

Uppsala Universitet
Sociologiska institutionen
Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal C
Kandidatuppsats HT 2014, 15 hp

Manoritet

En grupp med färre medlemmar och mera makt



UPPSALA
UNIVERSITET

Författare:

Maja Fransson
Emma Mårtensson

Handledare:

Agneta Hugemark

Sammanfattning

Författare: Maja Fransson och Emma Mårtensson

Titel: Manoritet - En grupp med färre medlemmar och mera makt

I dagens arbetsliv har manliga chefer en överordnad ställning. Denna överordning bottnar dels i att männens könstillhörighet utgör norm i en samhällelig könsmaktsordning och dels i att chefsbefattningen innebär en inflytelserik position. Intresseområdet för denna studie har varit att utforska manliga chefers tvåfaldiga överordning när de utgör minoritet på en kvinnodominerad arbetsplats. Syftet med studien har närmare bestämt varit att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Studien bygger på åtta kvalitativa intervjuer med manliga verksamhetschefer som arbetar inom äldreomsorgen. För att förstå verksamhetschefernas beskrivningar har vi använt Christine L. Williams teori om glashissen samt Raewyn Connells teori om genusdimensioner. Studiens resultat visar att de manliga verksamhetscheferna beskriver innebörden av sin minoritetssituation som fördelaktig. Detta beskriver männen avspeglas i karriärmöjligheter, bemötande från kollegor och kunder samt i deras chefsroll. Resultatet visar vidare att männens beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete ger uttryck för olika könsföreställningar. Bland annat framkommer beskrivningar av hur äldreomsorgen är en kvinnligt kodad bransch och hur könstillhörigheten påverkar bemötande och samtalsämnen på arbetsplatsen. Manliga chefers överordning föranleder en mäktig minoritetssituation vilket gör begreppet "Manoritet" adekvat för att förklara denna situation.

Nyckelord: Män i minoritet, verksamhetschefer, kvinnodominerad arbetsplats, könsföreställningar

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de verksamhetschefer som deltagit i denna studie och gjort den genomförbar. Tack för att ni delat med er av era beskrivningar av att verka på en kvinnodominerad arbetsplats och på så vis gett oss ovärderlig kunskap inför vårt arbetsliv.

Maja Fransson och Emma Mårtensson

Uppsala 2014

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Disposition	7
2. Tidigare forskning	8
2.1 Kön och samhälle	8
2.2 Kön och organisationen	8
2.3 Män i minoritet	10
2.4 Sammanfattning	11
3. Teoretiska utgångspunkter	12
3.1 Glashissen	12
3.2 Genusdimensioner	13
4. Metod	15
4.1 Metodologisk ansats	15
4.2 Förstudie	15
4.3 Insamling av empiriskt material	15
4.3.1 Avgränsningar och urval	15
4.3.2 Genomförande av intervjuer	16
4.4 Dataanalys	17
4.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	18
4.6 Metodologiska överväganden och begränsningar	19
4.7 Etiska överväganden	20
4.8 Anonymisering och citering	20
5. Resultat och analys	22
5.1 Det dagliga arbetet	22

5.2 Vägen till positionen	22
5.2.1 Resultat	23
5.2.2 Analys	25
5.3 Mansbrist	26
5.3.1 Resultat	26
5.3.2 Analys	29
5.4 Att vara verksamhetschef	30
5.4.1 Resultat	30
5.4.2 Analys	33
5.5 Minoritetsbeskrivningar	34
5.5.1 Resultat	34
5.5.2 Analys	35
6. Avslutande diskussion	37
6.1 Summering av resultat	37
6.1.1 Frågeställning 1: Hur beskriver de manliga verksamhetscheferna innebörden av sin minoritetssituation?	37
6.1.2 Frågeställning 2: Vilka föreställningar om kön kommer till uttryck i de manliga verksamhetschefernas beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete?	38
6.2 Diskussion av resultat/analys i förhållande till tidigare forskning	38
6.3 Diskussion av resultat/analys i förhållande till teori	40
6.4 Diskussion av resultat i förhållande till metod	41
6.5 Implikationer för fortsatt forskning	41
7. Referenslista	43
8. Bilagor	46
8.1 Bilaga 1 - Missivbrev	46
8.2 Bilaga 2 - Intervjuguide	47
8.3 Bilaga 3 - Exempeltabell	49

1. Inledning

I det inledande kapitlet introduceras det problemområde som ligger till grund för studien. Kapitlet inleds med en redogörelse för bakgrunden till vårt valda ämne vilket sedan mynnar ut i ett konkret syfte med tillhörande frågeställningar. Kapitlet avslutas med en disposition för uppsatsens innehåll.

1.1 Bakgrund

Under de senaste åren har jämställdhet mellan könen fått stor fokus i både politiska och mediala debatter (e.g. Nyheter24, 2014-10-21; Dagens Nyheter 2013-09-23). Fokus i debatten rör främst skillnader mellan mäns och kvinnors olika förutsättningar vilka förekommer både på samhällsnivå och i organisatoriska sammanhang. Dessa skillnader uppstår som ett resultat av en maktstruktur där män som grupp anses överordnade kvinnor som grupp.

Ett sätt att beskriva och förklara männens överordning på samhällsnivå är genom könsmaktsordningen som innebär att män som grupp har en överordnad ställning och uppfattas som norm i samhället. Detta gör att kvinnor som grupp anses underordnade och uppfattas som något avvikande i förhållande till den manliga normen (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007:40). Männens överordning på samhällsnivå tar sig i uttryck genom att män har ett större inflytande över både ekonomi och beslutsfattande än kvinnor. Männens inflytelserika position visar sig bland annat genom att de innehar majoriteten av de ledande positionerna i världen idag. Detta ger Forbes undersökning av världens mäktigaste individer från år 2014 en indikation på. Undersökningen har mätt personlig förmögenhet, tillgång till ekonomiska resurser samt möjlighet till maktutövning. Av undersökningens resultat framkommer att 63 av de mäktigaste individerna i världen utgörs av män och enbart nio av kvinnor (Forbes, 2014-11-05).

Ett sätt att beskriva och förklara männens överordning i organisatoriska sammanhang är genom dagens arbetsmarknad som åskådliggör överordningen då den är könssegregerad. Könssegregeringen tar sig i uttryck på två olika vis, dels genom en vertikal segregering och dels genom en horisontell segregering (Alvesson & Due-Billing, 1997:61). Den vertikala segregeringen innebär att män återfinns på de högre nivåerna och kvinnor på de lägre nivåerna i organisationshierarkien. Den vertikala segregeringen exemplifieras i AllBrights undersökning från år 2012 av 254 svenska börsnoterade bolag. I undersökningen framkommer att 86% av individerna, i de undersökta bolagens ledningsgrupper, utgörs av män och att enbart 14% utgörs av kvinnor. Undersökningen visar också att så mycket som 40% av bolagsledningarna fyllde sina positioner enbart med män (AllBright, 2012-01-25). Den horisontella segregeringen innebär att män och kvinnor tenderar att arbeta inom olika sektorer och yrkesområden på arbetsmarknaden vilket Statistiska Centralbyråns rapport *Yrkesstrukturen 2012* tydliggör. I rapporten framkommer att 93% av landets undersköterskor och vårdbiträden utgörs av kvinnor medan maskinmekaniker och andra närliggande befattningar besitts av 97% män (Statistiska Centralbyrån, 2012).

En anledning till att arbetsmarknaden är könssegregerad är att yrkespositioner och arbetsuppgifter förknippas och värderas med grund i föreställningar om maskulinitet och femininitet (Alvesson & Due-Billing, 1997:99). Å ena sidan är egenskaper som vårdande, känslomässigt prioriterande, intuitiv och personlig exempel på föreställningar om feminina karaktärsdrag (Hines, 1992:315-316). Dessa egenskaper knyts ofta till befattningar såsom sjuksköterska, förskolelärare och vårdbiträde vilket gör dem till traditionellt kvinnligt kodade yrken (Alvesson & Due-Billing, 1997:68). Å andra sidan är egenskaper som hård, opersonlig, produktiv och logisk exempel på föreställningar om maskulina karaktärsdrag (Hines, 1992:327). Dessa egenskaper knyts ofta till mer betydelsefulla och

prestigefyllda yrkespositioner vilket gör chef och andra ledningsbefattningar till traditionellt manligt kodade befattningar. Att män innehar 85-90% av toppositionerna i arbetslivet tydliggör hur traditionella könsföreställningar påverkar arbetsfördelningen mellan könen och hur män ses som norm för chefspositioner (Alvesson & Due-Billing, 1997:61, 99).

Ett möjligt undantag, där den manliga chefen som norm kan ifrågasättas, är på kvinnodominerade arbetsplatser där kvinnor genom sitt numerära överläge ses som branschens norm. Med en könssammansättning som består av en kvinnlig majoritet, ingår den manliga chefen i en minoritet. Denna studies fokus är manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats vilket enligt vår uppfattning är ett intressant studieobjekt då de befinner sig i en kontrastfylld minoritetssituation. Å ena sidan är de i numerärt underläge dels vad gäller sin könstillhörighet och dels vad gäller sin chefsposition då det ofta endast finns en verksamhetschef på arbetsplatsen. Å andra sidan kännetecknas föreställningar om maskulinitet av överordning och hög status och chefspositionen är förknippad med makt och respekt. När dessa två kontraster sammanfogas uppstår en underrepresentation i antal men samtidigt en överrepresentation med avseende på maktinnehav. Enligt oss blir det adekvat att införa ett nytt begrepp som ringar in och förklarar de manliga verksamhetschefernas mäktiga minoritetssituation - Manoritet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Utifrån syftet har vi formulerat två frågeställningar som vi önskar besvara med denna studie, vilka lyder:

1. *Hur beskriver de manliga verksamhetscheferna innebörden av sin minoritetssituation?*
2. *Vilka föreställningar om kön kommer till uttryck i de manliga verksamhetschefernas beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete?*

Med begreppet kvinnodominerad arbetsplats avses de branscher där den övervägande majoriteten av arbetskraften består av kvinnor. Exempel på sådana branscher är förskolan, grundskolan samt vård- och omsorgssektorn (Statistiska Centralbyrån, 2012). I studien görs avgränsningen att enbart omfatta äldreomsorgsbranschen.

1.3 Disposition

I det inledande kapitlet av uppsatsen presenterades en bakgrund till ämnesområdet följt av studiens syfte och frågeställningar. I nästkommande kapitel behandlas tidigare forskning som bedrivits inom studiens område. Vi har delat in denna forskning i tre skilda teman som presenteras i varsitt avsnitt: Kön och samhälle, Kön och organisation och Män i minoritet. I det tredje kapitlet redogörs för våra valda teorier vilka kommer agera utgångspunkt i analysen av det empiriska materialet. Dessa teorier är Christine L. Williams teori om glashissen samt Raewyn Connells teori om genusdimensioner. Vidare presenteras ett metodkapitel som redogör för vårt tillvägagångssätt med studien samt vilka överväganden och begränsningar arbetet med studien inneburit. I det femte kapitlet redovisas studiens resultat samt en analys av detta. Kapitlet är utformat utifrån fem teman i vilka empirin presenteras och slutligen analyseras med utgångspunkt i de för studien valda teorierna. Avslutningsvis presenteras ett kapitel med en summering av studiens resultat i förhållande till uppsatsens syfte och frågeställningar. Vidare följer en diskussion av resultatets/analysens anknytning till tidigare forskning, teori- samt metodval. Kapitlet avslutas med implikationer för framtida forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning som bedrivits inom forskningskontexten som vår studie omfattas av. Forskningen är uppdelad i tre skilda teman som samtliga har en relevans för vår studies syfte och frågeställningar. Dessa tre teman berörs under varsitt avsnitt och benämns som: Kön och samhälle, Kön och organisationen samt Män i minoritet.

2.1 Kön och samhälle

Ett viktigt fundament för att förstå jämställdhetsdebatten i dagens samhälle är begreppet könsmaktsordning. En forskare som ägnat stor del av sin forskning till detta är historikern och genusforskaren Yvonne Hirdman som med sin teori om genussystemet ger en förklaring till hur könstillhörigheten inverkar på individens möjligheter i samhället. Genussystemet är uppdelat i två bärande principer. Den första är isärhållandets princip som innebär att manligt och kvinnligt inte bör blandas. Den andra principen är hierarkins princip där mannen anses vara norm för vad som är normalt och allmängiltigt (Hirdman, 1988:52). Hirdman menar att i alla kulturer och tidsepoker finns ett slags kontrakt mellan könen. Detta kontrakt inbegriper implicita uppmaningar om hur män och kvinnor förväntas vara gentemot varandra i arbete, samliv, samtal samt i yttre framställning. Genom att skapa en förståelse för dessa kontrakt tydliggörs hur den manliga normens överordnade ställning karakteriserats under historiens gång (Hirdman, 1988:54).

Raewyn Connell, tidigare Robert W. Connell, är en sociolog som i sina studier fokuserat på maskulinitet och dess innebörd för män i samhället. Genom intervjuer med män på både utbildningsnivå och i arbetslivet sluter sig Connell till att det finns en hegemonisk maskulinitet som andra maskuliniteter rangordnas under (Connell, 1995:14, 95-96) (jfr Reeser 2010; Hearn & Collinson 1994; King 2013). I sitt resultat redogör Connell för hur hegemonisk maskulinitet är den fastställda manliga norm mot vilken män mäter sig. Begreppet hegemonisk maskulinitet hänvisar till den ledande position som män som grupp har i samhället vilken legitimerar ett patriarkat med manlig överordning och kvinnlig underordning. Egenskaper som kontroll och auktoritet är förknippade med hegemonisk maskulinitet vilket också gör dem till en del i bilden av hur en man bör vara (Connell, 1995:101) (jfr Hines 1992; Bergenheim 1997). Connell riktar även strålkastaren på femininitet och menar att för att tala om maskulinitet måste även femininitet behandlas då dessa har en mening till varandra både som social avgränsning och som kulturell motsats (Connell, 1995:66).

I ett annat verk baserat på Connells tidigare forskning inom området genus redogör hon för innebörden av femininitet. Enligt Connell konstrueras all form av femininitet utifrån kvinnors underordning i förhållande till männens överordning. Detta innebär att det inte finns någon hegemonisk femininitet eftersom alla former av femininitet har maskulinitet som normerande utgångspunkt (Connell, 1987:183, 188). Typiskt kvinnliga egenskaper som foglighet, omvårdande och empatisk exemplifierar kvinnors anpassning till männens makt enligt Connell (Connell, 1987:187-188) (jfr Hines 1992; Bergenheim 1997). Dessa egenskaper medverkar på så vis till upprätthållandet av kvinnans underordnade ställning i könsmaktsordningen (Connell, 1987:183, 184).

2.2 Kön och organisationen

Joan Acker är en feministisk sociolog och är en av flera forskare som betonar vikten av att innefatta kön i organisationsforskningen (jfr Alvesson & Due-Billing 1997; Wahl 2001). Acker tar i sin artikel utgångspunkt i tidigare genomförda studier inom organisationsforskningen och menar att de

felaktigt ser organisationen som könsneutral. Med ett könsneutralt perspektiv ses arbeten, hierarkier och medarbetare som abstrakta koncept som förutsätter en universell medarbetare utan kropp, känslor och sexualitet (Acker, 1990:139). Acker hävdar att bilden av den universella medarbetaren inte utgörs av en neutral individ utan kön. Istället menar hon att den konstitueras av en man där den manliga kroppen, dess sexualitet och relationer inordnas i bilden. Bilden av den manliga medarbetaren genomsyrar flertalet organisatoriska processer vilket enligt Acker leder till att män premieras och kvinnor marginaliseras i organisationen. I förlängningen menar Acker att detta kan bidra till upprätthållandet av könssegregeringen på arbetsmarknaden (Acker, 1990:152). Acker kommer fram till att när den universella bilden av medarbetaren har en frånvaro av den kvinnliga kroppen blir teoribildningen bristande (Acker, 1990:152-153). Hon betonar därför vikten av en systematisk teori som framhäver båda könen i organisationen. På så sätt kan det möjliggöras att komma till rätta med ojämlika organisatoriska processer och således förändra kvinnans underordnade ställning i organisationen (Acker, 1990:154-155).

Företagsekonomen Mats Alvesson och sociologen Yvonne Due-Billing bidrar med ytterligare forskning som berör kön i organisationen. Deras syfte är att förbättra teoribildningen inom området kön och organisation genom att presentera en översiktlig bild av teorier, idéer och kvalitativ forskning inom området (Alvesson & Due-Billing, 1997:7). Ett relevant resonemang som forskarna för är det om enkönade arbetsplatser. Här kommer de fram till att kvinnodominerade arbetsplatser ofta präglas av arbetsplatsdemokrati, öppenhet för känslor samt stödjande relationer där privatlivet till stor del integreras (Alvesson & Due-Billing, 1997:127). I motsats till de kvinnodominerade arbetsplatserna finner forskarna att de manligt dominerade arbetsplatserna har en arbetsplatskultur som präglas av en hård samtalston med raa skämt och diskussioner rörande sport samt kvinnor i sexuella termer (Alvesson & Due-Billing, 1997:128).

Ett annat viktigt bidrag till studiet av enkönade arbetsplatser gör sociologen Rosabeth Moss Kanter som utfört organisationsstudier på ett amerikanskt företag där majoriteten av arbetskraften utgjordes av män (Moss Kanter, 1977:207). I studien undersökte Moss Kanter bland annat hur kvinnorna på arbetsplatsen upplevde sin minoritet och effekter av denna (Moss Kanter, 1977:29). Av studiens resultat framkommer att det numerära underläge som kvinnorna befann sig i gav dem en utsatt position som "tokens". Att utgöra token, innebär enligt Moss Kanter, att individen tenderar att ses som en symbol för kategorin hen representerar vilket innebär sämre möjligheter och mindre makt. Hon identifierar tre skilda av tokensituationen vilka benämns som: synlighet, kontrast och assimilering (Moss Kanter, 1977:210). Synlighetseffekten handlar om att tokens erhåller mer uppmärksamhet och medvetenhet hos de andra individerna i gruppen. Kontrasteffekten innebär att majoriteten kommer överdriva likheter mellan varandra samt olikheter mellan dem själva och tokenpersonerna. Detta kan leda till att tokenpersonerna upplever isolation och utanförskap. Assimileringsseffekten innebär generaliseringar gentemot tokens vilka kan bidra till stereotypisk behandling (Moss-Kanter, 1977:210-211). Moss Kanter sluter sig till att kvinnors minoritet i organisationen ofta leder till nackdelar, dilemman och motsättningar. Studien är utförd på kvinnor men enligt Moss Kanter är teorin applicerbar även på andra kategorier som befinner sig i numerärt underläge (Moss Kanter, 1977:239-240).

Ytterligare forskare som belyser kvinnors situation i organisationen är ledarskapsforskarna Ann Morrison, Randall P. White och Ellen Van Velsour. Genom kvalitativa studier av kvinnor i organisationer myntar de begreppet "glastak". Detta begrepp är en metafor för de subtila och nästintill osynliga hinder som, detta till trots, är oerhört starka och stävjar kvinnor från att avancera till högre befattningar (Morrison m.fl., 1987:13). En annan forskare som talar om glastaket och dess

effekter är sociologen Cecilia L. Ridgeway som har analyserat tidigare forskning rörande förväntningar på de olika könen. Hon sluter sig till att glastakets existens har sin grund i ett nät av traditionella könsföreställningar som medverkar till att kvinnan hålls tillbaka när hon försöker avancera inom organisationen. Om kvinnan ändå lyckas avancera till högre positioner omkastas de traditionella förväntningarna och föreställningarna vilket kan leda till sanktioner för kvinnan då hon träder utanför sin traditionella roll (Ridgeway, 2001:652).

2.3 Män i minoritet

De flesta studier som bedrivits om manliga minoriteter innefattar män som arbetar eller studerar inom typiskt kvinnliga professioner såsom sjuksköterska, socialarbetare och flygvärdinna. De flesta verk har den gemensamma konklusionen att när män utgör minoritet i olika kvinnligt dominerade sammanhang uppstår ett överläge där männen privilegieras och får fördelar av sitt numerära underläge (jfr Allan 1993; Shen-Miller, Olsen & Boling 2011; Nordberg 2005; McLean 2003).

Joel E. Heikes är en sociolog som genomfört djupgående intervjuer med manliga sjuksköterskor i syfte att utröna hur manliga minoriteter upplever sin situation. Heikes tog i studien utgångspunkt i Moss Kanters teori om token och gjorde en jämförelse mellan hur manliga och kvinnliga tokens upplever effekter av minoriteten (Heikes, 1991:389). Han finner av studiens resultat att Moss Kanters resonemang är applicerbart även på manliga sjuksköterskor dock med undantaget att manliga tokens upplever de tre tokeneffekterna, synlighet, kontrast och assimilering, annorlunda än kvinnliga tokens (Heikes, 1991:396). I Heikes studie framkommer att synlighetseffekten tog sig i uttryck genom att männens kompetenser uppmärksammades vilket uppfattades positivt och fick manliga tokens att prestera högt (Heikes, 1991:392). Kontrasteffekten gjorde sig gällande på två skilda sätt. Dels genom att kvinnorna på arbetsplatsen i vissa fall uteslöt manliga tokens från sociala sammanhang. Dels som ett eget uteslutande där den manliga token själv särskilde sig från kvinnorna på arbetsplatsen i syfte att upprätthålla den manliga statusen (Heikes, 1991:393). I termer av assimilering framkom att många av de manliga sjuksköterskorna i Heikes studie misstagits för att vara läkare (Heikes, 1991:394, 396). Av studiens resultat sluter sig Heikes till att det numerära underläget upplevs annorlunda för manliga tokens än för kvinnliga tokens på grund av att män har högre status och mer makt än kvinnor (Heikes, 1991:398).

Maria Hedlin verkar inom den pedagogiska disciplinen och har studerat män i minoritet i utbildningssammanhang. Studien bedrevs genom intervjuer med män inom en gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Av resultatet sluter Hedlin sig, precis som Heikes, till att Moss Kanters resonemang inte fullt ut är applicerbart på män i minoritetssituationer. Resultatet visar vidare att männen i studien upplevde sig som särskilt värdefulla i jämförelse med de kvinnliga studiekamraterna och att de kunde förvänta sig förmånlig behandling vid kommande jobbsammanhang (Hedlin, 2014:62, 68).

Ruth Simpson är professor inom ledarskap och har, till skillnad från övriga forskningsverk som presenterats i detta avsnitt, undersökt vilka bakomliggande orsaker som ligger till grund för männens val att arbeta och avancera inom kvinnligt kodade yrken (Simpson, 2005:367-368) (jfr Williams & Villemez, 1993). Simpson har bedrivit djupgående intervjuer med män på olika nivåer i organisationshierarkien, även chefer, inom fyra typiskt kvinnliga professioner (Simpson, 2005:367). Av studiens resultat sluter sig Simpson till att män som arbetar inom kvinnligt kodade yrken kan delas in i tre huvudkategorier. "Sökare" är de män som aktivt sökt sig till kvinnligt kodade yrken som ett förstahandsval på grund av ett genuint intresse för yrket. "Finnare" är de män som befinner sig i kvinnligt kodade yrken genom ett passivt val som orsakats av någon form av kompromiss eller av praktiska skäl. Slutligen avser "Nybyggare" de män som lämnat ett manligt kodat yrke för ett

kvinnligt kodat yrke. Ofta orsakas denna övergång av ett missnöje från tidigare arbeten som männen sökt sig bort från (Simpson, 2005:372).

John McLean har studerat män som arbetar inom social omsorgsverksamhet. Studien fokuserar på att dels kartlägga fördelningen av män mellan olika yrkespositioner inom social omsorg och dels undersöka männens tidigare erfarenheter och anställningar. Studien genomfördes med ett urval av de män som deltog i en studie utförd av National Institute for Social Works (McLean, 2003:45-46). McLean kommer fram till att män är överrepresenterade på chefs- och andra ledarpositioner även inom social omsorg. Denna överrepresentation förklaras med att det finns en inneboende press hos män att inte stanna på lägre nivåer i organisationen på grund av dess låga löner samt på grund av rädslan att bli ifrågasatta (McLean, 2003:63). Studien visar också att många av männen inom social omsorgsverksamhet tidigare arbetat inom andra sektorer vilka de tagit med sig erfarenhet ifrån. Dessa erfarenheter ger dem ofta fördel framför kvinnliga kollegor i rekryteringar till chefstjänster (McLean, 2003:65).

2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har detta kapitel redogjort för forskningskontexten, inom vilken vår studie kommer att placeras. Kapitlet har utgjorts av tre teman som samtliga har en relevans för vår studies syfte och frågeställningar. Temat om Kön och samhälle har en relevans för vår studie för att ringa bakgrunden till föreställningar om maskulinitet och femininitet och hur dessa kan påverka manliga chefers yrke och arbete. Temat om Kön och organisation för oss ett steg närmare vår studies kärna då temat behandlar könsojämlikheter på organisatorisk nivå. Eftersom vår studie befinner sig i en organisatorisk kontext blir det relevant att beröra forskning som bedrivits inom organisationer ur ett könsperspektiv. Det tredje temat om Män i minoritet för oss slutligen till kärnan av studiens problemområde eftersom det berör forskning som bedrivits om män i numerärt underläge inom olika kvinnodominerade branscher. Forskningen som återfinns inom det tredje temat berör främst manliga medarbetare utan chefsansvar vilket gör forskning om manliga chefer i minoritet mindre utforskad. Det blir därför relevant i vår studie att utforska chefsdimensionen i minoritetsforskningen om män och undersöka hur forskningen i förlängningen skulle kunna fortsätta fylla den nuvarande kunskapsluckan.

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel redogörs för studiens teoretiska utgångspunkter. Först behandlas Christine L. Williams teori om glashissen vilken blir relevant för analysen av de manliga verksamhetschefernas beskrivningar av sin minoritetssituation. Därefter behandlas Raewyn Connells teori om genusdimensioner vilken blir aktuell för analysen av de könsföreställningar som framkommer i männens beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete.

3.1 Glashissen

Christine L. Williams illustrerar med teorin om glashissen hur manliga arbetstagare i minoritet ofta möter en osynlig hiss som transporterar dem uppåt i organisationens hierarki (Williams, 1995:12). Teorin är förankrad i Joan Ackers resonemang om kön i organisationen och hur män kan få fördelar av organisationens uppbyggnad genom att organisationen tenderar att eftersträva manliga förmågor (Williams, 1995:9).

Enligt Williams är den manliga minoritetssituationen unik i det hänseende att män i minoritet, till skillnad från andra minoriteter, upplever sitt numerära underläge som en tillgång som gynnar deras karriärer. Williams förklaring till denna fördelaktiga minoritetssituation är att män tar med sig sina könsprivilegier och sin överordnade ställning i samhället in i minoritetssituationen på arbetsplatsen (Williams, 1995:79-80). Den manliga överordningen tydliggörs genom att män blir välkomnade och uppskattade av kvinnliga kollegor inom kvinnliga professioner utan att de förväntas anpassa sig efter den kvinnliga majoriteten. Istället har män ofta möjlighet att utveckla egna normer och tillvägagångssätt i arbetet på en kvinnodominerad arbetsplats (Williams, 1995:82-83). En situation då det dock är vanligt förekommande att män i minoritet utsätts för negativa effekter av sitt numerära underläge är enligt Williams i mötet med kunder. I detta möte är stereotypisk behandling, misstänksamhet och avståndstagande från kunder vanligt förekommande. Detta på grund av att män i kvinnligt kodade yrken anses träda utanför sin traditionella yrkesroll (Williams, 1995:101-102).

Både chefer och medarbetare tenderar dock att skapa goda förutsättningar för män i minoritet. Även om männen börjar sin karriär längre ned i organisationshierarkin är vägen till toppen av hierarkin ofta kort tack vare en explicit eller implicit press från omgivningen. Denna press kan få män i minoritet att omedvetet vilja sträva till högre positioner i organisationen. Williams menar att omgivningen på så sätt kan bidra till glashissens existens och hon ser flera anledningar till detta (Williams, 1995:86, 88).

En första anledning till hur omgivningen kan bidra till glashissens existens kan vara att organisationens ledning många gånger består av män. Williams menar att det är vanligt förekommande att män i minoritet skapar relationer med ledningen vilket kan ge dem företräde i rekryteringen på grund av att män ofta väljer andra män (Williams, 1995:91). Att män föredrar att anställa andra män i kvinnodominerade yrken kan enligt Williams härledas till personliga skäl som kan handla om att eliminera känslan av ensamhet och öka utbytet av gemensamma intressen på arbetsplatsen (Williams, 1995:151). Dock finns en motsatt sida som visar att män inte alla gånger har ambitionen att anställa fler män i kvinnodominerade yrken. Williams menar att detta kan botten i att män inte vill ha konkurrens på arbetsplatsen då de månar om sin egen fördelaktiga minoritetssituation (Williams, 1995:149). En andra anledning till hur omgivningen kan bidra till glashissens existens är genom stereotypiska bilder av chefen som en man. Detta kan påverka att män väljs framför kvinnor i rekryteringen till högre positioner inom organisationen (Williams, 1995:84, 86). En tredje och avslutande anledning till hur omgivningen kan bidra till glashissens

existens kan vara att även de kvinnliga medarbetarna utgår ifrån antagandet om att män har relevant kunskap och kompetens för ledarroller. Detta gör att kvinnorna motiverar män i minoritet att sträva högt i karriären (Williams, 1995:100).

Enligt Williams påverkas glashissens existens också av traditionella könsföreställningar som inbegriper idéer om vad män och kvinnor bör arbeta med. Williams menar att detta kan visa sig inom sjukvården där manliga sjuksköterskor ofta avancerar till högre och mer specialiserade befattningar inom sjuksköterskeyrket. Dessa befattningar betonar den manliga sidan av yrkesprofessionen och är exempelvis akut-, ortoped- och psykiatrisjuksköterska (Williams, 1995:12, 123).

Slutligen kan glashissen, enligt Williams, få effekter som innebär att arbetsmarknaden blir mer vertikalt könssegregerad vilket kan leda till ytterligare ett gap och en ökad ojämställdhet mellan män och kvinnor (Williams, 1995:78-79). Män kan genom glashissens existens bli överrepresenterade på de mest statusfyllda och välbetalda positionerna i kvinnoyrken trots att arbetsplatserna domineras av kvinnor (Williams, 1995:86).

I denna studie ämnar vi undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Christine L. Williams teori om glashissen blir aktuell för att besvara vår första frågeställning som inbegriper hur männen beskriver innebörden av sin minoritetssituation.

3.2 Genusdimensioner

Raewyn Connell, tidigare Robert W. Connell, har myntat en teori om genusdimensioner för att möjliggöra en analys av hur genus verkar i olika sammanhang. Hon menar att genus till skillnad från kön inte är något biologiskt konstruerat utan bör istället betraktas som något som skapas och formas i sociala och kulturella processer (Connell, 2003:15, 22). Enligt Connell innefattar genusbegreppet idéer och föreställningar om vad som anses vara manligt respektive kvinnligt (Connell, 2003:14-15). Connells teori inbegriper en modell med fyra dimensioner som återspeglar hur genus verkar. Dessa dimensioner benämns som: maktdimensionen, produktionsdimensionen, symboliska dimensionen och emotionsdimensionen (Connell, 2003:81).

Maktdimensionen inbegriper enligt Connell två olika maktformer. Dels institutionaliserad makt vilken avser den makt som verkar inom institutioner. Dels latent makt vilken avser den makt som är ständigt närvarande i samhället och figurerar i samtliga sammanhang som individer verkar inom. Denna dimension framhåller att män och manliga egenskaper är överordnade i samhället och tillskrivs högre status än kvinnor och kvinnliga egenskaper (Connell, 2003:81-83).

Produktionsdimensionen menar Connell syftar till att förklara arbetsdelningen mellan män och kvinnor. Arbetsmarknaden är idag uppdelad på så vis att somliga yrken och sysslor utförs av män och andra av kvinnor. Yrkena har på så vis erhållit en könsstämpel som indikerar vilket yrke som lämpar sig bäst för respektive kön. Denna arbetsdelning har funnits genom hela historien och i alla samhällen men tenderar att se olika ut över tid och rum. I en viss kontext kan en syssla anses vara manlig och i annan kan samma syssla anses vara kvinnlig (Connell, 2003:84-85).

Den tredje dimensionen är den symboliska dimensionen som Connell menar framhåller idéer och föreställningar som är relaterade till könstillhörigheten. Dessa påverkar hur individer blir bemötta och vilka egenskaper de tillskrivs utifrån sin könstillhörighet. När individer talar om män och kvinnor refererar de hela tiden till ett gigantiskt system av uppfattningar och föreställningar om de

olika könen. Aspekter som symboliserar genus återfinns i hela samhället och utgörs bland annat av kläder, intressen, kroppsspråk, mimik, filmer och fotografier vilka samtliga bidrar till att upprätthålla könskoder och därmed även könsskillnader (Connell, 2003:89-90).

Den fjärde och sista dimensionen som Connell gör gällande i sin genusmodell är den emotionella dimensionen som handlar om hur känslomässiga relationer inverkar på hur arbetsliv och familjeliv struktureras. Könsföreställningar har enligt Connell en del av sina rötter i emotioner, både vad gäller vilka känslor som förknippas med de olika könen men också känsloreaktionerna som uppstår då en könsföreställning frångås (Connell, 2003:86,88).

Syftet med vår studie är att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Raewyn Connells teori om genusdimensioner blir en adekvat teoretisk utgångspunkt för att besvara vår andra frågeställning som handlar om vilka könsföreställningar som kommer till uttryck i männen i studiens beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete.

4. Metod

I detta kapitel redogörs för de metodologiska angreppssätt som vi valt för att på bästa sätt undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Kapitlet inleds med en presentation och en motivering av den valda metodologiska ansatsen. Därefter följer en beskrivning av studiens urvalet samt hur datainsamlingen genomfördes. Vidare presenteras en beskrivning av analysarbetet. Avslutningsvis följer en diskussion av studiens giltighet, överväganden och begränsningar samt olika etiska förhållningssätt.

4.1 Metodologisk ansats

För att uppnå studiens syfte har vi valt en kvalitativ ansats vilken handlar om att skapa förståelse för det som studeras genom närmanden (Aspers, 2011:14). Som utgångspunkt för insamlingen av studiens empiriska material har vi valt att använda oss av kvalitativa intervjuer som är en del av den kvalitativa ansatsen. Genom kvalitativa intervjuer möjliggörs en förståelse för hur individer känner, resonerar och tycker (Aspers, 2011:33). Anledningen till att vi valt en kvalitativ ansats som grund för vår studie är då vi anser den mest lämpad för att få tillgång till individers beskrivningar och på så sätt uppnå studiens syfte. Valet av intervjuform föll på semistrukturerade intervjuer. Denna form innebär att forskaren utgår ifrån en intervjuguide med ett antal, på förhand, formulerade frågor men som forskaren kan bortse från och följa upp intressanta paralleller från respondenten mer fritt (Aspers, 2011:143). Anledningen till valet av den semistrukturerade formen av intervju var att vi ville känna oss trygga i att våra frågeområden täcktes in under intervjuerna men att intervjuformen även gav oss frihet att följa upp respondenternas individuella svar med passande följdfrågor (Aspers, 2011:143).

Vidare har vi valt att använda oss av ett hermeneutiskt förhållningssätt i den kommande analysprocessen för att tolka mening i det empiriska materialet genom en kontinuerlig växelverkan mellan delar och helhet (Aspers, 2011:24).

4.2 Förstudie

Innan vi påbörjade arbetet med uppsatsen genomförde vi en förstudie som är en studie i mindre format än huvudstudien. Med förstudien ämnade vi testa forskningsprocessens olika komponenter såsom frågeställningar, teori och metod på ett mindre empiriskt material (Aspers, 2011:15,71). Vi genomförde insamlingen av det empiriska materialet genom en semistrukturerad intervju med en manlig verksamhetschef på ett äldreboende i Uppsala. Efter att vi bearbetat materialet konstaterades att frågeställningarna behövde revideras, ytterligare en teoretisk utgångspunkt behövde tillfogas samt att intervjuguiden behövde utvecklas och förbättras. Således kan en förstudie bidra med relevanta insikter för hur den kommande forskningsprocessen kan utvecklas för att på bästa sätt besvara studiens syfte och frågeställningar (Aspers, 2011:85).

4.3 Insamling av empiriskt material

4.3.1 Avgränsningar och urval

Denna studie omfattas av flera avgränsningar. En avgränsning är att vi valt att enbart studera äldreomsorgsföretag i form av äldreboenden och hemtjänstföretag i Uppsala och Stockholm. Vi valde att undersöka äldreomsorgen främst på grund av att arbetsuppgifter knutna till omsorg av äldre är starkt förknippade med kvinnor och femininitet. Detta gör att vi anser att manliga verksamhetschefers situation på arbetsplatser inom äldreomsorgen blir intressant att undersöka. Genom att vi valt att undersöka en och samma bransch menar vi att sannolikheten ökar för att finna

återkommande och gemensamma mönster i resultatet. I ett inledande skede hade vi ambitionen att enbart studera äldreomsorgsföretag i Uppsalaområdet. På grund av bristen av manliga verksamhetschefer i detta område utvidgades urvalsramen dock till att även omfatta Stockholm som valdes på grund av sin närliggande geografiska placering. Vi hade även i det inledande skedet utgångspunkten att omfatta manliga verksamhetschefer inom både privat och offentlig sektor i äldreomsorgen. Dock gjorde bristen på manliga verksamhetschefer i offentlig sektor att urvalet enbart kom att omfattas av verksamhetschefer i privat sektor.

Ytterligare en avgränsning som vi gjort var att välja att studera befattningen verksamhetschef. Detta val motiveras med att vi ville få kontakt med manliga chefer som utför samma typ av arbetsuppgifter och som arbetar nära verksamhetens kärna samt ingår som en del i den kvinnodominerade verksamheten. Vi var medvetna om att fler befattningar inom äldreomsorgen motsvarade dessa kriterier exempelvis chefer på lägre nivåer såsom enhetschefer och samordnare. Dessa befattningar valdes dock bort på grund av att vi såg en risk med att männen på dessa positioner inte alltid har en renodlad chefstjänst utan möjligen kombinerar den med praktiskt vårdarbete i verksamheten. Vidare hade vi kunnat välja att studera högre befattningar än verksamhetschef som exempelvis verkställande direktörer. Där hade dock risken istället varit att studien omfattat manliga chefer för långt ifrån verksamhetens dagliga arbete och kärna. Verksamhetschef blev därmed den chefsposition som vi ansåg mest lämplig för vårt syfte med studien.

I urvalet av respondenter tog vi utgångspunkt i studiens syfte och frågeställningar. Eftersom vi ämnar undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation har två grundläggande urvalskriterier varit aktuella i selektionen. Dessa två urvalskriterier var kön och befattning, det vill säga, man och verksamhetschef. Selektionsprocessen genomfördes med hjälp av listor över äldreomsorgsföretag, både äldreboenden och hemtjänstföretag, som fanns tillgängliga på Uppsala- och Stockholmskommuns hemsidor (Uppsala kommun, hämtad 2014-10-10) (Uppsala kommun, hämtad 2014-10-11) (Stockholms stad, hämtad 2014-10-10) (Stockholms stad, hämtad 2014-10-11). Totalt genomfördes cirka 150 hemsidor för att erhålla information om företagens verksamhetschefer. Femton manliga verksamhetschefer återfanns i detta material.

Av de femton manliga verksamhetschefer som återfanns i materialet, kontaktades tolv stycken via mail med förfrågan om deltagande i en intervju. Mailet innehöll ett missivbrev som redogjorde för bland annat studiens syfte, etiska förhållningssätt samt beräknad tid för intervjun (Bilaga 1). Mailet avslutades med förslag på intervjutid samt kontaktuppgifter till oss samt till vår handledare. Fyra verksamhetschefer tackade ja till att delta i studien och två tackade nej. På grund av uteblivet svar från de sex övriga verksamhetscheferna som vi mailat valde vi att även ta kontakt via telefon med dessa för att hänvisa till mailet och göra en muntlig förfrågan om deltagande. Genom detta förfarande tackade ytterligare fyra verksamhetschefer ja till att delta i studien. Totalt omfattas studien av åtta verksamhetschefer varav en är biträdande verksamhetschef. Fyra av respondenterna arbetar i Stockholmsområdet och fyra i Uppsalaområdet. Fem av respondenterna arbetar på äldreboenden och tre inom hemtjänsten.

4.3.2 Genomförande av intervjuer

Totalt har åtta semistrukturerade intervjuer genomförts som ett led i datainsamlingen. I genomförandet av intervjuerna användes en intervjuguide (Bilaga 2) som bestod av fem olika frågeteman som vi konstruerat i relation till studiens syfte och frågeställningar (Aspers, 2011:143). Dessa fem frågeteman formulerade vi som: Bakgrundsfrågor och arbetet i organisationen,

Könsstämplade yrken, Könssammansättningens konsekvenser, Manlig chef på kvinnodominerad arbetsplats samt Övrigt. Med utgångspunkt i dessa teman konstruerades intervjufrågor som föreföll lämpliga för vardera tema. I konstruktionen av intervjufrågor tog vi hänsyn till en rad olika aspekter för att erhålla intervjuer som kunde bidra med att besvara studiens syfte och frågeställningar. En aspekt av detta var att vi formulerade de inledande frågorna i intervjuguiden på ett okomplicerat vis med förhoppningen att respondenterna skulle känna sig bekväma i intervjusituationen och i att tala fritt om sin bakgrund (Trost, 2005:64). Ytterligare en aspekt vi tog hänsyn till var att försöka undvika missförstånd, detta genom att dels formulera direkta och tydliga frågor och dels genom att formulera frågorna så att de endast innehöll en fråga, och inte flera (Trost, 2005:76). Intervjuguiden utgjorde sedan ramverk för intervjuerna men ordningsföljden för hur frågorna ställdes till respondenterna varierade för varje intervju utefter var i samtalet de passade bäst. Även följdfrågor varierade beroende på de olika svaren som respondenterna gav.

Intervjuerna bedrevs under den första halvan av november 2014. Sju av intervjuerna genomfördes på respondentens arbetsplats, antingen på dennes eget kontor eller i ett gemensamt konferensrum. Den åttonde intervjun genomfördes på en cafeteria på respondentens initiativ. Varje intervju tog cirka 45-60 minuter och vi både närvarade under samtliga intervjutillfällen. Den ena av oss hade huvudansvaret för att bedriva intervjun och därmed ställa samtliga intervjufrågor till respondenten. Den andre av oss fungerade som en observatör av miljön och var även ansvarig för teknik och fältanteckningar (Trost, 2005:46). Dessa två ansvarsområden fördelade vi rättvist mellan oss då vi inför varje intervju bytte ansvarsområde. Denna uppdelning gjordes för att respondenten förhoppningsvis skulle få känslan av ett förtroligt samtal mellan två personer. Under samtliga intervjuer hade vi ambitionen att låta respondenterna ta sig tid till att besvara frågorna. En aspekt i detta var att ibland låta tystnaden bringa fram mer fullständiga svar genom att lämna tid för eftertanke (Trost, 2005:76)

Intervjuerna spelades in med våra smartphones efter att respondenterna givit sitt samtycke till detta. Vi valde att spela in intervjuerna, dels på grund av att det föreföll omöjligt att anteckna allt som sades under intervjuerna och dels för att vi skulle kunna gå tillbaka till materialet i efterhand. Trots inspelningarna fördes ändå vissa anteckningar som en försäkran om att de viktigaste aspekterna av intervjuerna inte gick förlorade (Trost, 2005:53-55).

4.4 Dataanalys

Efter genomförandet av respektive intervju bedrevs ett transkriberingsarbete där intervjun återskapades i textform. Transkriberingsprocessen var ett tolkningssteg i analysen där vi fick en chans att bekanta oss med materialet och komma igång med en växelverkan mellan teori och empiri (Alvehus, 2013:85). Vår ambition var att transkriberingsarbetet skulle ske i så tät följd av intervjusituationen som möjligt. Detta för att inte viktiga mentala bilder och minnen från intervjusituation skulle gå förlorade på grund av för långt gången tid mellan intervju och transkribering (Aspers, 2011:158). I transkriberingen nedtecknades intervjusamtalets ord för ord men även aspekter som tonläge, tvekande och andra uttryck gavs fokus (Aspers, 2011:159). Vi transkriberade fyra intervjuer vardera och som en kvalitetsförsäkran lyssnades samtliga intervjuer igenom av oss båda.

När samtliga intervjuer hade bearbetats gjordes utskrifter av dessa för att underlätta den kommande kodningsprocessen. Kodningsprocessen innebär att forskaren finner gemensamma koder i materialet som en grund för analysen av empirin (Aspers, 2011:175). Innan kodningsprocessen påbörjades valde vi att, utifrån ett hermeneutiskt förhållningssätt, bearbeta intervjumaterialet genom inläsning.

Detta för att skapa en bild av materialets olika delar som sedan kunde relateras till dess helhet (Aspers, 2011:159,185).

Syftet med studien är att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. För att uppnå detta syfte gjordes en deduktiv kodning där vi identifierade återkommande och centrala koder med utgångspunkt i de för studien valda teorierna (Aspers, 2011:169). Kodningsprocessen utfördes med hjälp av marginalmetoden där vi antecknade koder i marginalen av materialet och markerade dem med olika färger. Denna metod valdes på grund av att den är lämplig för mindre projekt och kan uppfattas okomplicerad för ovana forskare (Aspers, 2011:185). De identifierade koderna sammanfördes i tabeller för att visa på likheter och olikheter i materialet. Vi utformade en tabell för varje central kod som vi funnit där kolumnerna i tabellen utgjordes av kodens olika inriktningar och raderna i tabellen utgjordes av respondenternas namn. Respondenternas beskrivningar markerades sedan med ett kryss i den kolumn vars kods inriktning bäst motsvarade respektive respondents beskrivning (se exempel i Bilaga 3).

Genom att skapa tabeller över centrala koder i materialet har den hermeneutiska tolkningsansatsen underlättats då tabellerna bidragit med en tydlig överblick av materialet som helhet men också med en detaljerad bild av de olika delarna. På så sätt har det underlättats för oss att växla mellan enskilda delar i det empiriska materialet och dess helhet. När kodningsprocessen slutförts läste vi igenom materialet ännu en gång för att försäkra oss om att ingen relevant information hade utelämnats. Slutligen identifierade vi fem teman i materialet som en del i att uppnå studiens syfte. Dessa teman har vi valt att benämna som: Det dagliga arbetet, Vägen till positionen, Mansbrist, Att vara verksamhetschef samt Minoritetsbeskrivningar.

4.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Validitet och reliabilitet är begrepp som uttalar något om studiens kvalitet. Validitet handlar om studiens giltighet och huruvida studien mäter det som den avser att mäta (Trost, 2005:113). I vårt fall var intervjuguiden till stor hjälp för att bidra med en hög validitet. Detta då de på förhand formulerade frågorna gav en försäkran om att studiens syfte och frågeställningar täcktes in av intervjuguiden. Ett annat exempel på hur vi arbetat med att upprätthålla en god validitet är att vi vid flera tillfällen i konstruktionen av intervjuguiden ifrågasatt frågornas bidrag till studiens syfte och huruvida de mätte det vi ämnade undersöka.

Reliabilitet handlar om studiens tillförlitlighet (Trost, 2005:111). Att vi båda närvarade under intervjuerna kan ha varit ett steg i ledet att öka studiens reliabilitet. På samma sätt som intervjuguiden var essentiell för en god validitet har den även varit viktig för oss för att erhålla en god reliabilitet. De på förhand formulerade frågorna kan ha ökat reliabiliteten då vi ställt samma grundfrågor till samtliga respondenter vilket bidragit till ett mer stabilt och tillförlitligt material. En total grad av standardisering har dock inte varit möjlig i denna studie då kvalitativa intervjuer inte ter sig likadana vid varje intervjutillfälle (Trost, 2005:112).

Generaliserbarhet handlar om huruvida studiens resultat kan appliceras på en annan population än den som omfattas av studien (Creswell, 2009:192). I denna studie uttalar vi oss enbart om de individer som ingått i studien. Eftersom att vi baserar vårt resultat på subjektiva beskrivningar kan vi inte generalisera dessa bortom individerna som omfattas av denna studie.

4.6 Metodologiska överväganden och begränsningar

I metodarbetet med denna studie har vi stått inför en rad överväganden som kan ha medfört vissa begränsningar. I valet av forskningsansats fanns möjligheten att välja en kvantitativ ansats men på grund av att denna utgår från kvantifierbara resultat ansåg vi att dess tillämpning inte var kompatibel med vår studiens syfte (Trost, 2005:9). Vi ämnar undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Därför valdes den kvalitativa ansatsen då vi ansåg att den bättre motsvarade studiens syfte och skulle kunna ge en djupgående och personlig information om respondenterna.

Ytterligare ett övervägande som gjorts i metodarbetet är valet av intervjuform som föll på semistrukturerade intervjuer trots vissa begränsningar med denna form. En begränsning kan vara att de förefaller snäva i jämförelse med helt ostrukturerade intervjuer där forskaren är mer flexibel för vad respondenten vill tala om (Aspers, 2011:143-144). Dock gjordes valet på grund av två anledningar. En anledning var vår föga erfarenhet av intervjusituationer vilket gjorde att vi ville ha en förberedd intervjuguide att utgå ifrån. Den andra anledningen var att vi med andra intervjuformer hade riskerat att komma ifrån studiens syfte. Ostrukturerade intervjuer hade å ena sidan kunnat generera ett oöverskådligt material som saknat relevans för vårt syfte med studien. Strukturerade intervjuer hade å andra sidan kunnat generera ett intetsärande och smalt material då den är mer reglerad i sin karaktär än den semistrukturerade formen (Aspers, 2011:143). Sammanfattningsvis ansåg vi att den semistrukturerade intervjuformen bäst skulle bistå oss med att uppnå studiens syfte.

I urvalsarbetet stod vi inför olika överväganden avseende valet av respondenter. En aspekt av detta var att vi valde att genomföra totalt åtta stycken intervjuer vilket var ett beslut som motiverades av främst två anledningar. Den ena anledningen var den begränsade tiden som vi hade till förfogande för att genomföra studien och den andra anledningen var vår begränsade ekonomiska situation. Dessa två anledningar resulterade tillsammans i att vi fick begränsa oss till att enbart omfatta Uppsala och Stockholm i studien då vi inte hade möjlighet att transportera oss för långt ifrån Uppsala som är vår hemstad. Med de nämnda förutsättningarna var det enbart möjligt att genomföra åtta stycken intervjuer i de geografiska områden som studien omfattas av då det var begränsad tillgång på manliga verksamhetschefer i dessa områden. På grund av denna brist valde vi att även omfatta en biträdande verksamhetschef i studien för att få till stånd åtta intervjuer vilket var ett minimikrav vi ställt upp för intervjuantalet. Vi ansåg också efter genomförandet av dessa intervjuer att materialet var tillräckligt för att besvara studiens syfte och frågeställningar på grund av intervjuernas omfattande och djupgående karaktär. Ytterligare en aspekt av de överväganden som avser respondenterna är att vi inte tagit hänsyn till vare sig ålder eller etnicitet i urvalet då det inte finns en parallell mellan dessa aspekter och studiens syfte.

Ett annat övervägande i studiens metodarbete är att vi valde att delta båda två under samtliga intervjuer på grund av de fördelar vi såg med detta tillvägagångssätt. Dels bidrog det till en mer omfattande inhämtning av information. Dels till en ökad förståelse för respondenternas beskrivningar då vi var två som kunde internalisera det som utspelade sig under intervjusituationen. Dock finns begränsningar med att vara två forskare som deltar vid intervjutillfället då det kan medföra en känsla av utsatthet hos den som blir intervjuad (Trost, 2005:46).

Ett språkligt övervägande vi gjort i studien är att benämna våra egna val och tolkningar med personliga pronomen så som "vi", "vår" och "oss". Detta har gjorts som ett led i att vara tydliga med vem som uttalar sig om vad för att åtskilja oss från de teoretiker och respondenter som berörs i studien. Vidare har vi valt att referera till respondenterna med fler beteckningar än enbart

“respondenterna”, vilket gjorts för att variera läsningen och undvika en monoton och upprepande känsla för läsaren. Vi använder beteckningarna “männen i studien/ i vår studie” och “verksamhetscheferna i studien”.

4.7 Etiska överväganden

I kontakten med respondenterna och i författandet av uppsatsen har vi tagit hänsyn till Vetenskapsrådets fyra etiska huvudkrav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, hämtad 2014-11-14). En redogörelse för dessa förhållningssätt presenterades i den inledande kontakten med respondenterna genom missivbrevet som innehöll information om de etiska huvudkraven. Vid intervjutillfället lyfte vi fram dessa etiska huvudkrav ännu en gång för att försäkra oss om att respondenten var införstådd i våra förhållningssätt.

Informationskravet är det första huvudkravet som innebär att forskaren bör informera respondenterna dels om forskningens syfte samt deras roll i projektet och dels om att de har rätt att avbryta sin medverkan när helst de vill (Vetenskapsrådet, hämtad 2014-11-14). Informationskravet uppfylldes i studien genom att respondenterna fick grundlig information om syftet med studien, deras bidrag till densamma samt deras möjlighet att avbryta sin medverkan. Samtyckeskravet är det andra huvudkravet som innebär att respondenterna själva har rätt att bestämma över sin medverkan i studien (Vetenskapsrådet, hämtad 2014-11-14). Detta krav uppfylldes i vår studie å ena sidan genom att respondenterna hade möjlighet att tacka ja eller nej till att delta, å andra sidan genom att deras samtycke krävdes för inspelningarna av intervjuerna.

Konfidentialitetskravet är det tredje huvudkravet och handlar om att personliga uppgifter om deltagare i studien behandlas på ett förtroligt sätt så att ingen oberättigad delges informationen om dem (Vetenskapsrådet, hämtad 2014-11-14). Konfidentialitetskravet aktualiserades i studien genom att materialet i originalform enbart funnits i våra händer. Vidare, i publicerad form, har vi strävat efter att respondenterna ska vara anonyma. Vi har därför givit dem fiktiva namn (se avsnitt 4.8 Anonymisering och citering) och kommer inte nämna deras arbetsplatser vid namn i studien. Nyttjandekravet är det fjärde och sista huvudkravet och handlar om att samtligt empiriskt material som samlats in under studiens gång enbart får användas i forskningssammanhang (Vetenskapsrådet, hämtad 2014-11-14). I strävan om att uppfylla nyttjandekravet har vi informerat respondenterna om att deras bidrag enbart kommer att nyttjas i ett vetenskapligt syfte.

4.8 Anonymisering och citering

För att sträva mot att uppfylla konfidentialitetskravet och även underlätta läsningen av det kommande resultat/analyskapitlet har vi valt att ge respondenterna fiktiva namn:

“Lars” har arbetat på ett äldreboende i Uppsala som verksamhetschef sedan drygt tre år tillbaka. Äldreboendet har ungefär 55 anställda där cirka 10% utgörs av män.

“Robert” har själv nyligen startat hemtjänstföretaget där han idag arbetar som verksamhetschef. Företaget är beläget i Uppsala och har 60 anställda där cirka 15% är män.

“Filip” arbetar som verksamhetschef på ett äldreboende i Stockholm sedan cirka fem år tillbaka. Äldreboendet har ungefär 55 medarbetare varav 15% är män.

“Stefan” arbetar som verksamhetschef sedan cirka tre år tillbaka på ett äldreboende i Stockholm med ungefär 130 anställda varav 10% är män.

“Jonas” har haft sin nuvarande tjänst som verksamhetschef på ett äldreboende i Uppsala sedan cirka tre år tillbaka. Totalt arbetar cirka 70 medarbetare på arbetsplatsen varav 6% av dessa är män.

“Hampus” startade nyligen hemtjänstföretaget i Uppsala där han idag arbetar som verksamhetschef. Företaget har fyra anställda där samtliga är kvinnor.

“Peter” är verksamhetschef på ett äldreboende i Stockholm sedan cirka tre år tillbaka. Äldreboendet har totalt 60 anställda varav cirka 10% är män.

“David” arbetar idag, sedan cirka två år tillbaka, som biträdande verksamhetschef på ett hemtjänstföretag i Stockholm. Företaget har cirka 80 anställda varav ungefär 10% är män.

I presentationen av resultatet kommer vi att presentera respondenternas citat med en viss redigering, dels för att underlätta läsningen och dels för att upprätthålla respondenternas anonymitet. Denna redigering visar sig på tre sätt. För det första kommer tecknet (...) ersätta talspråksmässiga uttryck. För det andra kommer tecknet /.../ markera när vi har avlägsnat ett textstycke från originalcitatet. För det tredje kommer tecknet (xxx) användas för att bibehålla sekretessen när respondenterna uttalat sig om namn på företag eller individer.

Förmågan att uttrycka sig verbalt har varierat hos respondenterna vilket återspeglas i resultat/analyskapitlet genom att de respondenter som uttryckt sig tydligast fått mer utrymme än andra. Citat av samtliga respondenter redovisas dock i resultatet och det är enbart antalet citat per respondent som varierar.

5. Resultat och analys

I detta kapitel presenteras studiens resultat samt en analys av detta. Studiens syfte är att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Kapitlet presenteras utifrån fem skilda teman vilka skapades under kodningsprocessen för att bidra med att uppnå studiens syfte. Dessa teman är formulerade enligt följande: Det dagliga arbetet, Vägen till positionen, Mansbrist, Att vara verksamhetschef och Minoritetsbeskrivningar. Temana presenteras i varsitt avsnitt vilka inleds med resultat i form av utdrag ur den insamlade empirin och följs av en analys. Analysen tar utgångspunkt i Christine L. Williams teori om glashissen samt Raewyn Connells teori om genusdimensioner vilka tillämpas växelvis i de olika temana. Det första temat, Det dagliga arbetet, syftar enbart till att ge en beskrivning av respondenternas arbete och kommer därför inte att analyseras.

5.1 Det dagliga arbetet

I detta tema har vi sammanställt respondenternas övergripande beskrivningar av arbetet som verksamhetschefer.

Respondenterna i studien arbetar som verksamhetschefer inom äldreomsorgen, antingen på äldreboenden eller hemtjänstföretag där majoriteten av medarbetarna är kvinnor. Enligt verksamhetschefernas beskrivningar utgörs arbetskraften på dessa arbetsplatser främst av vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

Enligt samtliga verksamhetschefer i studien finns inga typiska arbetsdagar utan dessa är händelsestyrda, det vill säga beroende av vad som sker i verksamheten. Tjänsten som verksamhetschef beskrivs av respondenterna som att den har två sidor. Dels en administrativ sida med planering, rapportering, kvalitetsansvar, fakturering, löner, kontroll av att lagar och regler efterföljs samt uppföljning av verksamheten. Dels en operativ sida som handlar om möten med kunder, anhöriga och personal för att få den dagliga verksamheten att fungera. Då Jonas fick frågan om hur en typisk arbetsdag ser ut svarade han:

Sedan går jag runt ibland med en kopp kaffe och säger ”god morgon, hej”. Att synas är ganska viktigt har jag upplevt som chef. Jag har inte jobbat som chef jättelänge men det är det som jag upplevt ganska viktigt, att chefen inte sitter bara på kontoret och tar hand om löner och klagomål, och så vidare, utan är ute bland medarbetarna, bland kunderna och ser till att det fungerar.

Sammantaget tyder respondenternas beskrivningar på att de är överens om att arbetet som verksamhetschef är som roligast när arbetet “flyter på” och samtliga intressenter är tillfredsställda. Svårigheter som identifieras är att olika individer, både kunder och anhöriga, ställer olika krav och att det är svårt att tillgodose samtliga av dessa krav. Då verksamhetschefen är ytterst ansvarig för att lösa problem som kan uppstå beskrivs aktiv problemlösning som ett viktigt förhållningssätt att inneha som verksamhetschef.

5.2 Vägen till positionen

I detta tema har vi sammanställt resultat med avseende på respondenternas karriärväg och karriärmöjligheter. Verksamhetschefernas utbildningsbakgrund, deras motiv till att avancera till

verksamhetschef, hur rekryteringen gick till samt hur de tror att könstillhörigheten kan inverka på deras fortsatta karriärmöjligheter presenteras i detta tema.

5.2.1 Resultat

Vägen till positionen som verksamhetschef har för majoriteten av respondenterna tagit sin början i ett arbete inom sjukvården. Sex av åtta respondenter har sjukvårdsrelaterad utbildning i grunden och flertalet har varit verksamma som sjuksköterskor innan de fick tjänsten som verksamhetschef. Av de respondenter som är utbildade sjuksköterskor har två även vidareutbildningar inom bland annat operation, psykiatri och akut-intensivvård. De som inte har sjukvårdsrelaterad utbildning har istället studerat vid universitet/högskola inom andra inriktningar så som ekonomi och humaniora.

Något som framkommer av verksamhetschefernas beskrivningar av sin karriärväg är att flera getts möjlighet till avancemang efter mindre än fem års arbete inom vård- och omsorgssektorn. För många respondenter var ledarrollen något nytt då de fick tjänsten som verksamhetschef. Två av respondenterna uppger att de fått ledarutbildning inom företaget och en respondent har läst ledarskapskurser på eget initiativ. De övriga respondenterna har ingen ledarutbildning men har erhållit relevant kunskap för sin ledarroll genom arbetserfarenheter. Peter beskriver sin karriärväg i citatet nedan.

Det är ju ett enormt förtroende. Alltså jag kom ju från noll ledarerfarenhet till varsågod två veckors intro, här har du 40 medarbetare.

Det görs också gällande genom respondenternas beskrivningar att det finns olika motiv bakom valet att avancera till verksamhetschef. Gemensamt för samtliga är att de hade önskemål om att göra något mer än deras tidigare yrkespositioner kunde erbjuda. Ett motiv till avancemang som flera respondenter lyfter fram är egna karriärdrömmar och de menar att det finns goda karriärmöjligheter inom äldreomsorgen. Stefans citat illustrerar detta.

Inom operationsvärlden är det bara gamla operationssköterskor som har jobbat i många år så det fanns ingen möjlighet att göra karriär så att jag hoppade över till äldreomsorgen /.../ Det bottnar väl litegrann kanske i att leda och fördela, att bestämma. Självklart också en lönefråga såklart och bekvämare arbetstider.

En respondent, David, beskriver att det inte var själva chefspositionen som lockade till att avancera utan att det snarare var hans egna personliga strävan om att utvecklas som motiverade avancemanget.

Det var nog ett inre driv just för att jag menar... Jag blir aldrig riktigt nöjd. För att man vill framåt, ta ansvar, uppleva saker.

Tre respondenter uppger, som ett annat motiv till avancemanget, att de ville förändra och förbättra äldreomsorgen. Att vara verksamhetschef innebär en inflytelserik position som kan tjäna som medel för att utveckla äldreomsorgen för både kunder och medarbetare. Peter och Jonas talar om detta i citaten nedan.

Ja, alltså, jag vill ju påverka och jag vill påverka inom äldreomsorgen. Så det var väl det stora men sen hoppades jag att jag skulle ha någonting att bidra med.

Jag såg vissa saker som kunde förbättras på ett arbetsställe som jag jobbade på, och redan då så bestämde jag mig för att påverka /.../ och mitt mål var att förändra att det satsas mer till personalen, att de inte bara kommer till jobbet för pengarnas skull för det finns inga pengar /.../ Att min uppgift som chef är att de får utrymme och förutsättningar för att förverkliga drömmar om en fantastisk äldreomsorg.

Hur respondenterna erhållit sina tjänster som verksamhetschefer varierar. Deras beskrivningar visar prov på interna rekryteringar där chefer sagt sig se potential hos männen, rekrytering via annonser, rekrytering genom eget kontaktnätverk samt egenstartade företag. Stefan beskriver i citatet nedan att han fick sin nuvarande tjänst genom sin före detta chef.

När hon slutade så frågade jag bara, ”du kan väl höra av dig om du kommer på nånting spännande nån gång framöver”, och så ringde hon mig för två och ett halvt år sedan och undrade om jag ville komma hit och där är vi nu.

David beskriver att han var intresserad av att öva upp sin vana i att bli intervjuad och gick som ett led i detta på intervjun för tjänsten som biträdande verksamhetschef. Genom denna intervju blev han erbjuden tjänsten.

Jag hade väl inte sökt så mycket jobb utan jag ville liksom komma igång och så blev jag kallad på intervju tänkte att det är kul att gå på intervjuer för att träna upp sig /.../ Vi enades liksom sen att, genom vidare kontakt då, att jag skulle gå in först som chefssamordnare och sen som biträdande.

När det gäller karriärmöjligheter och huruvida de kan påverkas av att vara man är majoriteten av verksamhetscheferna eniga om att deras könstillhörighet är till deras fördel. Flera av männen i studien uttrycker att fördelarna uppstår som ett resultat av en allmängiltig vilja att öka jämställdheten i äldreomsorgsbranschen. Detta skulle kunna åstadkommas genom att fler män rekryterades in i branschen. Fördelarna som följer av denna jämställdhetssträvan beskriver Peter i nedanstående uttalande.

Man söker män till äldreomsorgen generellt så på så sätt är det en fördel /.../ i alla fall för att komma till den första intervjun så tror jag att det kan underlätta väldigt mycket. Sen tror jag att man går liksom på kompetens så småningom eller intrycket på intervjun. Men jag tror att det är en fördel, absolut det tror jag.

På liknande sätt menar Lars att han kan ha fördel av att vara man, då män är eftertraktade inom äldreomsorgen.

Det kan vara så att man tycker att det för många kvinnor just i branschen.

En annan respondent, Jonas, beskriver att det patriarkaliska samhället kan ge fördelar i karriärsammanhang då män anses ha större respekt än kvinnor. Dock är han noggrann med att skildra att detta inte är något som han själv anser är positivt utan han betonar detta som ett konstaterande av hur samhället ser ut.

Tyvärr så har jag fördelar tror jag /.../ Det är ju precis som med allt annat. Det bottnar i den respekten eller patriarkatet som finns. Man pratar om att vi är jämställda. Det är vi inte.

Tre av åtta respondenter menar dock att det kan vara situationsbundet huruvida deras könstillhörighet är fördelaktig i karriärssammanhang eller inte. De menar att rekryterarens preferenser är det som avgör om män får fördelar eller nackdelar i rekryteringen då det är rekryteraren som i slutändan har makten att bestämma. Stefan är en av dem som uttrycker detta.

Ja det kan nog vara både fördelar och nackdelar. Bara för att jag är man så kan jag tänka mig att eftersom de flesta chefer är kvinnor och jag är man då kanske jag kan synas mer än motsvarande sökande kollegor som är kvinnor. Det kan vara en nackdel. Men det kan ju också vara en fördel att man vill ha män i vården och kanske lockas av att anställa en man så det kan vara både och kanske.

5.2.2 Analys

I resultatet framkommer det av männens beskrivningar att de flesta efter mindre än fem års arbete inom vård- och omsorgssektorn har avancerat till tjänsten som verksamhetschef. För många av respondenterna är den nuvarande tjänsten deras första erfarenhet av verksamhetschefspositionen. Av resultatet kan vi utläsa att flertalet av verksamhetscheferna erhållit tjänsten genom initiativ från chefer eller från andra kontakter i arbetslivet som sagt sig se potential till ett framgångsrikt ledarskap hos männen. Respondenternas beskrivningar av vägen till positionen som verksamhetschef kan vi se som en konkretisering av Williams teori om glashissen och hennes resonemang om hur omgivningens påverkan kan bidra till glashissens existens. Williams menar att denna påverkan bottnar i föreställningar om att män passar bra på chefsnivå vilket har en positiv inverkan på karriärbågar för män i minoritet (Williams, 1995:84, 86). Även om män i kvinnodominerade branscher börjar arbeta på lägre nivåer i organisationen sker avancemanget till högre positioner ofta efter en kort tid (Williams, 1995:88). Detta tyder vår empiri också på.

Vad gäller föreställningar om att män passar bra på chefsnivå har Connell en förklaring till vad dessa grundar sig i då hon i sin maktdimension talar om att män är överordnade i samhället och att manliga egenskaper tillskrivs ett högt anseende (Connell, 2003:81-83). Eftersom manliga egenskaper tillskrivs ett högt anseende och chefspositionen är ett högstatusyrke, är vår tolkning att män kan nå höga positioner inom organisationen tack vare att dessa föreställningar motsvarar varandra. Dessa föreställningar kan ses som en bidragande förklaring till att flera av männen i vår studie getts möjlighet till avancemang med initiativ från omgivningen.

Det görs gällande i resultatet att samtliga av respondenterna strävat efter att avancera till högre befattningar inom organisationen. De har enligt sina beskrivningar i många fall haft en inre strävan om att göra karriär och nå en position där de har möjlighet att förbättra äldreomsorgsbranschen. Så

långt görs det gällande att männen i studien drivits av en egen vilja att avancera. Vad denna inre strävan och viljan att göra karriär bottnar i, ger Williams med sin teori om glashissen en möjlig förklaring till. Hon menar att omgivningen kan påverka män till att omedvetet vilja söka sig till högre positioner inom organisationen (Williams, 1995:86, 88). Vår tolkning är att de högre positionerna i organisationen är av mer manlig karaktär vilket initierar att män platsar bättre där än "på golvet". Detta kan ha påverkat verksamhetscheferna i studiens egna strävan om avancemang.

Vi kan även utläsa av resultatet att två av respondenterna, före avancemanget till verksamhetschefstjänsten, valt att specialisera sig till olika befattningar inom sjuksköterskeyrket. Enligt Williams kan sådana specialiseringar inom typiskt kvinnligt kodade yrken vara ett sätt för manliga medarbetare att distansera sig från de kvinnligt kodade befattningarna och istället välja mer manligt kodade inriktningar av yrkesprofessionen. Williams lyfter i sin teori om glashissen delvis fram sjuksköterskeinriktningar som vi kan se prov på i vårt material vilket gör att vi kan tolka dessa specialiseringar som vanligt förekommande bland manliga sjuksköterskor (Williams, 1995:12, 123).

Vad gäller konststillhörighetens betydelse för karriärmöjligheter visar resultatet att majoriteten av verksamhetscheferna i studien är eniga om att deras karriärmöjligheter påverkas till det positiva av att vara man på en kvinnodominerad arbetsplats. Enligt respondenterna kan fördelarna komma som ett resultat av dels en strävan om en jämnare könsfördelning i branschen, dels som ett resultat av en samhällelig maktstruktur. De fördelar som respondenterna framhåller kan vi koppla till Williams teori om glashissen och hennes redogörelse för hur den manliga överordningen i samhället följer med män in i sin minoritet på arbetsplatsen och ger dem goda karriärmöjligheter (Williams, 1995:79-80). Att män har goda karriärmöjligheter kan också förstås med utgångspunkt i Connells maktdimension vilken framhåller att män har hög status i samhället (Connell, 2003:82). Enligt vår tolkning, med utgångspunkt i Connells maktdimension, kan männens höga status innebära goda förutsättningar även inom arbetslivet och ge dem fördelar gentemot kvinnorna på arbetsplatsen.

5.3 Mansbrist

I detta tema har vi ställt samman resultat gällande männens beskrivningar av varför de tror att det är så få män inom äldreomsorgen, vad detta får för effekter, varför fler män skulle behövas samt om de själva aktivt rekryterar in fler män.

5.3.1 Resultat

Äldreomsorgen är enligt verksamhetschefernas beskrivningar en kvinnodominerad bransch dit få män söker sig. De flesta av respondenterna sluter sig till att frånvaron av män i branschen bottnar i traditionella föreställningar om mäns och kvinnors egenskaper och vad de utifrån dessa är lämpade att arbeta med. Således menar respondenterna att äldreomsorgen traditionellt sett är en bransch som antas lämpa sig bättre för kvinnor än för män på grund av att arbetsuppgifterna som ingår i yrket är kvinnligt kodade. Dessa traditionella föreställningar tydliggörs av Stefans uttalande nedan.

Det är ett kvinnligt yrke /.../ Sociala inriktningen med mycket mjuka så kallade värden. Det ligger ju i vårt sociala spel att män ska göra andra saker och kvinnor ska göra vissa saker och det är klart det speglar ju fortfarande dagens samhälle till stora delar /.../ Det är väl traditioner och kultur, socialt vedertaget.

Även Lars beskriver äldreomsorgen som en bransch som sedan lång tid tillbaka dominerats av kvinnor.

Jag tror att det är ett klassiskt kvinnoyrke /.../ Om man ser tillbaka på själva branschen så är det ju väldigt många kvinnor /.../ Allt från samarit eller hemsamarit som det heter på 60- 70-talet och framåt så har det ju varit något slags extraarbete för hemmafruar.

Samma tradition som gör sig gällande på arbetsmarknaden, menar bland annat Hampus, återspeglas redan på vård- och omsorgsutbildningarna som även de är kvinnodominerade. Detta uttrycker han i nedanstående citat.

Men som jag ser det så tror jag det är mer kvinnor som söker sig till själva utbildningen. Då blir det väl automatiskt så att man vill ha liksom den person som har den utbildningen, undersköterska eller sjuksköterska.

Att fler kvinnor än män söker sig till vård- och omsorgsrelaterade utbildningar tydliggörs av Roberts beskrivning. När han studerade till sjuksköterska ingick 82 studenter i klassen varav enbart åtta var killar. Fem av åtta respondenter beskriver att män med sjukvårdsutbildning istället väljer andra inriktningar inom vård- och omsorgsycket med högre löner och färre inslag av det "mjuka omhändertagandet" som äldreomsorgsarbetet innebär. Stefan beskriver hur han tror att männens val av inriktningar bottnar i att det är mer händelserikt och fartfyllt inom dessa, där arbetsuppgifterna har en teknisk karaktär vilket tilltalar män. Några respondenter framhåller också att befattningar inom äldreomsorgen har låg status och är dåligt betalda vilket de ser som en källa till den manliga frånvaron i branschen. Jonas är en av de respondenter som talar om äldreomsorgens låga status och menar att trots att äldreomsorgen har negativa associationer är det ett viktigt yrke där statusen bör höjas.

Det är ett yrke precis som alla andra yrken, man måste vara skicklig, man måste kunna jättemycket för att jobba, det är svårt jobb att jobba som undersköterska. Det finns jätte, jättemycket utmaningar, det är inte bara duscha och mata nån utan det är jättemånga stora utmaningar /.../ Det är också status och lågavlönat yrke som gör att männen är så få /.../ Man måste höja statusen framförallt.

Flera av verksamhetscheferna i studien menar att det är påtagligt att män inom äldreomsorgsbranschen är få och att detta blivit uppenbart då de själva arbetade som sjuksköterskor. Flera beskriver hur det hänt att de blivit missförstådda av kunderna för att vara läkare. Jonas är en av dem.

Ett exempel är när jag kommer in som sjuksköterska så uppfattas jag eller upplevs jag som läkare så säger de att "är det doktorn som kommer" så säger jag "nej det är sköterska, det är syster Jonas", "Syster Jonas hahaha".

Männen i studien konstaterar att det på grund av den manliga frånvaron i äldreomsorgen finns ett behov av fler män i branschen. I denna fråga betonar samtliga av respondenterna att fler mäns intågande i branschen kan bidra med många förbättringar. En aspekt av detta är en bättre dynamik i arbetsgrupperna som i nuläget består av majoriteten kvinnor. Flera av männen i studien beskriver att arbetsgrupperna skulle må bra av en blandad könsfördelning. Detta skulle kunna bidra med ett

bättre arbetsklimat där olika infallsvinklar och tillvägagångssätt kan mötas, menar respondenterna. Jonas och Stefans citat nedan är tydliga exempel på detta.

Om man i vissa situationer tänker på olika sätt och kommer till olika lösningar kan det skapa bättre gruppdynamik tycker jag.

Många säger att en blandad personalgrupp, en blandad arbetsplats med både män och kvinnor blir en bättre arbetsplats, eller en trevligare arbetsplats.

En annan aspekt av förbättringar som fler män inom äldreomsorgen skulle kunna bidra med är en större tillfredsställelse av kundernas varierande behov. Detta menar samtliga respondenter som poängterar att kunderna efterfrågar och uppskattar manliga medarbetare. Det finns både manliga och kvinnliga kunder och en representation av medarbetare av båda könen skulle bättre tillgodose kundernas behov menar respondenterna. Filip uttrycker sin syn på detta i citatet nedan.

Så killar behövs plus att det uppskattas också av kunder, specifikt kvinnliga brukare uppskattar när killar jobbar.

David menar att fler män kan skapa en större flexibilitet och anpassning till kundernas önsknings.

Funkar det inte med en person så kanske man måste byta ut den. Då kan det vara bra om vi har någon som är annorlunda. Exempelvis en kille.

Den nuvarande bristen på manlig personal inom äldreomsorgen är enligt de flesta verksamhetscheferna i studien ett aktuellt problem. Fem av åtta verksamhetschefer beskriver att de aktivt skulle prioritera en manlig sökande framför en kvinnlig sökande i ett rekryteringssammanhang. Filip, Lars och Jonas gör detta tydligt i nedanstående citat.

Det är ingen diskriminering eller nåt men det handlar om att vi vill gärna ha en manlig sjuksköterska.

Då har vi sagt att vi måste prioritera att män, att fler män kommer in i vården, så att det tar jag ju absolut hänsyn till.

Jag skulle nog välja en man av den anledning att vi behöver en mer rättvis könsfördelning här på arbetsplatsen.

David beskriver vikten av att hela rekryteringsprocessen utformas utifrån ett medvetet könsperspektiv där man uttryckligen uppmanar män att söka tjänster inom äldreomsorgen.

Absolut. Det är liksom allt från utförandet av annons /.../ Liksom att man inte bara vänder sig till kvinnor utan även lyfter att man vill ha in män.

Bristen på manliga sköterskor inom äldreomsorgen illustreras av respondenternas beskrivningar av hur manliga sökanden till annonserade tjänster enbart utgör cirka 10% av den totala ansökningsgruppen. Robert berättar hur det kan se ut gällande könsfördelning bland de sökande när hans verksamhet söker personal.

Du vet när jag lämnar in ansökan till arbetsförmedlingen och jag vill ha en undersköterska det kommer ungefär 20 ansökningar, och av de 20 är nästan 18 kvinnliga.

Eftersom det är så få män som söker tjänster inom äldreomsorgen är det därför, enligt somliga respondenter, viktigt att behandla dessa ansökningar med viss förtur. Peter är en av de respondenter som gör det.

Sen är det ju så att de är inte så, söker vi en sköterska kan vi få 100 ansökningar på en tjänst varav fem eller max tio är män. Och då gäller det att man träffar de som skulle kunna vara intressanta där men vi går ju alltid efter den kandidaten som är bäst lämpad. Så är det ju, men ändå är målet /.../ att vi behöver fler män.

En avvikelse från detta mönster står två av respondenterna för som menar att könsaspekten inte är någonting de tar hänsyn till i ett rekryteringssammanhang. Hampus är en av dem och han fokuserar istället enbart på individen och dess personlighet när han rekryterar.

5.3.2 Analys

Enligt flera av männen i studiens beskrivningar söker sig få män till äldreomsorgen som en konsekvens av traditionen att män och kvinnor anses vara lämpade för att arbeta med olika saker. De flesta respondenter menar att denna tradition inte bara visar sig på arbetsmarknaden utan även på utbildningar inom vård och omsorg som även de är kvinnligt dominerade. Denna samhällstradition kan vi förstå med utgångspunkt i Connells produktionsdimension där hon illustrerar hur män och kvinnor kategoriseras i olika yrkesprofessioner vilket resulterar i en uppdelning av vilket yrke som lämpar sig för respektive kön (Connell, 2003:84-85).

Huvudparten av verksamhetscheferna framhåller att de arbetsuppgifter som ingår i äldreomsorgen traditionellt anses vara kvinnliga då de innefattar ett mjukt och omhändertagande bemötande gentemot kunderna. De traditionella föreställningarna om att arbetsuppgifter inom äldreomsorgen lämpar sig bättre för kvinnor kan förklaras med Connells symboliska dimension vilken framhåller att idéer om könstillhörigheten påverkar vilka egenskaper individer tillskrivs (Connell, 2003:89). Med utgångspunkt i Connells symboliska dimension kan kvinnodominansen i branschen förstås genom att kvinnors tillskrivna egenskaper är förenliga med de arbetsuppgifter som ingår i äldreomsorgen. Den manliga frånvaron i branschen kan vi med stöd i Connells resonemang förklara som ett resultat av att arbetsuppgifterna inom äldreomsorgen inte är kodade som manliga och att manliga egenskaper istället anses höra hemma i en annan bransch.

Föreställningen om att manliga egenskaper inte hör hemma i äldreomsorgen uttrycks av flera av männen i studien som beskriver hur de blivit misstagna för att vara läkare under tiden då de arbetade som sjuksköterskor. Williams ger en förklaring till denna misstolkning då hon menar att det är vanligt förekommande att manliga sjuksköterskor utsätts för stereotypisk behandling av kunder när män träder utanför sin traditionella yrkesroll (Williams, 1995:101). Vi kan med utgångspunkt i Connells emotionsdimension förstå kundernas misstolkning som en känsloreaktion som uppstått på grund av att männen frångått en traditionell könsföreställning när de arbetat som sjuksköterskor och inte läkare (Connell, 2003:86).

Trots att det finns en traditionell föreställning om att män lämpar sig bättre i andra yrken menar verksamhetscheferna i studien att män i äldreomsorgen kan bidra med flera förbättringar och utveckla branschen positivt. En aspekt av detta är att kunders behov bättre kan uppfyllas då de i stor utsträckning efterfrågar manliga medarbetare. I just den här delen av empirin ger Williams oss ingen hjälp att förstå männens beskrivningar då hon i sin teori om glashissen framhåller att kunder ofta visar misstänksamhet och tar avstånd från män i kvinnodominerade yrken (Williams, 1995:102).

En annan aspekt av förbättringar är enligt majoriteten av verksamhetscheferna att män kan bidra med en bättre dynamik i arbetsgrupperna och tillföra fler tillvägagångssätt för arbetsutförandet. Enligt flera av männens beskrivningar kan en kombination av manliga och kvinnliga infallsvinklar också skapa ett bra arbetsklimat. Med utgångspunkt i Connells symboliska dimension kan vi förstå männens resonemang om att män och kvinnor är olika och att de kan komplettera varandra i olika sammanhang på arbetsplatsen. Den symboliska dimensionen förklarar hur könsföreställningar påverkar hur samhället ser på män och kvinnor och deras egenskaper på olika sätt (Connell, 2003:89-90). Vi kan utifrån detta resonemang tolka det som att dessa könsföreställningar gör sig gällande även i verksamhetschefernas beskrivningar. Indirekt gör de en skillnad på mäns och kvinnors olika egenskaper och hur dessa kan tillföra olika infallsvinklar och tillvägagångssätt i arbetet.

De flesta respondenter uttrycker i sina beskrivningar att fler män inom äldreomsorgen behövs och majoriteten av dem därför skulle ge företräde för en manlig sökande framför en kvinnlig motsvarande. Williams teori om glashissen indikerar att män kan bidra till glashissens existens genom att etablera relationer med manliga kandidater i rekryteringen och ge dem företräde framför kvinnliga kandidater (Williams, 1995:91). Med stöd i detta resonemang kan den prioritering av män i rekryteringssammanhang som diskuteras i vårt resultat, ses som något som kan fungera som ett upprätthållande av glashissens existens.

5.4 Att vara verksamhetschef

I detta tema redogör vi för resultat gällande hur respondenterna beskriver bristen av män på verksamhetschefsnivå inom äldreomsorgen. Fördelar och nackdelar med att vara manlig verksamhetschef på en kvinnodominerad arbetsplats samt ledarskapsstrategier behandlas också under detta tema.

5.4.1 Resultat

Männen i studien beskriver att bristen på manliga verksamhetschefer inom äldreomsorgen beror på att utbildningar och de lägre positionerna inom branschen är kvinnligt dominerade och att denna kvinnodominans följer med upp i organisationshierarkin. Detta tydliggör Filip.

Jag tror att i grund och botten är det samma sak som att vi inte har undersköterskor eller vårdbiträden, det är inte många killar. Jag tror att det går upp också, uppåt egentligen.

Även Peter tror att den kvinnliga dominansen på utbildningar inom vård och omsorg är förklaringen till att kvinnor har fler representanter på verksamhetschefsnivå.

För att bli verksamhetschef så krävs det att man är socionom, sjuksköterska, ja paramedicin alltså rehab eller nån slags rehabpersonal. Alltså att ha en legitimation kan man väl säga. Och där

är det ju också kvinnodominerat om man tittar på skolorna. Så urvalet minskar ju redan där innan man ens funderat, tanken på att bli verksamhetschef.

Peter menar vidare att ett sätt att få fler manliga verksamhetschefer till äldreomsorgen är att bredda urvalskriterierna samt ändra anställningskraven till dessa tjänster.

Nu går man ännu mer till att man måste ha en specifik kompetens för att bli verksamhetschef så det är ju framförallt för oss privata är det svårt att få verksamhetschefer som går igenom, för man måste ju ha tillstånd till att driva. Jag ser det inte, även fast jag är hälso-sjukvårdsutbildad, så ser jag inte varför man inte skulle kunna ta en ledare från en annan bransch som har en examen och bli godkänd. Det handlar om ledarskap, det är inte svårare än så och man kan delegera hälso- och sjukvårdsansvaret /.../ Jag tycker att, jag tror att det skulle kunna vara en vinst också för att få in män att man tar in från andra branscher.

Majoriteten av respondenterna beskriver sina erfarenheter av att vara manlig verksamhetschef på en kvinnodominerad arbetsplats som mestadels positiva. Respondenterna menar att deras könstillhörighet gynnar dem i arbetet och att det är fördelaktigt att vara man och leda kvinnor. Ett tydligt exempel på detta får vi i Filips uttalande.

Men annars nej det är inte, jag kan inte säga att det är uttalat nån negativ liksom påverkan att jag har varit... Tvärtom kan vara att det varit förmånligt för mig att jobba som chef inom äldreomsorgen.

Denna fördelaktiga cheffssituation beskriver flera av verksamhetscheferna i studien som en följd av traditionella maktstrukturer mellan män och kvinnor vilket kan gynna manliga chefer som leder kvinnor. Det kan finnas någon slags grundrespekt för manliga ledare som gör att kvinnor finner det naturligt att ledas av män menar respondenterna. Nedan följer tre citat av Peter, Robert och Stefan som på olika sätt uttrycker mäns fördelar i att leda kvinnor.

Sen kanske det är en fördel att vara man också om man tittar bakåt på hur maktstrukturerna ser ut, vilket är hemskt, så kan det vara en fördel när man är ledare att vara man i en kvinnodominerad bransch.

Jag själv tycker att de lyssnar på mig. Och det är bra att en man har koll på dem. Jag tror det blir bättre eftersom när jag pratar så lyssnar alla och det blir inte mycket tjafs.

Kvinnor, kanske framförallt på sådana här arbetsplatser kanske ser upp till män på ett annat sätt och då kanske man har en del förspänt redan från början, om man inte missbrukar det /.../ Det blir tydligt i en sådan här bransch där de flesta kvinnor vad ska jag säga är undergivna män, det är mycket framförallt inom andra kulturer där mannen har en helt annan position i deras samhälle från början, man ser upp till. En ren svensk arbetsplats med bara svenska kvinnor där tror jag att där blir det självklart... för de är ju vana med vår kultur och med våra normer

och sådär det tror jag, där får man passa sig men där kan man också om man sköter sina kort rätt så kan det också bli så att man får fördelar där.

De få svårigheter som några av männen i studien lyfter fram som nackdelar med att vara manlig verksamhetschef på en kvinnodominerad arbetsplats har inte med deras könstillhörighet att göra. Istället menar de att dessa svårigheter är ett resultat av att alla individer är olika och samspelar olika bra med olika individer. Detta exemplifierar Hampus i uttalandet nedan.

Men jag tror inte det har någon betydelse om man är manlig eller om man är kvinnlig chef och att man får nackdelar eller fördelar. Jag tror mycket har med själva personen att göra /.../ Hur du beter dig som chef det är väl det viktigaste.

Flera av respondenterna anser att det finns skillnader i bemötandet från medarbetare gentemot manliga respektive kvinnliga ledare på kvinnodominerade arbetsplatser. Enligt dessa respondenter är bemötandet mer fördelaktigt för dem som manliga ledare än för kvinnor på liknande positioner. En aspekt av detta är att en manlig chef har större respekt och acceptans än en likställd kvinnlig chef, vilket Jonas erfarit.

Det finns jättestarkt fortfarande, manligt och kvinnligt i Sverige, och det är mer respekt i kvinnogruppen för en man verkar det som (...) Ett exempel är när jag kom till (xxx) tillsammans med en kvinnlig chef som skulle lämna över till mig så kände vi på en gång skillnad i hur de var mot henne och hur de var mot mig. Och hon var förvånad. Det var första gången jag såg dem men hon var förvånad och förknippade det med att jag var en man och att jag därför blev bemött bättre än de bemötte henne. Det var hennes slutsats av det hela och det är kanske så, jag vet inte men det (...) folk säger ibland ”bara för du är man så har du lättare att jobba i en kvinnogrupp”, för då, då har man respekt.

Även Stefan tror att medarbetares bemötande gentemot en kvinnlig chef kan skilja sig åt från bemötandet gentemot en manlig chef.

En kvinna har kanske lite, föreställer jag mig, kan ha svårare att leda en kvinnlig grupp. Om hon kanske...det kanske finns en större acceptans för en man som leder en kvinnlig grupp, jag vet inte.

Enligt verksamhetscheferna i studiens beskrivningar uppstår det även för manliga ledare på kvinnodominerade arbetsplatser ibland problematiska situationer som kräver strategier för att lösa problemen. På frågan om verksamhetscheferna antar några särskilda förhållningssätt i sitt ledarskap av den anledning att det främst är kvinnliga medarbetare på arbetsplatsen, svarar majoriteten av dem att de inte gör det. Däremot menar flertalet att det alltid är viktigt att anpassa sitt ledarskap efter gruppen som leds. Denna anpassning, menar dock huvudparten av verksamhetscheferna, inte är beroende av medarbetarnas kön utan har snarare att göra med de olika personligheterna som finns i arbetsgruppen. Peter beskriver denna typ av anpassning i citatet nedan.

Man anpassar sig ju alltid, annars är man ju rökt. Det går inte, man kan inte vara ledare och inte anpassa sig. Det funkar ju inte utan man

anpassar sig såklart till den miljön man är i utan att gå ifrån sina, sitt sätt att vara och leda. Men det är ju självklart att man måste anpassa sig i sin kommunikation och i sitt sätt att vara det är ju självklart.

Filip beskriver dock, till skillnad från de övriga, att vissa situationer kan kräva ett traditionellt manligt förhållningssätt som ett led i att få struktur på en kvinnligt dominerad grupp. Med manligt avses här ett auktoritärt och kontrollerande förhållningssätt.

Jag är en man så jag kan inte agera som en kvinna så det kan hända i vissa situationer att jag måste visa min manlighet i mitt chefskap för att också strukturera upp vissa saker. Men det kan vilken kvinnlig chef också visa, det är inga konstigheter /.../ Ibland kanske mina manliga egenskaper går upp när jag, när saker går över gränsen för att markera. Då måste du säga (...) att ”nu räcker det liksom, att det är jag som bestämmer här, det är jag som ansvarig person” och då kanske den manliga rösten också kommer i vissa situationer.

Som motsats till förhållningssättet att ibland betona sina manliga egenskaper i sitt ledarskap menar Stefan att han ibland får tona ned traditionellt maskulina drag och istället framhäva traditionellt feminina drag. Detta för att möta den kvinnligt dominerade gruppen som han leder.

Ett mjukare, mera att inte peka med hela handen vilket kanske ibland man skulle vilja göra men att man måste lirka, man måste få alla att förstå att det kanske är de som har kommit med idén, jag vet inte men...

5.4.2 Analys

Frånvaron av manliga verksamhetschefer inom äldreomsorgen kan enligt respondenterna ses som en följd av att både utbildningar och yrkespositioner på lägre nivåer i branschen domineras av kvinnliga medarbetare. En respondent beskriver att om urvalet för tjänsten som verksamhetschef skulle vidgas till att omfatta ledare utan vare sig utbildning inom vård- och omsorg eller arbetslivserfarenhet inom branschen skulle säkert fler män inneha positionen som verksamhetschef. Williams menar att försök i att jämnar ut en könssegregerad bransch ofta slutar i ojämlikheter då männen framträder starkare än kvinnor även i kvinnliga professioner (Williams, 1995:86). Vår tolkning av detta är att om urvalet vidgas och fler män kommer in på verksamhetschefsnivå inom äldreomsorgen kommer en kvinnligt dominerad bransch att styras av män vilket kan bidra till en vertikal segregering.

Vidare visar resultatet att positionen som manlig verksamhetschef anses fördelaktig för respondenterna. Inga negativa sidor kopplat till männens könstillhörighet beskrivs. Istället menar männen i studien att det är positivt för en man att leda kvinnor då kvinnor på grund av traditionella maktstrukturer har en naturlig fallenhet att ledas av en man. Detta kan kopplas till Connells maktdimension där hon förklarar männens överordning i samhället (Connell, 2003:81). Vi kan tolka denna överordning som att män blir ”naturliga” ledare och att kvinnornas underordning gör dem till ”naturliga” följare på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i maktdimensionen ges således en möjlig förklaring till männens fördelaktiga chefsposition på en kvinnodominerad arbetsplats.

Verksamhetschefernas beskrivningar tyder på att manliga chefer vid vissa tillfällen ges ett bättre bemötande från medarbetarna än kvinnliga chefer. Den symboliska dimensionen tillsammans med

maktdimensionen som Connell talar om kan ge en förklaring till denna företeelse. Den symboliska dimensionen fokuserar på hur föreställningar om kön inverkar på individers bemötande gentemot varandra och maktdimensionen inbegriper idéer om en man som en person med hög ställning (Connell, 2003:82, 89). Med bakgrund av att föreställningar om en man ofta inbegriper bilder av en person med hög ställning kan en förklaring ges till varför de manliga cheferna i vår studie har getts ett gott bemötande på arbetsplatsen. Williams beskriver även hur kvinnliga medarbetare ofta har ett antagande om att män har den rätta kunskapen och kompetensen för ledarroller (Williams, 1995:100). Detta kan vi se som ytterligare en potentiell förklaring till respondenternas beskrivningar av att de mötts av, eller kan tro sig mötas av, ett mer fördelaktigt bemötande från kollegor än deras kvinnliga motsvarigheter.

Det görs i resultatet också gällande att många av verksamhetscheferna i studien inte anpassar sina förhållningssätt i ledarskapet till den kvinnligt dominerade gruppen. Det är enbart två respondenter som uppger att de ibland anpassar sitt ledarskap för att bättre leda en kvinnligt dominerad arbetsgrupp. Att männen inte anpassar sig till den kvinnliga kontexten kan förklaras med Williams teori om glashissen där hon menar att män i minoritet inte behöver rätta sig efter, eller införliva de kvinnliga beteendemönster som finns på arbetsplatsen. Istället har de möjlighet att utveckla egna normer och förhållningssätt utan att bli ifrågasatta (Williams, 1995:82-83).

5.5 Minoritetsbeskrivningar

I detta tema presenteras resultat vad gäller verksamhetscheferna i studiens minoritetsbeskrivningar. I detta inbegrips effekter av minoriteten, huruvida verksamhetscheferna eftersöker ett manligt nätverk på arbetsplatsen samt hur arbetsplatskulturen ter sig på en kvinnodominerad arbetsplats.

5.5.1 Resultat

Enligt männen i studien identifierar majoriteten av dem inte sin minoritet med några negativa effekter. Ingen säger sig ha blivit utsatt för någon form av kränkande särbehandling på grund av sitt kön. Istället är en dominerande beskrivning bland respondenterna att minoritetssituationen är positiv och att de känner sig bekväma och omhändertagna på arbetsplatsen som en av få män. Filip återger de kvinnliga medarbetarnas goda bemötande gentemot honom i citatet nedan:

“Du är ensam kille, det är lugnt vi tar hand om dig”.

Även Stefan är bekväm i sin situation som en av få män. Han menar att det kan botten i att han har lång erfarenhet av att arbeta med kvinnor.

Jag har jobbat med kvinnor i hela mitt liv och känner mig bekväm i den miljön. Jag tror jag skulle känna mig ganska konstig och obekvämt i en manlig miljö faktiskt.

Hampus tror att den egna personligheten är det som avgör om man trivs eller inte med att arbeta med mestadels kvinnor.

Jag tycker det är kul att jobba med kvinnor. Sen är det väl lite mer hur man är som person. Trivs man mer med kvinnor, ja men då är det roligt att ha ett sådant jobb. Om man gillar att umgås med mer män då kan jag tänka mig att det blir tråkigt. Men jag som person tycker att det är kul.

Peter tänker sig att det kan vara positivt att inte tillhöra majoriteten.

Man har en fördel att vara, inte kanske fördel av att vara man, men fördel av att inte vara den som det är flest av.

En något mer negativ bild av minoritetssituationen skildras dock av Filip som framhåller att han ibland kan uppleva ensamhet som en av få män bland så många kvinnor på arbetsplatsen.

Man kan säga så här, på det personliga planet jag tänker lite grann, ja, specifikt på de här planeringsdagarna när man reser när man du vet, kollegorna delar rum och jag får mitt eget rum för att jag är ensam kille och sen... Man tänker lite grann att man befinner sig som en minoritet, till och med det finns ingen minoritet - det är bara jag i den gruppen.

Känslan av ensamhet säger Filip skulle mildras om det kom in fler män i arbetsgruppen. Han berättar att han ibland brukar skoja med rekryteringsansvariga på arbetsplatsen om att det borde rekryteras in fler män som kan göra honom sällskap. De övriga männen i studien uppger att de inte har något större behov av, eller efterfrågar, ett manligt utbyte på arbetsplatsen. Lars nämner dock att han kompenserar bristen av män på arbetsplatsen med att umgås med män på fritiden.

Det har jag liksom i privatlivet då istället som en slags kompensation.

Flertalet av respondenterna framhåller dock att det finns en brist på typiskt manliga samtalsämnen på arbetsplatsen och att de kvinnliga medarbetarna har andra intresseområden än männen själva. Nedanstående citat av Robert och Lars handlar om hur samtalen kan te sig på respondenternas kvinnodominerade arbetsplatser.

Jo självklart, de manliga pratar om bilar och kanske träning och hur ofta du tränar och sen fotboll /.../ Kvinnor pratar mest om privata saker till exempel modekläder /.../ Sen pratar de om mat också, "vad har du lagat, vad ska ni äta ikväll?".

Det hade varit andra diskussionsområden /.../ det är ju sällan man pratar tips och fotboll och sådana saker. Det kan ju vara mer allmänt och liksom vad man har gjort i helgen.

Som en av få män på arbetsplatsen avviker de manliga verksamhetscheferna i studien från den kvinnliga majoriteten. De flesta av respondenterna hävdar att de utmärker sig bland alla kvinnor eftersom de är av motsatt kön och att detta gör att de särskiljs positivt från kvinnorna på arbetsplatsen. Denna synlighet beskrivs av majoriteten av respondenterna som ett faktum och som något naturligt snarare än som någonting besvärligt och problematiskt. En avvikande synpunkt kommer ifrån Stefan som beskriver att han ibland upplever att det förväntas en större prestation ifrån honom än från kvinnorna. Han menar att både misstag och framgång blir synliga för honom som en av få män på arbetsplatsen.

5.5.2 Analys

I resultatet framgår det av männens beskrivningar att majoriteten inte upplevt några negativa effekter av sin minoritetssituation. Ingen av verksamhetscheferna beskriver någon upplevelse av

kränkande särbehandling kopplat till könstillhörigheten. Istället beskrivs minoritetssituationen mestadels som positiv och männen i studien uppger att de känner sig bekväma och omhändertagna på arbetsplatsen som en av få män. Männens positiva beskrivningar av att utgöra minoritet kan med utgångspunkt i Williams teori om glashissen förklaras med att männens överordnade ställning i könsmaktsordningen ger dem litet motstånd från kvinnor. Istället tenderar kvinnliga medarbetare att välkomna män in i typiskt kvinnliga yrkesprofessioner (Williams, 1995:79, 82).

En negativ effekt av minoritetssituationen som dock lyfts fram är av en respondent som menar att en känsla av ensamhet ibland kan infinna sig och han menar att denna känsla skulle förändras om det kom fler män till arbetsplatsen. Denna känsla kan vi koppla till Williams som i sin teori om glashissen lyfter fram att en anledning till att män vill ha in fler män till kvinnodominerade arbetsplatser är på grund av ett personligt behov som skulle tillfredsställas genom ett större manligt utbyte i form av gemensamma intressen (Williams, 1995:151).

Ett eget behov av ett manligt nätverk på arbetsplatsen visar sig dock inte i någon större utsträckning i resultatet. Istället verkar männen i studien generellt sett vara nöjda med att vara en av få män på arbetsplatsen. Williams presenterar en möjlig förklaring till varför många män trivs med att utgöra minoritet. Hon menar att fler män på arbetsplatsen skulle innebära en större konkurrens för männen vilket skulle försämra egna möjligheter att göra karriär (Williams, 1995:149).

Även om de flesta verksamhetscheferna i studien inte säger sig sakna ett manligt utbyte på arbetsplatsen görs det tydligt av deras beskrivningar hur en kvinnlig arbetsplatskultur inte alltid går hand i hand med männens egna intressen. Flera av männen i studien skildrar hur samtalsämnen som förekommer på kvinnligt dominerade arbetsplatser ofta skiljer sig från typiskt manliga samtalsämnen på grund av de skilda fritidsintressen som män och kvinnor tenderar att ha. Connell ger med sin symboliska dimension ett analysverktyg för att förstå skillnader i samtalsämnen mellan män och kvinnor. Den symboliska dimensionen begreppsliggör hur aspekter som symboliserar genus återfinns på alla nivåer i samhället och återspeglas även i intressen (Connell, 2003:90). Enligt vår tolkning kan dessa skilda intressen återspeglas i vad de olika könen tenderar att tala om. Med utgångspunkt i detta resonemang är det förståeligt varför männen i studien beskriver samtalen på sina arbetsplatser som typiskt kvinnliga och att de ser en skillnad mellan dessa och sina egna samtalsämnen.

Verksamhetscheferna i studiens beskrivningar av sin minoritetssituation tyder på att de flesta inte upplevt någon form av negativ synlighet som kan härledas till deras minoritet. Tvärtom har minoritetssituationen och synligheten till största del varit av positiv karaktär vilket gett dem goda karriärmöjligheter. Respondenternas beskrivningar av detta konkretiserar Williams resonemang om hur män i minoritet tenderar att uppleva sitt numerära underläge som en tillgång för deras karriärer (Williams, 1995:79).

6. Avslutande diskussion

I detta kapitel summeras inledningsvis studiens resultat där vi besvarar studiens frågeställningar. Därefter följer ett avsnitt där studiens resultat/analys diskuteras med utgångspunkt i den tidigare forskning som presenterats. Vidare följer ett avsnitt där vi diskuterar studiens resultat/analys i relation till våra teoretiska val samt ett avsnitt där vi diskuterar hur studiens resultat formats av våra metodval. Slutligen presenteras implikationer för framtida forskning.

6.1 Summering av resultat

Syftet med studien har varit att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Nedan presenteras studiens summerade resultat där vardera frågeställning besvaras i varsitt avsnitt.

6.1.1 Frågeställning 1: Hur beskriver de manliga verksamhetscheferna innebörden av sin minoritetssituation?

Det mest centrala när det gäller verksamhetschefernas beskrivningar av innebörden av sin minoritetssituation är att den anses vara fördelaktig. En aspekt av detta är att minoriteten beskrivs underlätta för dem i karriärsammanhang då männens könstillhörighet kan ge dem företräde i rekryteringssammanhang framför kvinnliga sökanden. Ytterligare en aspekt av den fördelaktiga minoritetssituationen som verksamhetscheferna i studien lyfter fram är att både kollegor och kunder uppskattar, uppmärksammar och välkomnar männen in i yrket. Sammantaget kan de flesta av verksamhetschefernas beskrivningar ses som ett uttryck för hur det numerära underläget uppfattas som gynnsamt och positivt då de inte mötts av nackdelar kopplat till deras könstillhörighet. Verksamhetschefernas fördelaktiga minoritetssituation har vi sett som ett uttryck för Williams teori om glashissen och om hur mäns överordnade ställning i samhället följer med in i minoritetssituationen och kan skapa goda karriärmöjligheter.

Något annat som är centralt i de manliga verksamhetschefernas beskrivningar av innebörden av sin minoritetssituation är hur de flesta beskriver sin chefsroll som fördelaktig och icke-problematisk. Enligt beskrivningarna stöter de sällan på opposition från de kvinnliga medarbetarna. Vidare ges beskrivningar av hur det kan vara gynnsamt för en man att leda en kvinnodominerad arbetsgrupp vilket respondenterna tror kan botten i traditionella maktstrukturer. Hur maktstrukturer mellan könen kan påverka männens ledarroll positivt har vi förklarat med Connells maktdimension där hon gör gällande att mäns överordning ger dem hög status och makt. De flesta av männen beskriver också hur de inte anpassar sina förhållningssätt i ledarskapet på något särskilt vis för att bättre leda en kvinnligt dominerad arbetsgrupp. Dessa beskrivningar har vi förklarat med hjälp av Williams teori om glashissen där hon för ett resonemang om att män i minoritet inte behöver rätta sig efter en kvinnlig kontext.

Ytterligare en central beskrivning av innebörden av de manliga verksamhetschefernas minoritetssituation är hur de som chefer har möjlighet att påverka sitt numerära underläge. Det beskrivs av männen i studien hur de flesta av dem aktivt prioriterar män framför kvinnor i rekryteringssammanhang. Denna inkvotering av män kan inte i någon större utsträckning härledas personliga behov hos respondenterna. Istället menar de flesta att fler män kan skapa en bättre arbetsgrupp och på så sätt utveckla arbetsutförandet på arbetsplatsen. Hur respondenterna beskriver att de ger företräde till män i rekryteringar har vi kopplat till Williams teori om glashissen och hur manliga chefers prioritering av män kan upprätthålla glashissens existens.

6.1.2 Frågeställning 2: Vilka föreställningar om kön kommer till uttryck i de manliga verksamhetschefernas beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete?

En föreställning om kön som kommer till uttryck i de flesta av verksamhetschefernas beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete är hur det finns en samhällelig föreställning om att äldreomsorgen är en traditionellt kvinnlig bransch. Respondenterna beskriver hur arbetsuppgifter inom branschen sammanlänkas med kvinnligt, mjuka och omhändertagande egenskaper. Detta förklarar männen i studien gör att manliga sjuksköterskor väljer andra sjuksköterskeinriktningar av mer manlig karaktär. Föreställningar om manliga respektive kvinnliga yrken har vi sett som en konkretisering av dels Connells produktionsdimension, dels hennes symboliska dimension. Dessa dimensioner förklarar tillsammans hur män och kvinnor på grund av könsföreställningar i samhället tenderar att arbeta i olika yrken. Föreställningen om att män inte lämpar sig för äldreomsorgsyriken uttrycks vidare av flera av männen i studien som beskriver hur de under tiden som de var verksamma som sjuksköterskor misstogs av kunder för att vara läkare. Detta missförstånd kopplade vi dels till Williams resonemang om hur stereotypisk behandling kan förekomma för män i kvinnligt kodade yrken och dels till Connells emotionsdimension som menar att känsloreaktioner uppstår när traditionella könsföreställningar bryts.

En annan föreställning om kön som kommer till uttryck i verksamhetschefernas beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete är hur män och kvinnor på chefspositioner kan få olika bemötande från medarbetare. Flertalet av respondenterna lyfter fram att manliga chefer kan få en mer fördelaktig behandling från medarbetarna än kvinnliga chefer. Denna skillnad menar verksamhetscheferna bottnar i ett patriarkat och en djupt rotad respekt för män som anses ha högre status än kvinnor. Detta kunde vi dels förstå med utgångspunkt i Connells makt- och symboliska dimension, dels med utgångspunkt i Williams teori om glashissen. Dessa teorier gav en förklaring till att de manliga cheferna får respekt från omgivningen genom en föreställning om att män lämpar sig för ledarrollen.

Ytterligare en föreställning om kön som kommer till uttryck i männens beskrivningar av sitt yrke och sitt arbete är hur samtalsämnen tenderar att skilja sig åt mellan könen. Enligt flera respondenter blir denna skillnad tydlig då de diskussionsområden som behandlas på kvinnodominerade arbetsplatser inte i alla lägen överensstämmer med männen i studiens egna intressen. Skillnader i samtalsområden mellan män och kvinnor har vi analyserat med hjälp av Connells symboliska dimension som tydliggör hur genus återspeglas på alla nivåer i samhället, så även i intressen och samtalsämnen.

6.2 Diskussion av resultat/analys i förhållande till tidigare forskning

I kapitlet med tidigare forskning presenterades relevant forskning som bedrivits inom forskningskontexten som vår studie omfattas av. De tre teman som den tidigare forskningen centraliserades kring var: Kön och samhälle, Kön och organisation och Män i minoritet. Nedan diskuteras relationen mellan studiens resultat/analys och den tidigare forskning som presenterades under dessa tre teman.

I temat Kön och samhälle introducerades forskning om kön och genus samt hur föreställningar om dessa verkar på en samhällelig nivå. Hirdman redogör för hur det i samhället finns ett genussystem som legitimerar den manliga överordningen (Hirdman, 1988:52). Här kan vi se en parallell till vårt resultat/analys som indikerar att männen i studien har fördel av att vara män på kvinnodominerade arbetsplatser på grund av de rådande maktstrukturerna i samhället. Männen i vår studie beskriver

också samhälleliga könsföreställningar om manliga respektive kvinnliga egenskaper och hur dessa föreställningar inverkar på deras yrke och arbete. De manliga respektive kvinnliga egenskaper som männen i studien beskriver överensstämmer med de traditionellt manliga och kvinnliga egenskaperna som exemplifieras i den tidigare forskningen (Connell, 1995:101), (Connell, 1987:187), (jfr Hines 1992; Bergenheim 1997).

I det andra temat, Kön och organisation, presenterades forskning som berörde könstillhörighetens inverkan på arbetet inom organisationen. Enligt Acker är organisationer inte könsneutrala då de ofta organiseras med utgångspunkt i den manliga medarbetaren. Detta får som följd att män ofta premieras och får en högre ställning inom organisationen än kvinnor, både vad gäller yrkespositioner och arbetsuppgifter (Acker, 1990:152). Vi kan placera vår studie i relation till Ackers resonemang då vi i likhet med henne har funnit att våra respondenter har en fördelaktig situation av att vara män i organisationssammanhang.

I vår studie har verksamhetscheferna beskrivit att den kvinnliga personalen på deras arbetsplatser tenderar att i samtal diskutera privatlivet ur olika aspekter. Detta menar verksamhetscheferna skiljer sig från typiskt manliga samtalsämnen. Likt vår studies respondenter menar Alvesson och Due-Billing att manligt respektive kvinnligt dominerade arbetsplatser tenderar att skilja sig åt vad gäller organisationskultur och samtalsämnen (Alvesson & Due-Billing, 1997:127-128). De organisationstypiska drag som Alvesson och Due-Billing talar om stämmer relativt väl överens med de drag som männen i vår studie har beskrivit.

I Moss Kanter's studie görs det gällande att kvinnor i minoritet på arbetsplatsen har en utsatt position som tokens vilken innebär sämre möjligheter och negativa effekter. Dessa negativa effekter benämner hon som: synlighet, kontrast och assimilering (Moss Kanter, 1977:210). Ytterligare forskning som redogör för mäns och kvinnors olika förutsättningar i organisationen är Morrison m.fl. och Ridgeway som konstaterar att kvinnor ofta möts av ett glastak av hinder och svårigheter när de ämnar avancera i organisationen (Morrison m.fl 1987:13) (Ridgeway, 2001:652). I vår studie framkommer det av männens beskrivningar att de flesta inte upplever några negativa effekter av sin minoritetssituation och att denna snarare kan gynna avancemang i organisationen. Skillnaden mellan vårt resultat/analys och Moss Kanter's, Morrison m.fl. och Ridgeway's resultat kan bero på att de i sina studier har fokuserat på kvinnor och att vi i vår studie har fokuserat på män.

I det tredje temat, Män i minoritet, introducerades forskning rörande män i numerärt underläge och deras upplevelser av sin minoritetssituation. I majoriteten av dessa studier framhålls det att minoritetssituationen ger män en fördelaktig situation i vilket sammanhang de än verkar. Detta har också uppmärksammats i vår studie. Heikes är en av de som fokuserat på män i minoritet. Han har i sin studie undersökt hur de tre token-effekterna synlighet, kontrast och assimilering upplevs av manliga tokens i jämförelse med kvinnliga tokens (Heikes, 1991:389). Han kommer av sin studie fram till att manliga tokens upplevde dessa effekter på ett annorlunda sätt än kvinnliga tokens och att dessa upplevelser oftast var av positiv karaktär (Heikes, 1991:396). Likt Heikes studie finner vi i vårt material att männen i vår studie beskriver upplevelser av positiv karaktär förenat med sin minoritetssituation. Dock är en skillnad mellan vår och Heikes studie att vi inte aktivt undersökt de tre token-effekterna som Moss Kanter talar om.

Hedlin har i sin studie fokuserat på män inom kvinnligt kodade utbildningar och fann, av männens beskrivningar, hur de erfor en mer fördelaktig behandling än deras kvinnliga studiekamrater (Hedlin, 2014:62). Skillnaden mellan Hedlins studie och vår studie är att Hedlin studerat män i

minoritet i utbildningssammanhang medan vi studerat män i minoritet i arbetslivet. Trots skillnaden i studiernas tillvägagångssätt är männens beskrivningar av sin minoritetssituation likartade.

Simpson har i sin studie undersökt män i kvinnligt kodade yrken och bakomliggande orsaker till deras karriärval, karriärorientering och ambitioner om att avancera (Simpson, 2005:367). Hon har genom studiens resultat skapat en typologi för de olika motiven som identifierats. En av typologins huvudkategorier är "Sökare" som kännetecknas av de män som valt ett kvinnokodat yrke på grund av ett genuint intresse för arbetet. Ytterligare en huvudkategori är "Finnare" vilka utmärks av de män som genom ett passivt val har hamnat i kvinnligt kodade yrken (Simpson, 2005:372). Det finns likheter mellan dessa två huvudkategorier och våra respondenters beskrivningar. Dessa huvudkategorier kan förklara hur våra respondenters genuina intresse för äldreomsorgen fick dem att söka sig till branschen och hur sedan yttre omständigheter och ett "inre" driv tog dem till verksamhetschefspositionen.

Vår studies resultat/analys visar att verksamhetscheferna i studien haft ambitioner om att avancera till högre positioner i organisationen vilket haft sin grund i olika anledningar. McLean har studerat män i social omsorgsverksamhet och kommer fram till att det ofta kan finnas en inre press hos män att inte stanna på lägre nivåer inom organisationen. I McLeans studie görs det, precis som i vår studie, gällande att männen strävat mot yrkespositioner med hög lön och hög status (McLean, 2003:63).

Vårt forskningsbidrag har varit att undersöka manliga verksamhetschefer i minoritet vilket är en dimension inom minoritetsforskningen om män som i nuläget inte är vidare utforskad. Vi vill dock poängtera att vår studie endast bör ses som en indikation på vikten av fortsatt forskning inom detta område. Vi vill med denna studie uppmana till att vidare undersöka manliga chefer i minoritet och på så vis fylla den kunskapslucka som gör sig gällande.

6.3 Diskussion av resultat/analys i förhållande till teori

I teorikapitlet presenterades de teorier som tillämpats i analysen av studiens resultat. Dessa var Christine L. Williams teori om glashissen samt Raewyn Connells teori om genusdimensioner. Nedan diskuteras hur dessa teoretiska val kan ha påverkat utfallet av studiens resultat/analys.

Ett sätt på vilket de teoretiska val vi gjort kan ha påverkat studiens resultat/analys är hur vi inledningsvis formulerade studiens frågeställningar. Dessa formulerades i relation till teorierna vilket resulterat i att forskningsprocessen fått sin riktning av teorierna vilket också avspeglas i det aktuella resultatet/analysen.

Ett annat sätt på vilket våra teoretiska val kan ha påverkat resultatet/analysen är att teorin om glashissen styrt urvalet av respondenter till att enbart omfatta män som befinner sig i minoritet. Hade vi valt en annan teori hade vi eventuellt gjort ett annat urval vilket också kommit att påverka resultatet/analysen till att få en annan karaktär.

Ytterligare ett exempel på hur teorin om glashissen och även teorin om genusdimensioner kan ha påverkat resultatet/analysen är att de bidragit till intervjuguidens frågekonstruktion. Då frågorna konstruerades i relation till de valda teorierna har således teorierna påverkat diskussionsområdena för intervjuerna och på så vis influerat männens svar. Detta avspeglas i resultatet/analysen då den nära relationen mellan empiri och teori gjort det möjligt för oss att analysera nästintill samtligt empiriskt material med hjälp av de valda teorierna.

Sammanfattningsvis kan vi sluta oss till att studiens resultat/analys förefaller lämpligt i ljuset av våra teoretiska val. Om vi istället hade valt andra teorier hade följden förmodligen blivit att uppsatsen fått ett helt annat innehåll och en helt annan karaktär.

6.4 Diskussion av resultat i förhållande till metod

I metodkapitlet presenterades hur vi praktiskt gått tillväga med arbetet i studien. Flera av de val vi stod inför i metodarbetet kan ha påverkat resultatets utfall på olika sätt.

En första aspekt av hur metodarbetet kan ha påverkat resultatet är att vi valde att de manliga respondenterna skulle utgöras av verksamhetschefer inom äldreomsorgsföretag i Uppsala- och Stockholmsområdet. Urvalskriterierna har gjort att resultatet enbart återger beskrivningar som kan härledas det aktuella urvalet. Om vi istället hade haft andra urvalskriterier såsom andra branscher, yrkespositioner eller geografiska platser hade andra beskrivningar erhållits och på så sätt hade resultatet kommit att se helt annorlunda ut.

En andra aspekt av metodarbetet som kan ha påverkat resultatet är hur vi valt att genomföra intervjuerna. En del i detta är att vi valde att genomföra semistrukturerade intervjuer vilket kan ha format resultatets innehåll och omfång. Med denna intervjuform erhöles beskrivningar som enligt oss var lagom i omfång och hade en tydlig relevans för studiens syfte och frågeställningar. En annan del av intervjuernas genomförande som kan ha påverkat resultatet är antalet intervjuer vi valde att genomföra. Vi valde att genomföra totalt åtta stycken intervjuer och hade vi genomfört fler eller färre intervjuer hade resultatet kunnat påverkas till att se annorlunda ut. Genomförandet av intervjuerna kan vidare ha påverkat resultatet dels genom att vi båda närvarade under intervjuerna och dels genom att vi som kvinnor har talat med män om könsrelaterade ämnen vilket kan anses vara känsligt. Att vi båda, som kvinnor, närvarat under intervjuerna kan ha bidragit till en utsatt position för männen med risk för att de förställt sina svar, vilket således kan ha påverkat resultatet.

En tredje aspekt av hur metodarbetet kan ha påverkat resultatet är att vi genomfört en gedigen och grundlig transkriberings- samt kodningsprocess. Denna noggrannhet har lett till det faktum att resultatet återspeglar och ger en representativ bild av vad som sagts under intervjuerna.

Till sist har samtliga delar i metodarbetet påverkats av den snäva tidsrymden för studiens genomförande vilket i sin tur har påverkat studiens resultat. Till detta hör att vi är medvetna om studiens begränsningar och att resultatet enbart kan sättas i relation till just detta material. Med mer tid hade samtliga av studiens delar utvecklats och fördjupats vilket hade fått en påverkan på resultatet som hade blivit mer omfångsrikt.

6.5 Implikationer för fortsatt forskning

Studios resultat indikerar att manliga verksamhetschefer i minoritet, på grund av sin könstillhörighet, ges fördelaktig behandling i rekrytering- och karriärssammanhang samt i sin ledarroll med avseende på bemötande från kollegor och kunder. Med utgångspunkt i studiens resultat vore det intressant att undersöka manliga verksamhetschefer i minoritet vidare.

Implikationen för fortsatt forskning är att det krävs mer omfattande studier på området för att fastställa hur manliga verksamhetschefer i minoritet beskriver sin situation och i vilken utsträckning den fördelaktiga minoritetssituationen är genomgående för olika empiriska material. Det är också relevant, i den fortsatta forskningen att omfatta fler chefspositioner än verksamhetschef samt andra branscher än äldreomsorgen. Detta för att undersöka hur beskrivningarna eventuellt skiljer sig åt mellan olika chefspositioner och branscher. Vidare forskning skulle förslagsvis även kunna utgöras

av komparativa studier där manliga chefers minoritetsbeskrivningar jämförs med kvinnliga chefers minoritetsbeskrivningar. Detta för att utröna könstillhörighetens påverkan på chefers minoritetssituation. Genom att studera chefspositioner i minoritet ur ett medvetet könsperspektiv skulle eventuella skillnader mellan manliga och kvinnliga chefer i minoritet kunna identifieras. Om dessa skillnader kartläggs kan forskningens slutsatser i förlängningen bidra med vägledning för organisationers jämställdhetsarbete.

7. Referenslista

Acker J., 1990, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, i *Gender & Society*, Vol. 4 (2) s. 139-158
Doi: 10.1177/089124390004002002

Allan J., 1993, *Male Elementary Teachers*, i Williams C. L. Doing "Women's Work" - Men in Nontraditional Occupations, s. 113-128, London: Sage Publications

Alvehus J., 2013, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*, Stockholm: Liber

Alvesson M. & Due-Billing Y., 1997, *Kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur

Aspers P., 2011, *Etnografiska metoder: Att förstå samtiden*, 2:a upplagan, Malmö: Liber AB.

Bergenheim Å., 1997, *Den aktive mannen och den passiva kvinnan – Föreställningar kring kön och makt i historien*, i Hagman I. Mot halva makten– elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd, s. 14-36, Stockholm: Statens offentliga utredningar, Arbetsmarknadsdepartementet

Connell R. W., 1987, *Gender and Power*, Stanford: Stanford University Press

Connell R. W., 1995, *Maskuliniteter*, Göteborg: Diadalos AB

Connell R. W., 2003, *Om Genus*, Göteborg: Diadalos AB

Creswell J., 2009, *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3:e upplagan, Thousand Oaks: Sage Publications,

Dagens Nyheter, 2013-09-23, *Manlighet betyder inte bara makt*, hämtad 2014-11-12
<http://www.dn.se/kultur-noje/kulturbedbatt/manlighet-betyder-inte-bara-makt/>

Eriksson- Zetterquist U. & Styhre A., *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber AB

Forbes Magazine, 2014, *Putin Vs. Obama: The World's Most Powerful People 2014*, hämtad 2014-11-12
<http://www.forbes.com/powerful-people/>

Hearn J. & Collinson D., 1994, *Theorizing Unities and Differences Between Men and Between Masculinities*, i Brod H. & Kaufmann M. Theorizing Masculinities, s. 97-118, London: Sage Publications

Hedlin M., 2014, *When they're practically crying out for men: An ethnographic study of male health and social care students' minority position*, i *Nordic Studies in Education*, Vol. 34 (1), s. 59-72, hämtad 2014-11-13
http://www.idunn.no/np/2014/01/when_theyre_practically_crying_outfor_men_-_an_ethnograph

Heikes E. J., 1991, *When Men Are the Minority: The Case of Men in Nursing*, i *The Sociological Quarterly*, Vol. 32 (3) s. 389-401
Doi: 10.1111/j.1533-8525.1991.tb00165.x

Hines R. D., 1992, *Accounting: Filling the negative space*, i *Accounting Organizations and Society*, Vol. 17 (3-4), s. 313-341
Doi: 10.1016/0361-3682(92)90027-P

Hirdman Y., 1988, *Genussystemet - Reflexioner kring kvinnors sociala underordning*, Tidskrift för genusvetenskap, Vol. 5, s. 49-63, hämtad 2014-10-30
<http://ub016045.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/viewFile/1490/1303>

King M., 2013, *Men, Masculinity and The Beatles*, Surrey: Ashgate

McLean J., 2003, *Men as Minority - Men employed in Statutory Social Care Work*, i *Journal of Social Work*, Vol. 3 (1), s. 45-68
Doi: 10.1177/1468017303003001004

Morrison A. M., White R. P., Van Velsor E. & Center of Creative Leadership, 1987, *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Company

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

Nordberg M., 2005, *Jämställdhetens spjutspets? - Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*, Mölndal: Bokförlaget Akipelag

Nyheter 24, 2014-10-21, *Kritisera aldrig en tjej för att hon inte tar mer plats*, Tiffany, hämtad 2014-11-10
<http://nyheter24.se/debatt/780656-kritisera-aldrig-en-tjej-for-att-hon-inte-tar-mer-plats-tiffany>

Reeser T. W., 2010, *Masculinities in Theory- An introduction*, Chichester: Wiley- Blackwell

Ridgeway C. L., 2001, *Gender, Status and Leadership*, i *Journal of Social Issues*, Vol. 57 (4), s. 637-655
Doi: 10.1111/0022-4537.00233

Shen-Miller D. S., Olson D. & Boling T., 2011, *Masculinity in Nontraditional Occupations: Ecological Constructions*, i *American Journal of Men's Health* Vol. 5 (1), s. 18-29
Doi: 10.1177/1557988309358443

Simpson R., 2005, *Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain*, i *Gender, Work and Organization*, Vol. 12 (4), s. 363-380
Doi: 10.1111/j.1468-0432.2005.00278.x.

Statistiska centralbyrån, 2012, *Yrkesstrukturen i Sverige 2012*, hämtad 2014-09-10
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0208/2012A01/AM0208_2012A01_SM_AM33SM1401.pdf

Stiftelsen AllBright, 2012, *AllBright rapporten 2012 - En kartläggning av Sveriges bästa och sämsta företag för kvinnor att göra karriär*, hämtad 2014-11-12
http://allbright.se/wp-content/uploads/2012/02/allbrightrapporten_2012.pdf

Stockholms Stad, *Hitta och jämför vård- och omsorgsboenden*, hämtad 2014-10-10

<http://www.stockholm.se/-/Jamfor/?enhetstyp=8e4337194f104c86850b480acc444b8c&slumpfro=1605811642>

Stockholms Stad, *Hitta och jämför hemtjänst och avlösning*, hämtad 2014-10-11

<http://www.stockholm.se/-/Jamfor/?enhetstyp=c72b4fcc3f504dc4aac3303c6797d430&kolumn=0&antalpersida=50&sida=1>

Trost J., 2005, *Kvalitativa intervjuer*, 3e upplagan, Lund: Studentlitteratur

Uppsala kommun, *Vård- och Omsorgsboenden*, hämtad 2014-10-10

<http://www.uppsala.se/Omsorgstod/Aldreomsorg--senior/Boende/Vardboende/Vardboenden/?unit=1>

Uppsala kommun, *Utförare av hemvård- katalog*, hämtad 2014-10-11

<http://www.uppsala.se/sv/Omsorgstod/Aldreomsorg--senior/Stod-i-hemmet/Hemtjanst-och-hemsjukvard/Utforare-av-hemvard/>

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer- inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*, hämtad 2014-11-14

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Wahl A., Holgersson C., Höök P. & Linghag S., 2001, *Det ordnar sig- Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur

Williams C. L., 1995, *Still a Mans World: Men who do Women's Work*, London: University of California Press

Williams S. L. & Villemez W. J., 1993, *Seekers and Finders - Male entry and exit in female-dominated jobs*, i Williams C. L. *Doing "Women's Work" - Men in Nontraditional Occupations*, s. 64-90, London: Sage Publications

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1 - Missivbrev

Hej!

Vi är två studenter som studerar sista terminen på Programmet med inriktning mot Personal- och arbetslivsfrågor vid Uppsala Universitet. Vi är nu i uppstarten av att författa en kandidatuppsats vid Sociologiska institutionen inom området Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal. Ämnet vi har valt att fördjupa oss i är könssammansättning i organisationen där syftet är att undersöka hur manliga verksamhetschefer på en kvinnodominerad arbetsplats beskriver sin karriärväg och sin arbetssituation. Med kvinnodominerad arbetsplats avses en arbetsplats där majoriteten av medarbetarna är kvinnor. För att avgränsa vår studie har vi valt att omfatta äldreomsorgen och därför kontaktar vi dig. Vi tror att du som verksamhetschef har kunskap, erfarenhet och kompetens som är relevant för vår studie och skulle därför vilja genomföra en intervju med dig. Intervjun beräknas ta cirka 45 minuter och vår förhoppning är att du ska ha möjlighet och intresse av att delta.

I vår studie kommer vi ta hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (se <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>). Dessa principer innebär att ditt deltagande är frivilligt och att du när som helst kan avbryta ditt deltagande. Det innebär också att vi strävar efter att ge dig ett anonymt och konfidentiellt deltagande vilket innebär att ditt namn kommer ändras i uppsatsen samt att din arbetsplats inte heller kommer nämnas vid namn. Det resultat som vi, i studien, kommer fram till kommer enbart att användas i forskningssammanhang.

Vårt förslag på datum för intervjun är Om inte denna dag/tid passar dig, återkom gärna med ett eget förslag så kan vi säkert anpassa oss.

Har du några frågor eller funderingar är du välkommen att höra av dig till oss, antingen via vår gemensamma mail: xxx eller

Maja Fransson tfn: xxx

Emma Mårtensson tfn: xxx

Vår handledare Agneta Hugemark nås på: xxx

Vi är tacksamma för svar, oavsett om det innehåller ett ja eller ett nej.

Hoppas vi ses!

Vänliga hälsningar, Emma och Maja.

8.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Bakgrundsfrågor och arbetet i organisationen:

1. Vem är du – berätta.
2. Beskriv en typisk arbetsdag som verksamhetschef.
3. Vilka arbetar du tätast med i ditt dagliga arbete?
4. Hur stor är personalgruppen du är chef över?
5. Hur ser könsfördelningen ut på arbetsplatsen?
6. Hur kom det sig att du sökte tjänsten som verksamhetschef?
7. Beskriv rekryteringsförfarandet.
8. Vem rekryterade dig?
9. Beskriv hur det var att börja jobba inom äldreomsorgen (som verksamhetschef)
10. Hur blev du bemött när du började jobba inom äldreomsorgen?

Könsstämplade yrken

1. Varför tror du att det är så få män som arbetar inom äldreomsorgen?
2. Varför tror du att så få män arbetar som verksamhetschefer inom äldreomsorgen?
3. Anser du att det finns yrken som lämpar sig bättre för män respektive kvinnor?
4. Är det någon som har uppmuntrat dig för att du är man och jobbar inom äldreomsorgen?
5. Tror du att du, i egenskap av man, kan bidra med något speciellt till den här typen av verksamhet? Vad i så fall?
6. Tror du att det finns några särskilda krav och förväntningar på dig i egenskap av att du är man? Hur tar det sig i uttryck?

Könssammansättningens konsekvenser

1. Hur anser du att det påverkar dig att vara verksam på en arbetsplats där majoriteten är kvinnor?
2. Händer det att du anpassar dig till någon form av typiskt kvinnlig jargong som finns på arbetsplatsen?
3. Anser du att du är mer synlig på arbetsplatsen på grund av att du är en av få män/enda mannen?
4. Har du vid något tillfälle i arbetet mötts av särbehandling kopplat till att du är man inom denna bransch?
5. Finns det någon form av manligt nätverk i branschen eller på arbetsplatsen som du sluter dig till?

Manlig chef på kvinnodominerad arbetsplats

1. Finns det några praktiska förhållningssätt i ledarskapet som du tror är särskilt viktiga att ha som manlig chef på en kvinnodominerad arbetsplats?
2. Hur tänker du som verksamhetschef när du rekryterar nya medarbetare avseende könsaspekten?
3. Varför är det viktigt att få in fler män?
4. Skulle du ge företräde till en man i ett rekryteringssammanhang?
5. Har du upplevt nackdelar med att vara manlig chef på en kvinnodominerad arbetsplats? I så fall vilka?
6. Har du upplevt fördelar med att vara manlig chef på en kvinnodominerad arbetsplats? I så fall vilka?

7. Hur tror du att dina karriärmöjligheter generellt påverkas av att du är man?

Övrigt

1. Finns det något du vill tillägga innan vi avslutar intervjun?
2. Får vi återkomma om det i efterhand uppkommer fler frågor?

8.3 Bilaga 3 - Exempeltabell

Utbildningsnivå

	Sjuksköterska	Övrig sjukvård /omsorg	Enstaka kurser Vård/omsorg	Övrig utbildning ej vård	Ledarskapsutbildning
Lars				x	x
Robert	x				
Filip	x	x		x	
Stefan	x				
Jonas	x				x
Hampus		x			
Peter		x			x
David			x		