtidigt som intervjuerna gav upphov till ny kunskap inom fältet. Vi anser att vårt noggranna analysarbete varit centralt för studiens resultat. Vad gäller studiens svagheter är vi likt tidigare nämnt medvetna om att antal intervjuer är få för att kunna generalisera resultaten till population. Det var dock rimligt med tio intervjuer förutsatt studiens begränsade tidsram. Studien utgår enbart från ett perspektiv på kön. Att bara se till kön kan verka aningen förenklat då det finns flera interagerande maktstrukturer och därför kan det vara riskabelt att välja en av dem och bygga resultat på det. Vad som därför vore intressant för vidare forskning är ett intersektionellt perspektiv, därmed att se till flera påverkande variabler såsom etnicitet, ålder eller klass och om dessa har någon inverkan på kvinnors chefskap och i så fall hur.

Trots att Sverige har kommit relativt långt i sitt jämställdhetsarbete är våra slutsatser att du som kvinna har bäst möjligheter för karriäravancemang i en kvinnodominerad bransch. En karriär i en mansdominerad bransch är självklart möjlig, dock då med andra förutsättningar, möjligheter och hinder.

Referenslista

- Abrahamsson, L. (2001). Gender-based learning dilemmas in organizations. *Journal of Workplace Learning*, 13(7/8), 298-307. doi: <https://doi.org/10.1108/13665620110411085>
- Acker, Joan, (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Billing, Y. D., & Alvesson, M. (2000). Questioning the notion of feminine leadership: a critical perspective on the gender labelling of leadership. *Gender, Work and Organization*, 7(3), 144-158. doi:10.1111/1468-0432.00103
- Björk, L. (2013). *Contextualizing managerial work in local government organizations*. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborg). Hämtad från: https://socav.gu.se/digitalAssets/1674/1674444_avhandling-lisa-bjo--rk.pdf
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (1998). *Glass ceilings or sticky floors?*. Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1965, September
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Britton, M. Dana, (2000), The Epistemology of the Gendered Organization, *Gender and Society*, 14(3), 418-434.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2a uppl.) Malmö: Liber.
- Conell, R. (2012) *Om genus* (2:a uppl.). Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB
- Göransson, A., & SNS (2003). *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS
- Hochschild, Arlie R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holgersson, C. (2006). Homosociality as a gendered process. *Norma, Nordic Journal For Masculinity Studies*, 1(1), 24-41.
- Holgersson, C., Linghag, S., Höök, P., & Wahl, A. (2018). *Det ordnar sig : Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30-61. doi:10.1177/0730888402239326
- Höök, P., & Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar: Om ledarutveckling och jämställdhet*. Doktorsavhandling,

Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan (EFI), Stockholm. Hämtad från <https://ex.hhs.se/dissertations/221646-FULLTEXT01.pdf>

Johnson, S.K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008) The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1) 39-60.

Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kön (u.å.). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 2019-05-23 från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/k%C3%B6n>

Larsson, S. (2009). A pluralist view of generalization in qualitative research, *International Journal of Research & Method in Education*, 32(1), 25-38, doi: [10.1080/17437270902759931](https://doi.org/10.1080/17437270902759931)

Ledarna. (2017). *Tiden går – attityder består. Ledarnas jämställdhetsrapport 2017*. Hämtad från <https://www.ledarna.se/4a9579/globalassets/dokument/jamstalldhetsbarometer-2017-tiden-gar-attityder-bestar.pdf>

Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*. (17), 4-14.

Linghag, S., & Wahl, A. (2013). *Män har varit här längst : Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Miller, W., Kerr, B., & Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: persistence of glass walls? *Public Administration Review*, 59(3), 218-30. doi:10.2307/3109950

Regnö, K. (2013). Det osynliggjorda ledarskapet: *Kvinnliga chefer i majoritet*. Doktorsavhandling, KTH, Skolan för industriell teknik och management (ITM), Stockholm. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-134379>

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179. doi:10.1016/j.jesp.2011.10.008

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005) The glass cliff: evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 8-90. doi:10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x

Schuck, K., & Liddle, B. J. (2004). The female manager's experience: a concept map and assessment tool. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56(2), 75-87. doi:10.1037/1061-4087.56.2.75

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes Förlag.

- Statistiska Centralbyrån. (2016). *Jämn könsfördelning bland chefer totalt sett, men ojämna könsfördelning bland chefsyrken*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- Statistiska Centralbyrån. (2018). *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2018*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- Svenskt Näringsliv. (2018). *Fakta om löner och arbetstider 2018*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Hämtad från https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fakta-om-loner-och-arbetstider-2018_712307.html/BINARY/Fakta%20om%20%C3%B6ner%20och%20arbetstider%202018.pdf.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God Forskningssed* (2. uppl.) Hämtad från: https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Wahl, A. (2003). *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur
- Wiggins, C. (1991). *Female healthcare managers and the glass ceiling: the obstacles and opportunities for women in management*. *Hospital Topics*, 69 (1), 8-14.
- 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
- Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40(1), 312-325. doi:10.1016/j.ssresearch.2010.06.012

Bilaga 1 - Intressekoll

Glastak, glasväggar och glasstup - är du kvinna och chef? 🙋

Jag och min vän tillika klasskamrat Susanna Malm läser sista terminen på Personalvetarprogrammet i Göteborg. Då vi båda brinner för jämställdhet har bestämt oss för att skriva vårt examensarbete om att vara "kvinna och chef" 🙋👤 vi söker därför frivilliga till vår studie som kommer genomföras med hjälp av intervjuer. För att studien ska få en extra dimension har vi tänkt göra en jämförelse mellan kvinno- respektive mansdominerade branscher.

Vi söker därför dig som kan tänka dig ställa upp på en intervju och berätta om hur din väg till chefsrollen har sett ut och hur det är att vara kvinna och chef!

Tack på förhand 😊

Bilaga 2 - Följdfrågor urval

Hejsan!

Vi hör av oss till dig då du visat intresse att delta som intervjuperson till vårt examensarbete “Kvinna och chef”. Tack snälla för visat intresse!

För att säkerställa att vårt urval blir korrekt i relation till det vi ska studera skulle vi vilja ställa lite frågor till dig:

- Arbetar du som chef idag?
- Vilken bransch har du varit aktiv i när du arbetat som chef (samt privat/offentlig sektor)?
- Hur många års erfarenhet har du av en ledande position?
- Hur många underställda har du?
- Vilken stad arbetar du i?
- Känner du någon annan kvinnlig chef som du tror skulle vilja ställa upp i vår undersökning?

Det är självklart frivilligt att delta och svaren kommer behandlas konfidentiellt.

Mvh Josefine & Susanna

Bilaga 3 - Informationsbrev



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK, IPS

Information angående “Kvinna och chef” (Intervjustudie)

Glastak, glasväggar och glasstup - är du kvinna och chef? Denna intervjustudie ingår i ovanstående kandidatuppsats för Personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Du tillfrågas härmed att delta som intervjuperson i vår studie om kvinnligt ledarskap. Studiens syfte är att undersöka kvinnliga chefers eventuella möjligheter och hinder till och i sin chefsposition. För att ge studien en ytterligare dimension ska vi även göra en jämförelse mellan kvinnliga chefer verksamma i kvinno- respektive mansdominerade branscher och se till skillnader och likheter i upplevelser. Vi kommer att intervjua 10 personer, där vi gjort ett urval utifrån bransch och arbetslivserfarenhet. Våra deltagare arbetar i antingen en starkt kvinno- eller mansdominerad bransch. Några av de branscher vi kommer samla information ifrån är äldreomsorg, förskola, IT och spelbranschen. Databesamling kommer ske genom person- eller telefonintervjuer.

Intervjun beräknas ta 45-60 minuter. Om du ger godkännande kommer intervjun att spelas in. Ditt deltagande är helt frivilligt, du kan när som helst avbryta ditt deltagande och du har självklart möjlighet att avstå att ge svar på frågor som gör dig obekvämt. Intervjuerna kommer endast användas i forskningsprojektet och den information så som ljudfiler och utskrifter vi får av intervjun kommer hanteras konfidentiellt och hanteras på ett säkert sätt. I rapportering avidentifieras alla informanter. Personuppgiftsansvarig är Göteborgs universitet. Om önskan finns delger vi gärna dig vår slutgiltiga studie.

Vi som genomför intervjuerna och författar uppsatsen är Josefine Böös och Susanna Malm och studerar Personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Kontakta oss gärna vid eventuella frågor! Tack på förhand!

Studera:
Josefine Böös
gusboosjo@student.gu.se
0700-264044

Handledare:
Andreas Ottemo
andreas.ottemo@ped.gu.se
031-7862321

Susanna Malm
susanna.malm@hotmail.com
0709-466394

Bilaga 4 - Samtyckesformulär



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK, IPS

Kvinna och chef (intervjustudie)

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för studien som handlar om att vara kvinna i ledande position som genomförs 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 i samband med att det redovisas. Jag har också fått tillfälle att ställa frågor och fått dem besvarade.

Ort och datum

Namn

Ansvariga för projekt och genomförare av intervju:

Studeraende:
Josefine Böös
gusboosjo@student.gu.se
0700-264044

Handledare:
Andreas Ottemo
andreas.ottemo@ped.gu.se
031-7862321

Susanna Malm
susanna.malm@hotmail.com
0709-466394

Bilaga 5 - Intervjuguide

- Presentera oss
- Berätta om de etiska principerna
- Informationskravet vilket innebär att deltagarna ska bli informerade om studiens syfte, dess moment och dessutom att deltagandet är frivilligt.
- Samtyckeskravet syftar till att deltagarna själva bestämmer över sin medverkan i studien.
- Konfidentialitetskravet berör uppgifter om deltagarna som ska förvaras utom räckhåll för obehöriga.
- Nyttjandekravet som användandet av empirin som framkommer i studien endast får användas för det gällande forskningsändamålet.
- Är det okej om vi spelar in och antecknar?

Inledande frågor

- Skulle du vilja berätta om den röda tråden i ditt yrkesliv och hur det hela ledde till din nuvarande position?
- Var det något speciellt som motiverade dig till att bli chef?
- Vem rekryterade dig till denna position?
- Har du fått göra uppoffringar i ditt privatliv/arbetsliv för att kunna vara chef?
 - Trots detta, vad är det som väger upp?
- (Om du inte är chef längre, varför?)
- Hur ser könsfördelningen ut på de ställen du arbetat på? Anser du att det finns en kvinno- eller mansdominans?

Rollen som chef

- Hur upplever du att vara både kvinna och chef? (rollkonflikt)
- Vilka egenskaper eller kompetenser för chefer uppfattar du har setts som värdefulla i din organisation eller bransch?
 - Vad är din uppfattning, vilka egenskaper är värdefulla?
- Vad är dina tankar om att leda i en kvinno/mansdominerad bransch?
- Vad är dina erfarenheter av jämställdhetsarbete på dina tidigare arbetsplatser/där du arbetar? (attityder)
- Är det din erfarenhet att kvinnliga och manliga chefer bemöts på samma sätt?
 - Har du några tankar om varför det är så?
- Vilken attityd och vilket bemötande har du fått av män, respektive kvinnor i din organisation
- Om ja, hur har det påverkat dig?

Hinder och möjligheter

- Har du upplevt några hinder vad gäller möjligheter, förmåner, villkor eller karriär som du upplevt varit kopplade till att du är kvinna? På arbetsplatsen och inom organisationen. På vilket sätt?
- Har du upplevt några möjligheter vad gäller möjligheter, förmåner, villkor eller karriär som du upplevt varit kopplade till att du är kvinna? På arbetsplatsen och inom organisationen. På vilket sätt?
- Har du någon gång upplevt att du har behövt prestera bättre än en man?
 - Kan du beskriva hur och på vilket sätt?

Avslutande frågor

- Har du några specifika händelser eller erfarenheter du upplevt i din karriär du vill tillägga?
- Vad tror du är anledningen till att kvinnor är underrepresenterade på höga chefspositioner?
- Om du skulle ge kvinnor som vill bli chefer råd, vad skulle det vara?