

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

DUKTIG FLICKA?

**En studie av nio yrkesarbetande kvinnor
ur ett genusperspektiv**

Författare: Isabella Carlsson

Uppsats: SOCK01

Vårterminen 2008

Handledare: Abdulhadi Khalaf

Abstract

Författare: Isabella Carlsson

Titel: Duktig flicka? En studie av nio yrkesarbetande kvinnor ur ett genusperspektiv

Uppsats – Sociologiska institutionen, vårterminen 2008: SOCK01

Handledare: Abdulhadi Khalaf

Min **utgångspunkt** för uppsatsen var fenomenet duktig flicka. Orsakerna, upptäckten, förståelsen och konsekvenserna av fenomenet har genom tidigare forskning inom bland annat sociologi, psykologi och arbetsvetenskap sökt härledas till exempelvis kvinnor och mäns olika uppfostran, nationell politik och organisationsstrukturer. I samband med dessa studier har begreppet duktig flicka ofta efterföljts av ord med negativ klang som exempelvis ”-syndromet”. Detta ”pessimistiska” angreppssätt gentemot begreppet samklingade inte med min utgångspunkt. Jag lyfte fram alternativa sätt att förstå fenomenet duktig flicka och fokus låg på genusaspekten. **Frågeställningen** var: *Hur gestaltas ”duktig flicka-fenomenet” hos nio stycken berörda kvinnliga ledare och HR-anställda samt på vilket sätt konstruerar och reproducerar dessa kvinnor genus?* **Syftet** i uppsatsen var att genom en empirisk studie av en grupp kvinnors livssammanhang i allmänhet och arbetssituation i synnerhet, klarlägga och få ökad förståelse för hur ”duktig flicka-fenomenet” levandegörs. Syftet var även att utreda och problematisera hur dessa kvinnor konstruerar och reproducerar genus genom sitt sätt att tala, tänka och agera. Utifrån **teoretiska resonemang** om symbolisk interaktionism, doing gender som process och reproducerande av genus utfördes en **empirisk undersökning** i form av intervjuer med nio yrkesarbetande kvinnor (duktiga flickor) som har eller har haft ledande befattningar. **Resultatet** av undersökningen visade att gestaltningen av ”duktig flicka-fenomenet” är högst individuell med inslag av vissa gemensamma likheter så som driftighet och osjälviskhet. Förklaringen låg enligt min mening i att de medverkande kvinnorna är aktivt lärande varelser som utvecklas genom hela livet och doing gender är en kontextuellt beroende process avhängig faktorer som ålder, familjekonstellation och flera andra individuella aspekter. Resultatet visade även att de medverkande kvinnorna genom sitt konstruerande av genus, både förstärker och falsifierar doing gender-teorier om ”gendering processes”, genussystem och reproducerande strategier.

Nyckelord: duktig flicka, kvinna, arbete, genus, symbolisk interaktionism

Innehållsförteckning

Förord

1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.1.1 Kvinnors väg in i arbetslivet	7
1.1.2 Kvinnor, arbete och hem – om dubbelarbetet	8
1.1.3 Fenomenet duktig flicka	8
1.2. Syfte	9
1.3 Frågeställning	9
2. Teoretiska ansatser	9
2.1 Organisationens uppbyggnad som förklaring	10
2.1.1 Byråkratiska organisationer	10
2.1.2 Flexibla organisationer	10
2.2 Symbolisk interaktionism	11
2.3 Genusteori	12
2.3.1 Allmänt om genusteori	12
2.3.2 Begreppen kön och genus	13
2.3.3 Doing gender	13
2.3.3.1 Ett etnometodologiskt perspektiv	14
2.3.3.2 Ett kulturellt synsätt	14
2.3.3.3 Processen i centrum	15
2.3.4 Hur kvinnor reproducerar dikotomi och hierarki	16
3. Metodologiska perspektiv	17
3.1 Kvalitativ tyngdpunkt	17
3.2 Ett feministiskt perspektiv på metod	18

3.3 Urval	18
3.4 Litteraturstudier	19
3.5 Intervjuer	19
3.5.1 Förberedelser	19
3.5.1.1 Kontakt med fältet	19
3.5.1.2 Intervjuguide	20
3.5.2 Genomförande	20
3.5.3 Efterarbete	21
3.6 Presentation av empiriskt material	22
3.7 Analys av empiriskt material – att synliggöra det osynliga	22
4. Presentation och analys av empiriskt material	23
4.1 Jag som duktig flicka	24
4.1.1 Kvinnornas egna definitioner	24
4.1.2 Identitet	24
4.1.3 Ideal	25
4.1.4 Uppväxt och utbildningstid	26
4.2 Duktiga flickor på arbetet	26
4.2.1 Prestationer och förväntningar	26
4.2.2 Strategier och hinder i karriären	27
4.2.3 Övertidsarbetet	28
4.3 Duktiga flickor om hemmet och dubbelarbetet	28
4.4 Duktiga flickors relationer, ansvar och dåliga samvete	30
4.4.1 Relationer med kollegor och chefer	30
4.4.2 Ansvar för nära och kära	31
4.4.3 Det dåliga samvetet	32

5. Slutsatser 33

6. Avslutande reflektioner 34

Bilagor

Bilaga 1: Brev till intervjupersoner

Bilaga 2: Intervjuguide

Referenslista

Förord

Det har varit en oerhört lärorik och rolig men stundtals också förbryllande väg fram till den färdiga uppsatsen. Den har blivit min egen skapelse men hade aldrig blivit till utan stöd, hjälp och inspiration från vänner och familj. Inte heller hade den haft någon substans utan de nio medverkande kvinnorna. Jag vill därför ta tillfället i akt och särskilt tacka några personer som på olika sätt bidragit till min uppsats.

Stort tack till alla de nio kvinnor som deltagit i min undersökning och som med entusiasm ägnat sin dyrbara tid och energi åt mina intervjuer. De utgör stommen i denna uppsats och jag är dem evigt tacksam.

Tack till Karolina som är så mycket mer än en god vän. Hon har funnits där att diskutera med och att rådfråga. Hon har även kritiskt granskat och korrekturläst uppsatsen samt haft en aldrig sinande tilltro till min förmåga att genomföra den.

Tack till Janet och Ida för att de står ut med den ständigt upptagna uppsatsskrivande vännen och för att de på det allra klaraste vis lyst upp mina lediga stunder.

Tack till Per för hans korrekturläsning och kloka kommentarer. Tack för det oerhörda stödet och den innerliga förståelsen men framförallt för kärleken.

Sist men inte minst tack till duktiga flickornas duktiga flicka, min mamma Anita för att hon är den hon är och för att hon tror på sin dotter. Den här uppsatsen är tillägnad henne.

Isabella Carlsson

Lund den 24 maj 2008

1. Inledning

Min utgångspunkt för uppsatsen är fenomenet duktig flicka. Intresset för detta fenomen uppstod när jag hörde talas om Monica Renstig och H el ene Sandmarks forskning om sjukskrivna karri arkvinnor. Att vara en duktig flicka uppdagades som en av förklaringarna till kvinnors höga sjukskrivningstal (Rensstig & Sandmark 2005). Det intressanta i studien var att de duktiga flickorna till synes verkade driva sig själva till det typiska ”duktig flicka-beteendet”. Orsakerna, upptäckten, förståelsen och konsekvenserna av detta beteende har genom tidigare forskning inom sociologi, psykologi, företagsekonomi och arbetsvetenskap sökt härledas till kvinnor och mäns olika uppfostran, klasskillnader, nationell politik, k ns-/genusstrukturer, organisationsstrukturer med mera (se exempelvis Bepko & Krestan 1995 och Ernsj o Rappe & Sjögren 2004). I samband med dessa studier har begreppet duktig flicka ofta efterföljts av ord med negativ klang som exempelvis ”-syndromet” eller ”-diagnosen”. Detta ”pessimistiska” angreppssätt gentemot begreppet samklingar inte med min utgångspunkt och jag önskar alltså snarare lyfta fram alternativa sätt att förstå fenomenet duktig flicka.

1.1 Bakgrund

I detta avsnitt presenteras en historisk översikt om kvinnors väg in i organisationen samt deras såkallade dubbelarbete. I avsnittet ges dessutom en kort förklaring, ett underlag gällande ”duktig flicka-f nomenet”.

1.1.1 Kvinnors väg in i arbetslivet

När arbetet började organiseras under industrialismens tidiga skede var organisationen uppbyggd av och f r m n (Crompton 2006:5ff). I takt med den politiska, ekonomiska och tekniska utvecklingen samt framförallt de feministiska rörelsernas framsteg inträdde så småningom även kvinnor på arbetsmarknaden (Crompton 2006:62ff, S rensen 1984:101). Idag yrkesarbetar ungefär 2 miljoner svenska kvinnor mellan 20 och 64  r (SCB 2006).

Beträffande kvinnors chanser att avancera i arbetslivet, talade man under 1990-talet flitigt om det såkallade *glastaket*. Detta tak skulle hålla kvinnor borta från de högsta, ledande positionerna inom organisationerna (Crompton 2006:22). Glastaket har sagts innebära att det förekommer en uppsättning barriärer vilka kvinnor som kategori inte kan eller har svårt att ta sig igenom. Exempel på dessa barriärer  r avancerade vägar till bef rdning, fördomar och rädsla hos organisationers manliga topp- och mellanchefer samt bristfällig publicitet om fenomenet (Connell 2003:132, Wahl 2003:84f).

Idag har allt fler kvinnor fått ledande befattningar inom organisationer. Dock är de fortfarande underrepresenterade på toppositionerna (Crompton 2006:65).

1.1.2 Kvinnor, arbete och hem – om dubbelarbetet

Begreppet ”dubbelarbete” eller ”det andra skiftet” beskriver kvinnans kombinerade ansvar för det betalda och obetalda arbetet (Reskin & Padavic 1994:148). Kvinnan delar rollen som försörjare med mannen, men mannen delar många gånger inte ansvaret för hemmet på samma sätt (ibid:147). Trots att kvinnor inträtt på den förut mansdominerade arbetsmarknaden har inte samma ökning skett av obetalt hemanarbete för män (Connell 2003:12, Crompton & Harris 1999a:106, Ernsjö Rappe & Sjögren 2004:29).

Beträffande den duktiga flickan kan det tänkas att hon är eller önskar vara hängiven inom *alla* livets områden under större delen av livet. Förklaringen kan ligga i en vägran att acceptera isolering i antingen hushållsarbete eller förvärvsarbete (Prokop 1981:84). Den duktiga flickan vill med briljans klara av båda delar. Om det är genomförbart är en annan historia. Vanligen behöver kvinnor göra uppoffringar inom det ena eller det andra området för att få bort spänningar och reducera stress (Crompton & Harris 1999b:136).

Att kombinera avlönat arbete med ansvar för hemanarbete har varit svårt för kvinnor i alla samhällsklasser. Vissa marxistiska historiker har förutspått att industrialiseringen skulle medföra att offentliga eller privata institutioner skulle komma ta över vissa funktioner i hushållet (Cooper & Davidson 1984:21f, Reskin & Padavic 1994:143ff). Idag avsäger sig allt fler kvinnor ansvaret för bland annat familj, matlagning och städning (Connell 2003:134). Under den såkallade pigdebatten under 1990-talet, upplevde flera kvinnor sig vara tvungna att ha hjälp i hemmet för att kunna konkurrera med männen i arbetslivet (Gemzöe 2002:111). Anmärkningsvärt är att denna lösning inte tillfredsställer många kvinnor då *ansvaret* för familjelivet och hushållet ändå är ständigt närvarande (Reskin & Padavic 1994:148).

1.1.3 Fenomenet duktig flicka

Man ger, skapar, arbetar, planerar, tänker ut, städar, organiserar, rättar till, gör sig besvär, ligger i och tar det som något självklart att man ska räcka till för man, barn, chef, arbetskamrater, anställda, vänner, föräldrar, föreningar, bortsprungna katter och resten av världen. (Bepko & Krestan 1995:13)

Ovanstående citat är en målande och möjligen något ironisk skildring av vad det innebär att vara en duktig flicka. Att vara en yrkesarbetande duktig flicka innebär att den berörda kvinnan arbetar för mycket (ofta mer än 60 timmar i veckan samt tar med jobbet hem på kvällar och helger), utför kollegors arbetsuppgifter, strävar efter perfektion, är driftig, pålitlig, osjälvisk, noggrann, behärskad, tålmodig samt inte kan säga nej.

Detta beteende yttrar sig i att kvinnorna ägnar överdrivet mycket tid på att genomföra och finslipa uppgifter och projekt i arbetet. De vill gärna ställa upp för andra och glömmer eller sätter ofta sina egna behov i skymundan. Duktiga flickor i ledande ställning kan ha svårigheter med att delegera arbetet då de inte litar på att andra kan utföra sina uppgifter tillfredsställande och väljer då hellre att utföra dem själva.

Gällande det övriga livssammanhanget, det vill säga även utanför arbetet, vill duktiga flickor när de får barn även vara duktiga mammor. Ett ”perfekt hem med perfekta barn med många fritidsaktiviteter” skall helst åstadkommas (Renstig & Sandmark 2005:31 ff).

Risken finns att ett alltför nitiskt följande av reglerna för hur en duktig flicka bör vara, kan leda till att kontrollen över situationen går förlorad (Bepko & Krestan 1995:72). De duktiga flickorna kan drabbas av psykisk ohälsa med sjukskrivningar som följd (Eriksson, Starrin & Janson 2003:123f). En VD och före detta personalchef har sagt ”Det är ingen konst att bränna ut unga kvinnor, det gör de så bra själva.” (Ernsjö Rappe & Sjögren 2004:119).

1.2 Syfte

För det första är mitt syfte i denna uppsats att genom en empirisk studie av en grupp kvinnors livssammanhang i allmänhet och arbetssituation i synnerhet, klargöra och få ökad förståelse för hur ”duktig flicka-fenomenet” levandegörs. För det andra är mitt syfte att utreda och problematisera hur dessa kvinnor konstruerar och reproducerar genus genom sitt sätt att tala, tänka och agera.

1.3 Frågeställning

Hur gestaltas ”duktig flicka-fenomenet” hos nio stycken berörda kvinnliga ledare och HR-anställda samt på vilket sätt konstruerar och reproducerar dessa kvinnor genus?

2. Teoretiska ansatser

Det valda problemområdet angående duktiga flickors livssammanhang i allmänhet och deras arbetssituation i synnerhet, kan betraktas utifrån ett otal synvinklar och teoretiska ansatser. Jag redogör för hur tre teorier kan belysa ämnet samt vilka möjligheter och begränsningar de har vid applicerandet på mitt problemområde. De tre valda teorierna är: den organisationsteoretiska förklaringen om organisationens uppbyggnad; symbolisk interaktionism och rollövertagandet samt genusteori sprungen ur genus-, och

feministisk forskning. De mest relevanta teorierna för att belysa min frågeställning anser jag främst vara genusteorierna och till viss del den symboliska interaktionismen.

2.1 Organisationens uppbyggnad som förklaring

Organisationer kan vara uppbyggda på en mängd olika sätt (Bruzelius & Skärvad 2004:183ff). Den byråkratiska och flexibla organisationen är två formationer som av bland andra Rosabeth Moss Kanter (1977) och Rosemary Crompton (2006) sagts förklara kvinnors förhållanden på arbetsplatsen. Nedan följer en redogörelse och diskussion om dessa två formationers för- och nackdelar vid applicerandet på mitt problemområde.

2.1.1 Byråkratiska organisationer

Rosabeth Moss Kanter, tillsammans med flera andra forskare (Crompton 2006:66, Gonäs 2005:77, Kanter 1977, Reskin & Padavic 1994:128) menar att organisationer ofta ses som könsneutrala maskiner medan de är i grunden egentligen är strukturer dominerade av maskulina principer. Till sin utformning har organisationen vanligtvis en traditionell, hierarkisk och patriarkalisk struktur. Det vill säga byråkratisk (Korvajärvi 1998:35). Dessa byråkratiska organisationer och dess uppskattning av rationalitet, förnuft och känslolöshet har många gånger givit män företräde framför kvinnor (Halford & Leonard 2001:58ff). Charlotte Holgersson och Anna Wahl nämner Kathy E. Fergusons diskussion om den byråkratiska diskursen. Enligt Ferguson är kvinnlig underordning en del av denna diskurs (Holgersson 2003:17, Wahl 2003:78f).

2.1.2 Flexibla organisationer

Inom moderna organisationer innehar kvinnor ofta en flexibel anställning vilket bland annat innebär friare disponering av arbetstider, projektanställningar, ”outsourcing”, förändring av arbetspositioner och ekonomisk ersättning (Crompton 2006:4ff). Den flexibla organisationen kan belysa och skänka förståelse om de duktiga flickornas situation på så vis att organisationens otydliga utformning inte klart anger vad som förväntas av dem, likt den byråkratiska organisationsstrukturen gör. En hypotes är att osäkerheten tvingar de duktiga flickorna att ständigt hävda sin kompetens och duglighet för att göra sig säkra på att få stanna kvar och avancera i arbetslivet. ”Människor betraktas som utbytbara”, som Ulla-Britt Eriksson, Bengt Starrin och Staffan Janson uttrycker det (Eriksson, Starrin & Janson 2003:126).

Päivi Korvajärvi skriver om Elin Kvande och Bente Rasmussen vilka menar att den flexibla organisationen som baseras på lika och flexibelt nätverksarbete, kännetecknas av dynamik. Kvinnor anses

ha bättre förutsättningar och större möjligheter att påverka sin arbetssituation i denna typ av organisation (Korvajärvi 1998:35). Flexibilitetens betydelse för kvinnors arbetssituation resulterar alltså i tudelade meningar bland forskarna.

Resonemangen angående organisationens påverkan på duktiga flickor hade kunnat resultera i intressanta slutsatser per se. Emellertid har jag valt att inte ta del av vare sig skriftliga dokument som redovisar organisationernas uppbyggnad, eller fokusera på organisationsteoretiska frågor under intervjuerna med de duktiga flickorna. Önskan är att upptäcka och förstå mer subtila mönster gällande de duktiga flickornas arbetssituation och livssammanhang och därför anser jag att en ingående studie av organisationens uppbyggnad är mindre relevant. Dessa argument leder mig in på den socialpsykologiska banan med fokus på symbolisk interaktionism.

2.2 Symbolisk interaktionism

Inom den symboliska interaktionismen är människan aktiv och i ständig utveckling där självet är en process, inte en stabil enhet. De två aspekterna ”me” och ”I” står för självet livshistoria respektive den del av självet som handlar. ”Me” är summan av hur ”signifikanta andra”, exempelvis föräldrar, syskon, lärare och vänner uppfattar och tolkar självet. ”Den generaliserade andre”, det vill säga samhällets normer och regler, påverkar också då denna ständigt internaliseras i självet. Människan och samhället är på så sätt förbundna med varandra. Under uppväxten lär sig barnet hur det skall uppträda med hjälp av rollövertaganden. När barnet blir äldre gör det även generaliserade rollövertaganden. Äldre barn och vuxna reproducerar ett system genom att säga till sig själva vilka beteenden och tankar som förväntas och inte förväntas, vad som är lämpligt och vad som är mindre lämpligt (Connell 2003:103f, Holmberg 2003:39ff).

Att vara en duktiga flicka, uppkommer enligt denna teori genom rollövertaganden under framförallt uppväxten. Duktiga flickor har fått lära sig att vara trevliga mot alla, följa regler och inte säga emot föräldrar eller äldre personer. De har fått lära sig att sätta andras behov och lycka framför sina egen samt att relationer och utseende bör vårdas (Bepko & Krestan 1995:35, Connell 2003:103f). När duktiga flickor uppträder enligt sina bästa värderingar, känner de en inre kontroll. De kan till och med trivas med att vara ”kvinnliga” och fina flickor. De uppträder enligt ”lagens regler” för att passa in i den grupp de vill tillhöra. På detta sätt kan de duktiga flickorna sägas ha internaliserat den generaliserade andres normer om hur kvinnor bör vara (Bepko & Krestan 1995:70).

Carin Holmberg nämner hur Ferguson omtolkar den traditionella symboliska interaktionismen. Även Robert W. Connell har synpunkter på den symboliska interaktionismen och de

närliggande könsrollsteorierna. Deras kritik riktas mot att teorierna för det första inte tar hänsyn till konflikter *inom* individen då denna utsätts för motstridiga normer och värderingar vilka genom den generaliserade andre internaliseras i individens ”me”. För det andra finns ”multipla mönster för maskulinitet och femininitet” och inte bara en könsroll för flickor och en för pojkar. Detta kan härledas till bland annat klasstillhörighet, etnicitet, religion och ålder. För det tredje förutsätter teorierna att inläringen av genus innebär att människor skaffar sig karaktärsdrag, alltså regelbundenheter i personligheten och därigenom beteendet. Connell menar att sådana skillnader mellan könen är nästintill obefintliga. För det fjärde betraktar den traditionella symboliska interaktionismen och könsrollsteorierna människan som passiv vilken närmast automatiskt internaliserar omkringliggande normer gällande genus. För det femte hävdas att teorierna inte tar hänsyn till att människor utvecklas och väljer olika vägval i livet. Det kan till exempel handla om att ta avstånd från sin mamma och/eller pappa och deras normer. Sammanfattningsvis menar alltså Holmberg och Connell att beskrivningen av hur genus tillägnas måste innehålla utrymme för motsättningar samt att den lärande är aktiv (Connell 2003:104f, Holmberg 2003:52ff).

Min åsikt är att teorierna har ett flertal brister, likt Holmberg och Connell hävdar. Jag förhåller mig kritisk till det deterministiska tänkandet och till det något automatiska gällande internaliseringsprocessen. Jag väljer att betrakta de duktiga flickorna som relativt medvetna och ifrågasättande individer bärandes på både motsägelser och förändringskapacitet. Jag anser likväl att betydelsen av socialiseringsprocessen och internaliserandet av könsroller är intressanta och användbara aspekter för att belysa min frågeställning. Dock saknar jag här, likt teorierna om organisationens uppbyggnad, ingående resonemang om genus och subtila processer. Nedan följer därför ett avsnitt om genusteori och dess relevans för mitt problemområde.

2.3 Genusteori

2.3.1 Allmänt om genusteori

Det finns idag en mängd genusteorier angående bland annat identitet, mångfald, agency och queer vilka både överlappar och motsäger varandra. Åtskilliga problemområden har behandlats och försökt utredas genom åren. Genusforskare problematiserar nästintill allt som har med kön att göra, i synnerhet det som tas för givet. Genusteori inkluderar hela det mänskliga livet, hela samhället och innefattar ett otal aspekter vilka är sammankopplade på ett komplext sätt. Även om endast vissa delar studeras, skall alltid helheten och sammanhangen beaktas (Thurén 2003:10f, 51, 64ff).

Det skulle naturligtvis vara idealiskt att undersöka samtliga aspekter gällande duktiga flickors situation men tanken om konstruktion och reproduktion av genus hos yrkesarbetande duktiga flickor kan

enligt min åsikt närmast hänföras till teorier om doing gender ur ett etnometodologiskt, kulturellt och processuellt perspektiv. Fokus ligger på det processuella perspektivet, dess subtila art och reproducerande mekanismer. Innan redogörelse och argumentering om dessa perspektivs för- och nackdelar presenteras, diskuteras innebörden av begreppen kön och genus samt vilka konsekvenser valen av dessa ord får för resonemang angående uppfattningen om kvinnor och män.

2.3.2 Begreppen kön och genus

Mänskliga egenskaper har fram till för ungefär 30 år sedan ansetts naturgivna och härledda till det biologiska könet. Människor med det kvinnliga könet har bedömts vara moderliga, känslsamma, hänsynsfulla, omvårdande, pratsamma, lättpåverkade, intuitiva och svaga. Människor med det manliga könet har menats vara objektiva, rationella, målmedvetna, aggressiva, analytiska, tystlåtna, envisa och starka (Connell 2003:58ff, Cooper & Davidson 1984:61, Thurén 2003:10f). Enligt tidigare forskning om duktiga flickor, har dessa ansetts besitta samtliga av de ”kvinnliga” egenskaperna (Bepko & Krestan 1995, Renstig & Sandmark 2005).

Frågan uppkommer nu om det verkligen går att fastställa vilka egenskaper som är kvinnliga respektive manliga? Det engelska ordet ”gender” vilket med viss språklig ansträngning närmast har kunnat översättas till genus, tillkom för att skilja det biologiska könet från det sociala och kulturella (Acker 1992:250f, Thurén 2003:14, Wahl 2003:63). Genus är inte något vi *är* eller något vi har ärvt utan det skapas dagligen på olika platser och inom olika relationer. Genus är alltså ett verb (Gonäs 2005:79). Vidare innebär denna konstruktivistiska tanke att människan anses vara en aktiv och tänkande varelse som formar sin omgivning (Thurén 2003:50).

Genusforskare använder både ordet kön och ordet genus. När ordet kön brukas, betyder det emellertid ofta vad andra forskare (se exempelvis Holgersson 2003:25ff) menar när de använder ordet genus. Likväl menar en del forskare (se exempelvis Thurén 2003:11ff) att kön är ett laddat vardagsord fullt av associationer och bör därför inte användas. Det är även här min ståndpunkt finns och jag betraktar duktiga flickor som konstruktörer av genus, inte som en direkt avbild av det biologiska könet och dess medföljande stereotypa egenskaper.

2.3.3 Doing gender

Ordparet doing gender har av en del svenska forskare översatts till ”att göra kön” (Gonäs 2005:77). Jag, i likhet med andra svenska forskare däribland Annika Vänje (2005), väljer dock av språkliga skäl att behålla

engelskans doing gender i syfte att undvika ordet kön samt för att översättningen ”att göra genus” är något plump.

Doing gender pågår i både formella och informella sammanhang, av bland annat föräldrar, lärare, arbetskollegor, chefer och sist men inte minst av oss själva. Det sker i vardagen då människan tänker, uppfattar, känner, önskar, tolkar, definierar och upplever (Connell 2003:14f, Thurén 2003:10). Mitt fokus gällande doing gender ligger i synnerhet på duktiga flickors situation inom arbetsorganisationen men även till viss del på den privata sfären utanför arbetet.

2.3.3.1 Ett etnometodologiskt perspektiv

Det etnometodologiska perspektivet fokuserar på vardaglig, mänsklig interaktion och menar att genus skapas när människor interagerar med varandra. Interaktion är huvudkomponenten och doing gender är ingen process som sker individuellt. I interaktionen skapas åtskillnaden mellan män och kvinnor, maskulint och feminint (Korvajärvi 1998:22ff). Connell menar att genus som en social struktur inte kan existera eller vidmakthållas om den genom handling i relationer inte praktiseras (Connell 2003:72ff).

Då detta synsätt fokuserar på interaktioner och där intervjuerna med de medverkande kvinnorna (duktiga flickorna) visserligen kan betraktas som interaktioner mellan mig som intervjuare och dem som intervjupersoner, tänker jag mig ändå att resultatet av intervjuerna skall bringa en annan förståelse. De duktiga flickornas uttalanden under intervjusituationerna inkluderar flera värderingar och andra subjektiva avsikter vilka jag anser inte kan reduceras till enbart en interaktionsnivå. Av denna anledning väljer jag att inte använda det etnometodologiska perspektivet.

2.3.3.2 Ett kulturellt synsätt

Enligt detta synsätt skall fokus inte enbart ligga på att beskriva olikheterna mellan kvinnor och män i interaktionen utan även förstå hur olikheterna penetrerar hela organisationskulturer. Korvajärvi nämner Celia Davies diskussion om att doing gender är socialt fiktivt, det vill säga en slags ofullständig bild som inte är hållbar enbart på basis av vardaglig praxis. För att förstå doing gender granskar forskaren organisationsdesignen och dess logik, snarare än att delta och/eller lyssna på interaktiva händelser mellan människor inom organisationer (Korvajärvi 1998:24ff).

Korvajärvi är skeptisk mot att detta synsätt inte uppmärksammar de underförstådda symbolerna som människor använder. Vidare menar hon att fokus skall ligga på *systemen av värderingar* som produceras och reproduceras i interaktionen. Det handlar inte bara om ”the gender we do” utan också om ”the gender we think” (Korvajärvi 1998:24ff). Sökandet efter de dolda, subtila processerna under

interaktionen med de duktiga flickorna är mer betydelsefullt för min doing gender-analys än studerandet av skriftliga organisationsdokument. Därför är detta synsätt inte användbart för besvarandet av min frågeställning.

2.3.3.3 Processen i centrum

Det tredje sättet att betrakta doing gender är att se det processuellt. En intressant teori om doing gender som process har Joan Acker (1992) utvecklat. Flera andra forskare (se exempelvis Gonäs 2005:25, Holgersson 2003:21) har använt sig av hennes teori. Genus är enligt Acker involverat i olika aktiviteter och komplexa processer. Det finns fyra så kallade ”gendering processes”, vilka är:

- processer, aktiviteter och verksamheter som människor utför i vardagen, vilka leder till könsuppdelningar, hierarkiska könsordningar och konstruktion av gränser.
- symboler och föreställningar som legitimerar existerande könsmaktsrelationer som naturliga.
- organisering som interaktion och samspel mellan individer och grupper.
- individers internalisering av och anpassning till organisationernas könsmärkta möjligheter och förväntningar. (Acker 1992:252ff)

Dessa fyra processer är sammanflätade inom organisationer och medför vanligtvis att genushierarkier skapas. Oftast hamnar kvinnor i en lägre hierarkisk position än män. Korvajärvi menar att Ackers fyra ”gendering processes” är influerade av fler olika teorier och studier av organisationer. Den något abstrakta och vaga utformningen av de fyra ”gendering processes” kan förklaras av att de har som syfte att fånga in en helhet (Korvajärvi 1998:28ff).

Vidare beträffande doing gender som process har begreppet *genussystem* införts av Yvonne Hirdman som ett namn på den ”samhälleliga överbyggnaden” till begreppet genus. Hirdman menar att genussystemet är grundläggande och påverkar andra sociala ordningar. Den är ”en beteckning på ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin interrelation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundenheter” (Hirdman 1988:51ff). Genussystemet bygger på två grundläggande principer: *hierarki* och *dikotomi*. Hierarki innebär att det ena könet står över det andra och enligt Hirdman är det vanligtvis mannen som i flera avseenden står över kvinnan. Dikotomi syftar till det faktum att de mänskliga egenskaperna genom åren ofta benämnts vara dikotomiska, det vill säga åtskilda och uppdelade i två kategorier (se Begreppen kön och genus). Indelningen i dikotomier och det hierarkiska strukturerandet är ofta omedvetna processer vilka beaktansvärt nog även uppstår då människor *tror* att de

behandlar kvinnor och män lika (Connell 2003:58ff, Hirdman 1988:51ff, Wahl 2003:65f,93). Wahl menar att för Hirdman är det viktigaste att veta hur genussystemet reproduceras och förändras (Wahl 2003:64). Det är även här jag lägger mitt fokus.

Forskningen om egenskapernas dikotomi har resulterat i hyllmeter av publikationer. Intressant nog visar resultaten allt som oftast att ingen signifikant skillnad finns gällande kvinnor och mäns egenskaper (Connell 2003:58ff, Hirdman 1988:51ff, Wahl 2003:65f). Likväl är min hypotes att kvinnor och män i allmänhet och duktiga flickor i synnerhet till viss del fortsätter att förstärka dikotomin genom sitt sätt att tala, agera och tänka även om de önskar att så inte vore fallet.

Vidare är min utgångspunkt att inte ta för givet Ackers och Hirdmans uppfattning om den nästintill automatiska uppkomsten av hierarkisk åtskillnad mellan kvinnor och män. Syftet är inte att förutsättningslöst betrakta duktiga flickor som givet underordnade (eller överordnade) män.

2.3.4 Hur kvinnor reproducerar dikotomi och hierarki

Reproduktionen av genus är en dynamisk och komplex process vilken är avhängig både mäns och kvinnors medverkan menar flera forskare (Holter 1992:97, Korvajärvi 1998:18, Lindgren 1983:151). Gerd Lindgren redogör för tre strategier kvinnor använder, vilka reproducerar dikotomi och hierarki. Hennes resonemang kan liknas vid Holmbergs diskussion om det asymmetriska rollövertagandet (Holmberg 2003:56f). Som ovan nämnt förhåller jag mig kritisk till det deterministiska gällande hierarki, men vill ändå presentera Lindgrens intressanta tankar då de kan vara användbara vid min analys av det empiriska materialet.

Den första strategin innebär att kvinnor försöker uppträda som män och betrakta kön som irrelevant när de arbetar med män. Lindgren menar att män ofta försöker korrigera kvinnors beteende genom att erbjuda dem hjälp när det inte behövs, fråga om deras belastning eller kommentera att de ser slutkörda ut. Kvinnorna kan då "tillrättavisa sig" eller "ge upp". Båda strategierna reproducerar dikotomi och hierarki, där kvinnor är underordnade män. Även de som inte ger upp utan kämpar vidare råkar senare ut för ett annat problem, nämligen utmattning och eventuell sjukskrivning. Återigen äger den reproducerande processen rum (Lindgren 1983:159f).

Den andra strategin handlar om hur kvinnor konkurrerar och samarbetar "som kvinnor". De försöker agera "kvinnligt" och ofta resulterar detta beteende i att kvinnorna råkar ut för avundsjuka och skaffar sig både manliga och kvinnliga fiender. Vissa av dessa "kvinnliga" kvinnor har som strategi att etablera sig i de manliga grupperna vilket medför nästintill obefintliga relationer till kvinnliga kollegor. Hierarkin med kvinnan som underordnad reproduceras (ibid:160f).

Den tredje och sista strategin förutsätter en grupp av kvinnor som håller ihop och använder humor som ett sätt att närma sig männen. Det kan verka som om kvinnorna tycker mycket om varandra, men i verkligheten tycker de bättre om männen (ibid:163f). Emellertid betraktar andra forskare (Baude 1992:211, Reskin & Padavic 1994:136) kvinnogemenskapen med annorlunda glasögon. Genom kvinnogemenskap kan kvinnorna skapa en känsla av identitet som hjälper dem att motstå hegemonin på arbetet och i hemmet.

3. Metodologiska perspektiv

3.1 Kvalitativ tyngdpunkt

Den kvalitativa metoden har framkommit ur den hermeneutiska vetenskapsteorin och därmed innebär metoden att tolka, klargöra, förtydliga, översätta och utsäga. Forskaren måste vara öppen för det oväntade och ständigt beredd på att växla mellan teori och empiri under forskningsprocessen (Widerberg 2002:26ff). Exempelvis modifierades min frågeställning och teoretiska ansatser ett flertal gånger under forskningsprocessen.

Med en kvalitativ tyngdpunkt kunde jag samla in kvalitativa data i form av medverkande kvinnors beskrivningar av situationer, känslor och reflektioner (Wahl 2003:122f). Det var kvinnornas vardagsspråk, inte det vetenskapliga språket vilket är vanligt förekommande inom den kvantitativa metodtraditionen (Hughes & Månsson 1988:14,23), som kunde förse mig med den mest tillfredsställande datan.

Objektivitet, validitet och reliabilitet är begrepp som härstammar från den kvantitativa forskningen. Inom den kvalitativa forskningen är dessa begrepp mindre användbara. Den kvalitativa forskningen förutsätter inte att det som mäts skall vara förutbestämt (validitet) eller att forskaren skall kunna vara utbyttbar samt att mätningen kan upprepas på likadant vis (reliabilitet). Den kvalitativa forskaren kan stället vara saklig och tillförlitlig samt bedömas utifrån aspekter som trovärdighet, rimlighet och sannolikhet (Holgersson 2003:73, Widerberg 2002:18). Genom att forskaren ständigt dokumenterar och reflekterar över sina val och tolkningar under forskningsprocessens gång, förstärks dessa aspekter (Holgersson 2003:74, Thurén 2003:72ff, Widerberg 2002:18). Detta tillvägagångssätt har jag använt mig utav. Reflektion och självkritik har varit ständigt närvarande aspekter under forskningsprocessen.

Trots min tyngdpunkt på den kvalitativa metoden, vill jag inte helt utesluta den kvantitativa då de båda metodtraditionerna kompletterar varandra (Widerberg 2002:19). Genom att exempelvis använda

svarsalternativ i form av skalnivåer inom intervjutemat "På en skala från 1 till 5" (se Bilaga 2) kunde jag på ett konkret sätt jämföra de medverkande kvinnornas svar.

3.2 Ett feministiskt perspektiv på metod

När kvinnor studerar kvinnor angående frågor som rör genus, vilket jag gjort, genomsyras ofta hela forskningsprocessen av ett feministiskt perspektiv på metod. Det handlar bland annat om frågor gällande vilken roll forskarens och medverkandes kön har, om det ens spelar någon roll (Wahl 2003:140). I mitt fall har enbart kvinnor fått stå i centrum och varit delaktiga i min undersökning. Fokus är på kvinnor, inte på kvinnor i jämförelse med män. Inom tidigare forskning har kvinnors uppfattningar ofta fått utgöra något som inte har ett värde i sig, utan endast i relation till de "riktiga" uppfattningarna, det vill säga männens (ibid:129).

Ofta innebär ett feministiskt perspektiv att forskaren även har ett emancipatoriskt syfte, det vill säga att denna även vill förmedla en eftertanke kring vardagen och "därigenom också möjliggöra en förändring av densamma" (Holgersson 2003:74). Då det emancipatoriska syftet visserligen inte låg i fokus, hade jag ändå aningar om att resultatet av min undersökning kunde komma att uppfylla ett sådant. Efter intervjutillfällena fick jag av min kontaktperson kännedom om att flera medverkande kvinnor fortfarande funderar över intervjusamtalet vi delade och en eftertanke förefaller ha uppstått.

3.3 Urval

Min uppfattning är att duktiga flickor återfinns hos kvinnor i alla samhällsklasser, med olikartad utbildning och sysselsättning. Dock ville jag "gå förbi" kvinnor som mött det uppenbara och explicita motståndet som kvinnor genom tiderna ofta har påträffat i form av exempelvis diskriminering och begränsade befordringsmöjligheter, för att istället söka mig till framgångsrika kvinnor vilka lyckats krossa glastaken.

Samtliga medverkande kvinnor (9 stycken) arbetar med personalfrågor i större eller mindre utsträckning på två stora svenska företag och flertalet är positionerade inom HR-området. Kvinnorna har eller har haft ledande positioner inom de båda företagen. De har alltså till viss del lyckats krossa det berömda glastaket. Det kan diskuteras huruvida HR-området betraktas som (en väg till) en topposition. Dock är det en fråga vars svar faller utanför ramen för denna uppsats. Vidare är de medverkande kvinnorna mellan 35 och 58 år gamla, sju är gifta och två är ensamstående. Samtliga har barn i låg, tonårs- eller vuxen ålder.

3.4 Litteraturstudier

I syfte att införskaffa kännedom om fenomenet duktig flicka, inleddes forskningsprocessen med läsning av diverse sekundärmaterial (Rosengren & Arvidson 2002:97,377) innehållandes detta eller närliggande fenomen. Litteraturen var kommen ur studier inom sociologi, socialpsykologi, psykologi, genus- och kvinnoforskning, arbetsvetenskap med mera. Fokus låg på den skandinaviska litteraturen inom sociologi, socialpsykologi och genusforskning då jag ansåg denna vara mest relevant och applicerbar. Anmärkningsvärt är att viss litteratur publicerades för över tjugo år sedan och deras samhällsrelevans kan i viss mån ifrågasättas då somliga resonemang emellanåt upplevs förlegade. De teoretiska eller metodologiska ansatserna var, enligt min mening, ändock applicerbara på mitt problemområde då styrkan i texterna låg i förståelsen de gav mig angående kvinnors tidigare förhållanden på arbetsmarknaden och i samhället i stort.

3.5 Intervjuer

Intervjun är det vanligast förekommande metodverktyget inom den kvalitativa forskningen i syfte att få fram människors förståelse för ett fenomen (Widerberg 2002:17,65). Då förståelse är mitt syfte gällande de duktiga flickorna livssituation blev intervjun ett naturligt val.

Idealet hade varit att använda sig av flera metoder, så kallad metodtriangulering för att fånga in all slags relevanta synvinklar på problemområdet (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2003:18ff). Observationer hade varit användbara när duktiga flickor studerats ”in action” eller ”in real life” och fångat in aspekter som kanske inte hade framkommit under intervjuerna, som Karin Widerberg uttrycker det (Widerberg 2002:125ff). Dock fanns varken tid eller resurser att genomföra båda metoder.

Nedan följer en redogörelse av förberedelser, genomförande och efterarbete beträffande intervjumetoden. Därefter diskuterar jag hur arbetet med presentationen och analysen av det empiriska materialet genomförts.

3.5.1 Förberedelser

3.5.1.1 Kontakt med fältet

Enligt vissa forskningstraditioner, är *alla* relationer i anslutning till forskningen av värde, inte bara dem i den traditionella ”fält-miljön” (Crang & Cook 2007:9). Då jag anade att duktig flicka troligen inte är ett epitet som explicit skrivs ut eller kanske ens talas om, ansåg jag det som mest framgångsrikt att finna medverkande genom att tala med vänner, familj, kollegor, kurskamrater och lärare för att därigenom få upplysningar och en ”fot in” i en organisation. Nu föreföll det sig som så att kontaktpersonen blev en

familjemedlem. Fördelarna var att jag enklare fick tillgång till fältet, då familjemedlemmen har ett stort kontaktnät inom och i anslutning till en organisation samt att svarsfrekvensen på utskickade e-mail (se Bilaga 1) till medverkande blev hög. Nackdelen hade kunnat vara att familjemedlemmen inte haft förmågan att definiera en duktig flicka så som jag och att urvalet därigenom skulle bli felaktigt. Emellertid var detta, enligt min mening inte fallet.

3.5.1.2 Intervjuguide

Intervjuguiden var en skriftlig förteckning över intervjuens teman samt specifika frågor som ingick i dessa (se Bilaga 2). Intervjuguiden används som en hjälpreda för forskaren och är en konkret översättning av det forskaren önskar analysera (Widerberg 2002:68, Wahl 2003:119ff).

Likt flera forskare gått tillväga (Crang & Cook 2007:69, Lantz 1993:63f), började även jag med närliggande frågor och såg till att intervjufrågorna följde en logisk ordning. Ett flertal av frågorna var inspirerade av tidigare forskning och genererade ur mina teoretiska resonemang. Jag var även öppen för nya infallsvinklar och tolkningar under intervjuernas gång. Emellertid var jag inte fullt öppen med att min teoretiska ansats hade fokus på exempelvis doing gender, då detta avslöjande under intervjusituationerna hade kunnat påverka de medverkande kvinnornas svar.

Intervjuguiden innehöll en kombination av öppna, riktat öppna och halvstrukturerade frågor (Lantz 1993:18ff). Med hjälp av följdfrågor möjliggjorde jag för de medverkande kvinnorna att med egna ord fördjupa sig inom områden som både jag och de fann meningsfulla. De kunde beskriva sitt sätt att uppfatta och tolka ett fenomen, resonera med sig själva och ge exempel på betydelsefulla situationer knutna till fenomenet, vilket är att föredra enligt Annika Lantz (ibid:18f).

Intervjuguiden följdes inte slaviskt och ju fler intervjuer som genomfördes, desto mindre användning av intervjuguiden hade jag. Dock var det som Widerberg skriver viktigt att jag kastade ett öga på guiden så att inte relevanta teman föll bort (Widerberg 2002:100).

I syfte att kontrollera intervjuens längd och kvalitet, hade en provintervju (Rosengren & Arvidson 2002:293) med en duktig flicka utanför min undersökning varit att föredra. Dessvärre kunde inte detta genomföras på grund av tidsbrist. Det är möjligen just därför ett par frågor i intervjuguiden fick justeras efter tre intervjuer då viss missuppfattning hade uppstått.

3.5.2 Genomförande

Likt Lantz skriver (Lantz 1993:109ff) är det en fördel att välja rätt rum för intervjutillfället. De medverkande kvinnorna fick själva bestämma var vi skulle befinna oss under intervjun, dels i syfte att förmå dem att känna

sig bekväma och avslappnade, dels för att jag helt enkelt inte hade möjlighet att själv boka ett rum på deras arbetsplatser. Mike Crang och Ian Cook menar att medverkande kan känna obekvämheter av att genomföra intervjun på arbetsplatsen (Crang & Cook 2007:63ff). Gällande min studie var tanken att detta nödvändigtvis inte var fallet och att det kanske var just på arbetsplatsen som de medverkande kvinnorna kunde känna sig som mest "hemma". Samtliga intervjuer genomfördes i konferensrum som kvinnorna själva hade bokat.

Jag intervjuade en till två personer per intervjudag, vilket gav tid för reflektion och modifiering av frågorna. En timmes intervjutid är enligt Crang och Cook att föredra (ibid:63f) och mina intervjuer var därför mellan 45 minuter och en timme och 15 minuter långa.

Likt Lantz rekommenderar (Lantz 1993:62f), inledde jag med att beskriva för de medverkande kvinnorna hur intervjun skulle gå till, vilka teman vi skulle behandla, hur intervjun skulle dokumenteras, tiden för intervjun, att de deltog frivilligt och var anonyma etc. Detta var viktigt för att kvinnorna skulle känna trygghet och anförtra sig åt mig som forskare.

Då min studie omfattar kvinnor som är eller har varit i ledande positioner, föreföll det viktigt att reflektera över om det under intervjutillfället förekom en ojämn maktrelation. En speciell situation föreligger nämligen ofta när en forskare intervjuar personer i ledande positioner, en "omvänd" maktrelation där den intervjuade snarare än intervjuaren innehar makten över situationen (Holgersson 2003:79, Widerberg 2002:112f). Jag upplevde dock att jag och de medverkande kvinnorna låg på lika eller liknande "maktnivå" under intervjusamtalen. Relationen med dem var lättsam och bekväm. De var tillmötesgående och intresserade av att dela med sig av sina erfarenheter.

Genom att använda mig av bandspelare under intervjuerna undslapp jag göra anteckningar vilket underlättade lyssnandet och jag fick möjlighet att lyssna upprepade gånger på intervjuerna, vilket är en fördel enligt Jan Trost (Trost 1997:22ff).

3.5.3 Efterarbete

Efteråt, i direkt anslutning till varje intervju skrev jag ner tankar och reflektioner som uppkommit under och efter intervjuerna. Därefter transkriberades samtliga intervjuer ordagrant. En ordagrann utskrift medför stor möjlighet för tolkning av uttryck, språk, tystnader och liknande. Ett sammandrag eller en intervju skriven ur anteckningar kan aldrig ge den insikten (Crang & Cook 2007:82, Widerberg 2002:115). Intervjun med en av de medverkande kvinnorna fick exempelvis avbrytas på grund av att hon skulle närvara på ett annat möte. Resterande intervjufrågor besvarades via e-mail och var innehållsmässigt bristfälliga i jämförelse med de muntliga svaren.

3.6 Presentation av empiriskt material

Språk som används under forskningsprocesser ”översätts” ett flertal gånger, menar Crang och Cook. Det akademiska språket och teoretiska begrepp skall göras förståeligt för medverkande och medverkandes språk skall ”översättas” till lämpligt akademiskt språk eller språk som anpassas till personer som skall ta del av studien (Crang & Cook 2007:24ff). Likt Holgersson, har även jag till viss del justerat de medverkandes citat i syfte att öka läsvänligheten (Holgersson 2003:82).

Etiska aspekter som anonymitet, konfidentialitet, ärlighet gentemot medverkande och kommande läsare samt upplysning om frivillighet skall alltid tas i beaktande av forskare (Crang & Cook 2007:29ff), vilket jag gjort. Vid presentationen av forskningsresultatet är det viktigt att tänka på hur de medverkande framställs och vilka konsekvenser denna framställning medför i deras efterföljande liv (Crang & Cook 2007:27, Widerberg 2002:129). I min studie har de medverkandes namn ersatts med pseudonym och deras exakta befattning samt familjekonstellation har utelämnats. Pseudonymerna är Annika, Carin, Eva, Gunilla, Katarina, Linda, Mona, Veronika och Åsa.

Precis som Holgersson och Holmberg (Holgersson 2003:82, Holmberg 2003:89) har även jag låtit de medverkande kvinnorna ta del av direkta citat för att kontrollera och justera eventuella felaktigheter. Citaten i uppsatsen är således godkända av kvinnorna. De medverkande har däremot inte fått ta del av eller kommentera mina tolkningar inför publicering. Detta medför att jag är ensam ansvarig för de slutgiltiga tolkningarna.

3.7 Analys av empiriskt material - att synliggöra det osynliga

Genom kvalitativa analyser ökar möjligheten att få ökad förståelse för ett fenomen (Lantz 1993:31) men processerna vilka konstruerar och reproducerar genus är ofta dolda och svåra att upptäcka. Forskare måste gå på djupet, se och förstå mönster, symboler och strukturer (Enström & Jakobsson 2006:8ff, Gonäs 2005:24, Holmberg 2003:50, Korvajärvi 1998:59, Lantz 1993:89f).

Inom Vinnova-projektet användes fyra relativt konkreta ingångar för att analysera jämställdhet (Enström & Jakobsson 2006:23). Jag ansåg dessa ingångar även vara användbara för att analysera gestaltningen av ”duktig flicka-fenomenet”, konstruktionen av genus samt reproducerande mekanismer. De fyra ingångarna är:

- symboler, föreställningar och diskurser – syftar till gemensamma sätt att tala om organisationen, exempelvis ”könsneutrala yttringar” eller ”duktig flicka-diskurs” (se nedan).
- identitet, personliga förhållningssätt, strategier, resurser – ger en bild av hur de medverkande betraktar sig själva samt hur de anser att den ideala medarbetaren bör vara. Berör frågor så som hur en kvinna, man, duktig flicka, chef, kollega och dylikt bör vara.
- arbetsdelning/segregeringsmönster – angår vem som arbetar med vad och hur det värderas. Hur ser duktiga flickor på detta och hur skapar deras betraktelse genus?
- interaktion – samspelet mellan människor i arbetsvardagen. Handlar om duktiga flickors relation till kollegor, chefer och familj.

Beträffande den första punkten och diskuren som ingång för analys, nämner Widerberg den så kallade ”duktig flicka-diskursen”. Den innebär att kvinnor talar om och framställer sig själva som starka, energiska, ordentliga, ansvarsfulla och arbetsamma medan de samtidigt uttrycker en viss ambivalens inför dessa uttalanden (Widerberg 2002:162).

Flera forskare (se exempelvis Börjesson & Palmblad 2007:16, Crang & Cook 2007:132f) menar att insamlad data är långt ifrån rå och detsamma som ”färdig fakta”. Datan har under forskningens gång både analyserats och gjorts delvis förståelig. Det har varit en kritisk och pågående forskningsprocess där analysering inte varit en separat del som ägt rum i avskildhet. Av denna anledning valde jag därför att redogöra för både presentationen av det empiriska materialet och analysen av densamma under samma rubrik, vilken följer nedan.

4. Presentation och analys av empiriskt material

Efter genomläsning av och markering i de transkriberade intervjuerna, så kallad ”bracketing” (Holmberg 2003:92), uppmärksammades ett antal kärnmeningar vilka jag kunde skapa teman utifrån. Under dessa teman sorterades de medverkande kvinnornas uttalanden in. Genom detta förfaringssätt kunde en översikt sammanställas och en viss jämförelse mellan uttalandena möjliggöras. Nedan följer en presentation och analys av de skapade temana. Detta empiriska material knyts an till och diskuteras utifrån mina valda teoretiska begrepp och ansatser.

4.1 Jag som duktig flicka

4.1.1 Kvinnornas egna definitioner

Utifrån det utskickade brevet till de medverkande kvinnorna (se Bilaga 1) ställde jag frågan huruvida ”min” (egentligen andra forskares) definition av en duktig flicka stämde överens med deras uppfattning samt hur väl definitionen stämde in på dem som individer. Kvinnorna benämnde sig själva som driftiga och mestadels osjälviska. Beträffande behärsknigen, tålmodigheten och förmågan att säga nej rädde tudelade meningar. Dessa olikheter tolkar jag som individuella skillnader snarare än kvitto på att kvinnorna kan respektive inte kan definieras som duktiga flickor. Dock sade Katarina, Gunilla och Linda att de ”kanske inte är en duktig flicka längre” då de inte instämde fullt ut i mina definitioner. Åtta av kvinnorna menade även att osjälviskhet, behärskning, tålmodighet och förmågan att säga nej, var egenskaper som lärts in eller arbetats bort genom åren. Detta skeende tolkar jag som en doing gender-process där de medverkande kvinnorna utvecklas och är aktivt lärande genom hela livet. Kvinnornas sätt att definiera sig själva skapar enligt min mening genus. Därefter uppkommer frågan hur det kommer sig att kvinnorna upplever ett behov av att bearbeta vissa egenskaper? En tolkning från min sida är att det finns föreställningar inom men även utanför organisationer om vad som föredras respektive inte föredras vara lämpliga egenskaper för en yrkesarbetande kvinna. Föreställningarna skulle kunna benämnas den generaliserade andre.

De medverkande kvinnorna gavs möjligheten att skapa en egen definition på hur ”duktig flicka-fenomenet” gestaltas. Deras definitioner innehöll begrepp som (över)presterare, producerare, behov av att vara omtyckt samt ansvarstagande. Gunilla betonade även att den duktiga flickan är ”lojal. Oerhört lojal. Nästintill sjukligt. Mot familj, mot vänner, mot mitt arbete, mot företaget, mot min chef, mot mina kollegor.”. En ytterligare intressant tanke som Linda tog upp gällde själva begreppet duktig flicka. Hon sade:

Jag bara tänker på just flicka, varför det är flicka och inte kvinna? Det tycker jag är lite laddat på något sätt. Som vuxen kvinna att bli kallad flicka är ju lite, att klappa någon på huvudet, se ner på, lite förminskande.

Här problematiserade Linda synen på kvinnor. I enlighet med Hirdmans teori om genussystemet, skulle jag trots min egen skepsis, tolka Lindas utsägelse som att hon bekräftar hierarkins giltighet.

4.1.2 Identitet

Beskrivningen av den egna identiteten (personliga förhållningssättet) innehöll positivt klingande adjektiv så som energisk, kompetent, människokännare, positiv, spontan, lösningsorienterad, omtänksam, reflekterande, professionell, beslutsam, pålitlig och ärlig. De något mindre positiva adjektiven påstridig,

krävande och besvärlig framkom likaså. Mona nämnde sin önskan att stundtals vara en man på arbetet.

Hon sade:

Ibland kan jag tycka att det är bättre om jag hade varit en man kanske, haha. [...] Jag kan tycka att det är *lite* glassigare. Lite enklare att flyta in i en kostym till exempel. Ha mörkare röst, vara längre och större och ta plats i rummet. Det kan jag tycka att jag känner är orättvist. När kvinnor kommer till tals handlar det om relationsbyggande och allt det här.

Monas uttalande är en aktivitet vilken reproducerar uppdelningen mellan kvinnor och män samt den hierarkiska ordningen där män värderas högre. Intressant är att bland andra Åsa, Gunilla och Linda använde ord som ”tror jag upplevs” och ”jag uppfattas av andra som” vid beskrivningen av den egna personligheten på arbetet. Jag ställer mig då frågan om dessa ord är en yttring av kvinnors och/eller duktiga flickors stereotyp tilldelade egenskaper i form av hänsynsfullhet och svaghet eller helt enkelt vanlig svensk ”jantelagsfason”? Svaret lämnar jag därhän, då det sträcker sig utanför uppsatsens ramar. Däremot är en annan rimlig tolkning att de medverkande kvinnorna helt enkelt förkroppsligar internaliseringen av signifikanta andra och den generaliserade andre gällande förväntningar om hur en kvinna bör vara.

4.1.3 Ideal

När jag under intervjuerna frågade kvinnorna om de kunde beskriva den ideala kvinnan respektive mannen visade det sig att sex av nio kvinnor uttryckte att de inte upplevde någon väsentlig skillnad mellan könen. Idealen handlade om balans mellan hem och arbete samt harmoni i det man gör och den man är. Eva menade att ”jag *ser* ingen skillnad på idealen utan jag ser det som mänskligt och där man i familjen hittar sitt sätt för att få det att fungera” och ”Jag förordar ju *alltid* att ha en organisation med blandning [mellan könen]”. Acker och Hirdman skulle säga att dessa typer av föreställningar är yttrande av könsneutralitet med anledning av ståndpunkten att kön inte har någon betydelse samtidigt som könsblandning föredras. Könet anses frikopplat från professionalitet samtidigt som det bidrar till professionell kompetens. Detta betyder alltså att de medverkande kvinnorna reproducerar en viss uppfattning om genus och genom sina föreställningar omedvetet osynliggör den *eventuella* dikotomin mellan kvinnor och män. De tre resterande kvinnorna Åsa, Gunilla och Veronika menade att skillnader finns och Åsa sade att män:

[...] lägger väldigt mycket kraft på jobbet. De lägger mer tid på familjen än de någonsin har gjort generationer tillbaka men fortfarande tror jag att män prioriterar sina egna grejor framför. De är noga med att, jag vet inte många som offrar sin egen tid, sin *egen* personliga tid för något annat. Jag tycker faktiskt att män är bättre på det, att behålla sina egna intressen [---] Jag vill nog att vi kvinnor mer ändrar på att vi inte tar bort vår egen tid.

Likaså Gunilla och Veronika menade att kvinnor snarare än män borde förändra sig och att egenskaper som kan urskiljas hos män, är mycket åtråvärda att besitta. Jag anser att dessa uttalanden ingår i Ackers

första punkt om ”gendering processess” vilken hänvisar till vardagliga processer, aktiviteter och verksamheter som leder till uppdelningar mellan könen samt hierarkisk ordning dem emellan. Genom att Gunilla och Veronika önskar förändra sig och inneha ”manliga” egenskaper, förstärker de dikotomin och hierarkin. Enligt min åsikt är det dock ingen nödvändighet att en hierarki uppkommer endast till följd av beundran.

4.1.4 Uppväxt och utbildningstid

Doing gender är som ovan nämnt ofta en dold process som är svår att upptäcka. Annika och Mona nämnde att föräldrarnas påverkan inte alltid är så enkel att spåra till enskilda händelser eller uttalande. Mona menade:

Jag tror det är mönster som är ganska osynliga, om jag pratar från mig själv. Mönster som finns där utan att de är uttalade. [...] Det var ingen som frågade om bra betyg och sådär, men det fanns ju alltid där att jag skulle göra bra ifrån mig. Det var inte så heller att jag behövde visa upp om jag hade gjort något bra. Det ingick liksom i bilden.

De medverkande kvinnorna nämnde att deras beteende kunde härledas till mamman och/eller pappan. Exakta normer och förväntningar dessa signifikanta andra hade överfört skiljde sig dock åt. Gemensamt för kvinnorna, med undantag från Eva, var att föräldrarna på ett eller annat sätt förmedlat vikten av att prestera och uppfylla förväntningar. Ytterligare en intressant aspekt är att bland andra Katarina, Linda och Carin nämnde att de gjort eller fortfarande gör uppror mot bilden av den underordnade duktiga flickan. Carin sade:

Det som var *väldigt* tydligt då var att man skulle vara en snäll flicka. Välklädd, välkammad, inte höras för mycket, inte prata med för hög röst, inte ta plats egentligen [---] Så egentligen så tror jag att det som utvecklats *mina* starka sidor, det är ett uppror mot den bilden [...] den traditionella bilden av hur man skulle vara som flicka som gjorde att det blev så himla viktigt för mig att bevisa att jag kunde själv, att jag var duktig.

En tolkning från min sida är att Carin här talade om det Acker kallar individens internalisering av och anpassning till könsmärkta möjligheter och förväntningar. Hennes uttalande kan även vara ett tecken på det Holmberg och Connell talar om gällande hur människor utvecklas och väljer olika vägval i livet. Denna process innebär enligt min mening att olika definitioner av genus skapas under olika faser i livet.

4.2 Duktiga flickor på arbetet

4.2.1 Prestationer och förväntningar

Samtliga medverkande kvinnor, med undantag från Carin, prioriterar att i stor eller mycket stor utsträckning prestera över vad som förväntas av dem på arbetet. Fyra av kvinnorna är nöjda med denna prioritering

medan de andra fyra skulle önska att den var lägre. Den lägre prioriteringen hade minskat överarbetet och känslan av otillräcklighet, menade de. Alla var dock noga med att understryka att de aldrig vill prestera under det som förväntas. Katarina, vilken är en av de kvinnor som kommit till en vändpunkt i livet där omprioriteringar börjat äga rum, uttalade sig som följer:

Jag vill lämna ifrån mig, alltså fortfarande då trots att jag gått igenom det här, så tycker jag det är viktigt att visa att jag är duktig och kan, lägga fram bra saker. Ja, jag kan inte förklara varför. [---] Jag vill känna mig säker.

Här föreligger en paradox, en ambivalens mellan att å ena sidan våga sänka krav och att å andra sidan inte sänka dem alltför lågt. Uttalandet kan betraktas som en ”duktig flicka-diskurs”. Frågan är vidare om viljan att prestera över förväntningar kan spåras till ett tillkortakommande på arbetsplatsen i förhållande till män och/eller andra kvinnor? Överpresterande skulle kunna tolkas som ett sätt att försöka motbevisa stereotypa föreställningar om kvinnor som svaga.

4.2.2 Strategier och hinder i karriären

Beträffande strategier i karriären uttryckte kvinnorna vitt skilda ståndpunkter. Den ena studerar parallellt med arbetet, den andra koncentrerar sig på att bygga nätverk, den tredje talar ofta med en karriärcoach, den fjärde är noggrann vid att hålla fast vid sina värderingar som ett sätt att nå framgång inom företaget medan den femte inte använder sig av strategier överhuvudtaget. En koppling mellan kvinnor som kategori och teorier om genussystem och -processer, upplevs därför som krystad och felaktig. Denna diskussion är intressant men mindre relevant för min frågeställning.

Sex av kvinnorna menade att det enda hindret i karriären var de själva, att de skulle begränsa sig själva genom att inte arbeta tillräckligt hårt. Detta är enligt min tolkning en yttring av duktig flicka-fenomenet. Mona och Linda talade även om att ett ökat antal resor, vilket vanligtvis följer av en högre befattning, inte är eftersträvansvärt då det inkräktar för mycket på fritiden och familjen. Resorna är på så vis hinder i karriären. En av kvinnorna, Carin, har stött på konkreta hinder i karriären:

Under många år var det lilla flickan liksom. Man har fått många klappar på huvudet. Man var ung och söt, haha. Det är förskräckligt vad man har varit med om. Mycket har blivit bättre, även om det finns mycket kvar att göra. Herregud, vad mycket gubbsjuka det fanns. Äldre manliga kollegor, lite högre upp i positionerna som bar sig illa åt mot unga tjejer. På *det* sättet skulle det aldrig kunna förekomma idag, inte på det sättet som det var då. Det var rätt så öppet nedlåtande attityder mot flickor då. Sen förändrades det här genom åren så lite senare blev det mer subtilt på något vis.

Carin har, i enlighet med Ackers fjärde ”gendering process” internaliserat organisationernas könsmärkta möjligheter och förväntningar. Hon har till viss del synliggjort de subtila processerna.

4.2.3 Övertidsarbetet

De medverkande kvinnorna har eller har haft arbetsveckor under vilka de ideligen eller periodvis genomsnittligen arbetat mellan 50 till 70 timmar. Övertiden ägnas mestadels åt läsande av e-mail och förberedelser inför nästkommande dags stundande möte eller presentation. De utför dessa uppgifter i hemmet på kvällar samt vid vissa tillfällen på helger och Annika ”erkänner” att detta arbete till viss del går ut över relationen till maken. Gunilla uttryckte en aning ironiskt att ”när jag ska vara ledig en dag [kan jag] råka få med mig datorn och några papper hem. Hoppsan!”

Sex av kvinnorna poängterade att övertidsarbetet är ett fritt val och sade att ”Ingen tvingar mig.”. Carin framhöll att: ”Mycket av det vi gör är väldigt roligt också så man drivs ju med och glömmar bort att tiden går”, medan Linda och Veronika förklarade att med en ledarposition följer ansvar som är svårt att släppa efter arbetsdagens slut.

Deras sätt att tala om övertidsarbetet som en otvungenhet ledde in mig på tankar om Ackers och Hirdmans resonemang om vardagliga aktiviteter och förväntningar vilka leder till uppdelning och hierarki mellan kvinnor och män. Med detta menar jag att trots kvinnornas betonande av det fria valet, anar jag att det ändå förekommer dolda strukturer vilka innehåller förväntningar om just övertidsarbete. En tolkning är då att kvinnorna faktiskt ”måste” arbeta övertid för att kunna konkurrera med män och andra kvinnor. Linda uttryckte sig som följer:

Det handlar mycket om värderingar. Det är ju status i att jobba för mycket, att alltid vara tillgänglig, att vara den som kan allt och är med överallt. Men vari ligger statusen att se till att man träffar sina barn varje dag?

Uttalandet vittnar om dilemman angående det såkallade dubbelarbetet. Fler tankegångar kring detta följer i nästkommande avsnitt.

4.3 Duktiga flickor om hemmet och dubbelarbetet

I hemmet vill de medverkande kvinnorna ha ordning och reda men poängterar samtidigt att de inte är några pedanter. Hemmet prioriteras, med undantag för Veronika, i stor eller mycket stor utsträckning och vanligtvis är kvinnorna tillfreds med denna prioritering. Veronika som prioriterar hemmet i liten utsträckning, har stundtals en önskan om att arbetet hade varit mellan åtta och fem så att hon kunde koppla av och få mer energi hemma. Linda och Annika talade om skammen för det ostädade hemmet. Linda sade:

Nu ska vi bjuda folk i helgen och om det är skitigt då tar jag på mig [det], han bryr sig inte om våra toaletter är äckliga och jag vet också att de skulle tycka att det är jag som är den som är sämre om vi inte har rena toaletter. Det är inte så att de skulle tänka att han är en slarvig man

utan de skulle undra varför städar hon inte toaletterna [...] Så är det och jag tar också på mig den skulden då.

De medverkande kvinnorna är enligt min tolkning angelägna om att inte uppfattas alltför brydda om hemmet trots att det föreligger en viss skam gällande oordningen. De omnämner hemarbetet (exempelvis städning, matlagning, inredning och renovering) som roligt, vilsamt och stressreducerande. Finns en rädsla av att uppfattas som ofrivilliga hemmafruar och inte yrkesarbetande kvinnor männtro? En tolkning är att kvinnorna aktivt försöker genomföra en omdefiniering av genus (doing gender) angående vad som uppfattas som ”kvinnligt” och underordnat. De ställer sig ofrivilligt bakom husmodersrollen trots att den enligt min mening ändå internaliserats i flera kvinnors ”me”. De synes inte per automatik betrakta hemintresset som hierarkiskt underordnat endast på grundval av dess traditionella sammankoppling med kvinnor.

Dubbelarbetet, det kombinerade ansvaret för det betalda och obetalda arbetet, är enligt Eva och Gunilla till mångt och mycket åldersrelaterat. Detta resonemang kan knytas till Holmberg och Connells kritik mot den symboliska interaktionismens determinism. Kvinnors (och mäns) roller varierar med åldern menade Eva:

Det här är väldigt svårt för det är väldigt åldersrelaterat. Den yrkesarbetande kvinnan, småbarnsmamman som dignar under bördor, som ska få hela pusslet att gå ihop. Jag blir otroligt stolt när jag ser pappor som *kräver* att få pappaledig, den yngre generationens pappor som ställer upp. Jag vill inte säga ställer upp utan som tar sitt ansvar också och *vill* göra det. [...] Men jag ser alldeles för många kvinnor i 35-årsåldern som dignar för att få allt att gå ihop och som *fortfarande* har huvudansvaret för hem och familj.

De medverkande kvinnorna över femtio år, hade enligt min åsikt en mer avslappnad inställning till kombinationen arbete och hem än de som var yngre. Kvinnorna över femtio sade sig inte känna ansvar för att utföra omfattande hemarbete och de betonade vikten av att ta det lugnt och ta hand sig själva. Detta sades bero på att barnen var vuxna, att de ”funnit sin plats” på arbetet samt att de kommit till en fas i livet och ”hittat vår roll och man är väldigt landad i sig själv, är inte så sökande längre”, som Eva uttryckte det. Min förståelse var är att de yngre medverkande kvinnorna snarare skulle vara mer ”moderna” och betrakta kvinnors och mäns roller i hemmet som mer ”flytande” och att husmodersrollen inte skulle ha samma dignitet som hos de äldre kvinnorna. Annika och Linda vilka är några år yngre än Eva uttryckte sig som följer:

Annika: Det finns så många möjligheter så vi har ju liksom trott att vi ska kunna klara både och. Att vara mammans rollmodell, utifrån hur hon har varit, de värderingarna hur det är att vara mamma, om man säger att sköta ett hem. Sen har man ändå gått in i den världen med andra förväntningar man också ska leva upp till. Samma förväntningar som män när det kommer till arbetslivet och gärna då vara ännu lite vassare.

Linda: Jag känner spontant att vi i Sverige eller västvärlden har gått på någon slags bluff. Vi har blivit lite lurade. Jag känner att vi kvinnor har gått ut på arbetsmarknaden och allt vad det

innebär och det är jättemycket positivt såklart i det. Att få tjäna sina egna pengar och få den stimulans som man får i sitt jobb. Samtidigt har vi så mycket kvar från husmodersrollen.

Frågan uppkommer nu på vilket sätt kvinnorna reproducerar genus? Just möjlighetsstrukturen för kvinnor, vilken Acker talar om, som internaliserats i kvinnor under de senaste åren till följd av kvinnors stärkta förhållanden inom arbetslivet, har enligt min tolkning försatt de yngre kvinnorna i ett slags dilemma. Rollen som karriärkvinna ställs mot rollen som husmoder. Likt ovan nämnt (se Kvinnor, arbete och hem – om dubbelarbetet) var hypotesen att duktiga flickor önskar vara hängivna inom *alla* livets områden med en vägran att acceptera isolering i antingen hushållsarbete eller förvärvsarbete. Denna hypotes kunde styrkas då samtliga medverkande kvinnor önskade kombinera båda arbetena. Genom köp av en hushållsnära tjänst i form av städning, har tre av de medverkande kvinnorna (två under femtio och en över) reducerat stressen och ”köpt [sig] fri tid”, som en av kvinnorna uttryckte det. Ansvarskänslan finns ändock kvar och en tanke från min sida är att dessa kvinnor möjligen inte hade köpt tjänsten om de inte lagt stor vikt vid att se efter hemmet.

4.4 Duktiga flickors relationer, ansvar och dåliga samvete

4.4.1 Relationer med kollegor och chefer

Utifrån Lindgrens diskussion om strategier kvinnor använder för att reproducera dikotomi och hierarki kan relationen mellan de medverkande kvinnorna och deras kollegor söka förklaras. Min upplevelse är dock att det föreligger en svårighet med kategoriserandet av dessa kvinnors relationer. Under intervjuerna framkom flera paradoxer och yttringar av Ackers andra ”gendering process” beträffande könsneutralitet. Renodlade uppdelningar i strategi ett, två eller tre är till synes endast fungerande med en av de medverkande kvinnorna. Katarina är kvinnan vars kollegiala relationer förhållandevis enkelt kan inordnas under strategi ett, det vill säga att hon föredrar mäns arbetssätt medan hon samtidigt betraktar kön som irrelevant. Hon menade:

Det har nog mer att göra med vilken roll man har, än om man är man eller kvinna [---] Det jag ibland kan sakna hos kvinnor, det är den här raka tydligheten som jag gillar, som kan vara lite mer utpräglat hos män kanske. Så det är ju det där med att det blir lite mer fnissigt, lite pluttinuttigt. Jag är inte så mycket för sånt.

Resterande medverkande kvinnor faller under strategi ett, två *och/eller* tre vid olika tidpunkter under intervjuerna. Exempelvis föreföll en kvinna i ena stunden kunna kategoriseras in i strategi två medan hon i nästan stund hamnade i strategi tre. Dessa motsägelser vilka till viss del kullkastar Lindgrens resonemang, kan enligt min mening förklaras utifrån Holmbergs och Connells argument gällande internaliseringen av motstridiga normer och värderingar. Motsägelserna kan även förstås utifrån deras diskussion om internalisering av multipla mönster för femininitet och maskulinitet. Detta till trots, är Carin en av kvinnorna

vilken har observerat märkbara skillnader i relationerna mellan kvinnor och kvinnor, män och män samt kvinnor och män på arbetsplatsen. Hon sade:

En iakttagelse jag gör väldigt ofta det är att så länge vi jobbar så märks det inte särskilt mycket men så fort det blir en paus märker man det [...] helt plötsligt är kvinnorna samlade i en grupp för sig. Det kan bli en slags *vila* i att vara med sitt eget kön. Alltså att sätta sig och snacka lite tjejgrejor.

Carin berättade vidare att vid tidigare middagar med kollegor där miljön var mansdominerad, splittrades kvinnorna och blev jämnt fördelade mellan männen. Hon fortsatte:

Så är det lite fortfarande, man ska splittra kvinnorna. För det blir lite hotfullt med kvinnor i grupp. Det märker jag också ofta att när man står i en kvinnlig grupp och pratar så kommer det någon som säger att ”Jaha, nu står alla tjejerna samlade” men *aldrig* skulle någon få för sig att säga något sånt om en grupp män står och pratar. Så det finns något lite hotfullt över en homogen kvinnlig grupp.

En tolkning av Carins uttalande är att hon talar om Lindgrens strategi tre då kvinnorna i hennes uttalanden till synes håller ihop medan de samtidigt är hotade av varandra. Linda sade att hon önskade att kvinnor ”håller varandra bakom ryggen lite. För jag vet att det finns en osynlig struktur där männen håller varandra om ryggen. Sen när det kommer till kritan kan jag nog bli mer hotad av en kvinnlig kollega.”. Denna typ av uttalande kan även tolkas som den tredje av Ackers ”gendering processes” beträffande organisering som interaktion och samspel mellan individer och grupper, vilken konstruerar genus.

De medverkande kvinnorna menade att relationen till deras chefer är god eller mycket god oavsett kön. Om skiljaktigheter och konflikter förekommit har de likt Katarina nämnde snarare berott på att parterna haft olika föreställningar om vad som skall prioriteras i organisationen. Katarina berättade att hon själv var humanist medan en före detta chef till henne var ”siffermänniska” och därför hade deras relation inte alltid varit den bästa. Veronika, till skillnad från bland andra Katarina, har haft goda relationer endast till kvinnliga chefer. Hon menar att dessa inte har samma prestigelusta och ”behov av att hävda sig”. Veronika upplever att det finns skillnader mellan könen. En viss uppdelning tycks föreligga, enligt min åsikt.

4.4.2 Ansvar för nära och kära

Genomgående hos de medverkande kvinnorna är den höga ansvars känslan för nära och kära. De vill ”ha koll” och det planeras, fixas och rings runt. Åsa uttalade sig om det hon kallar huvudansvaret:

Jag har huvudansvaret, det har jag. Även om han är jämställd. Det är mer mitt bekymmer än hans. Han har inga problem med att ta ansvar alls [---] men det är väl så...traditionellt. [...] Det är så och det behöver det inte vara men det är mitt behov antagligen också.

Åsa, i likhet med Annika menade att de tog ansvar för nära och kära samtidigt som de inte skuldbelade makarna för att inte göra detsamma. De talade om tradition och viljan att ha kontroll. Kvinnornas höga ansvarstagande kan enligt min tolkning härledas till just tradition samt internalisering av den generaliserade andres uppfattning om hur en kvinna bör vara, det vill säga moderlig och omvårdande. Likaså kan ansvarstagandet förstås utifrån Lindas tankar om att ansvar följer av engagemang.

Fem av kvinnorna önskade att de tog mindre ansvar. De åsyftade på irrationaliteten av att exempelvis oroa sig för vuxna barn eller kollegors arbete. Frågan är då om detta kan tydas som ett försök till ökad rationalitet, det vill säga en vilja att inneha en stereotyp manlig egenskap. Viss försiktighet måste dock beaktas vid dessa typer av uttalanden angående könsstereotypernas och dikotomins giltighet. En av kvinnorna, Katarina, uttryckte en viss ambivalens då hon medvetet just prioriterar ansvarstagande lägre. Hon sade ”Jag trivs med att vara egoist men inte att det skapar sämre relationer, så det är blandat.” Detta kan enligt min mening tolkas som ett uttryck för den ambivalenta ”duktig flicka-diskursen”. Trots Katarinas medvetna val mot ett självständigare och sundare förhållningssätt gentemot sina närstående, framkommer samtidigt skuldkänslor.

4.4.3 Det dåliga samvetet

”Ja konstant”, ”Ja för hälsan”, ”Ja till viss del för allt möjligt”, ”Ja, det har jag ju”, ”Ja, visst har jag det”, ”Ja det har jag nog”, ”Jag har *lite för* ofta dåligt samvete”, ”Ja mycket dåligt för mamma”, ”Ja för mina barn”.

Såhär inledde samtliga nio kvinnor sina svar på frågan ”Har du ofta dåligt samvete?”. Främst knyts känslan av dåligt samvete till den bristande tiden med barnen, för lite motionering, rollen som hustru och sist men inte minst till en otillräcklighet på arbetet. Veronika menade att med ökat ansvar följer ökat dåligt samvete. Gunilla sade även:

Jag hör ofta att jag ursäktar mig på jobbet. Om det är något jag borde ha gjort eller något som jag själv känner att jag borde ha gjort, att jag ursäktar och inleder med en ursäkt för att döva mitt dåliga samvete. Det är likadant hemma. [...] Så det är det dåliga samvetet ställt emot idealbilden. Så det är det jag jobbar med, att ändra idealbilden. Försöka i alla fall.

Gunilla avslutade med att nämna försöken till ändrad idealbild och likt Eva, Carin, Katarina och Mona har samvets känslan, med undantag från vissa tillfällen, mestadels avtagit. En undran från min sida uppkommer nu huruvida kvinnorna får dåligt samvete för att inte vara tillräckligt ”kvinnliga” och ”manliga”, det vill säga uppfylla båda parter stereotypa könsroller samtidigt? Kvinnorna kan sägas ha konstruerat sitt genus innefattande både ”manliga” och ”kvinnliga” egenskaper. Till synes är dikotomin frånvarande.

5. Slutsatser

Utifrån tidigare forskning antogs de duktiga flickorna besitta stereotypa ”kvinnliga” egenskaper samt vara arbetsamma, pålitliga, osjälviska, noggranna, behärskade och tålmodiga kvinnor som strävade efter perfektion och aldrig kunde säga nej. Genom min empiriska studie av nio kvinnors upplevelser av sina liv och arbeten, har jag klarlagt och fått ökad förståelse för ”duktig flicka-fenomenets” gestaltning. Resultaten visar ingen generell bild av den duktiga flickan. Flera nyanser har framkommit. Endast två av de medverkande kvinnorna stämde in på tidigare forsknings definitioner av en duktig flicka. Tre av kvinnorna frågade sig dessutom om de längre kunde definieras som duktiga flickor överhuvudtaget. Enligt min mening kan denna mångfald bland kvinnorna beträffande gestaltningen av ”duktig flicka-fenomenet” förklaras av att 1) kvinnorna är aktivt lärande individer som utvecklas och väljer olika vägval i livet, 2) doing gender är en process vilken är kontextuellt beroende. Kvinnornas definition av sig själva som duktiga flickor (eller inte duktiga flickor) konstruerar och reproducerar genus. Processen skiljer sig åt mellan kvinnorna och är beroende av faktorer som ålder, familjekonstellation, befattning samt ett otal andra individuella erfarenheter och upplevelser.

Beträffande den symboliska interaktionismen kan de medverkande kvinnorna sägas att i olika sammanhang genom rollövertaganden ha internaliserat både den generaliserade andre samt förväntningar från signifikanta andra. Anmärkningsvärt är att de internaliserade normerna och förväntningarna hos de medverkande kvinnorna enligt min mening upplevs multipla, oregelbundna och i vissa fall motsägelsefulla. Alla medverkande kvinnor upplevs unika.

Samtliga fyra av Ackers ”gendering processes” kunde under olika teman utredas och synliggöras hos de medverkande kvinnorna. Den första processen gällande uppdelning (Hirdmans dikotomi) och hierarkisk ordning (Hirdmans hierarki) av kvinnor och män, påträffades apropå identitet, ideal och övertid. Den andra processen angående legitimerandet av könsmaktsrelationer som naturliga (könsneutralitet) belystes i avsnittet om relationer till kollegor och chefer samt beträffande ideal. Den tredje processen om organisering som interaktion och samspel mellan individer och grupper kunde även den appliceras på de medverkande kvinnornas relationer med kollegor och chefer. Under rubrikerna ”Uppväxt och utbildningstid”, ”Strategier och hinder i karriären” och ”Dubbelarbetet” påträffades den fjärde processen.

Ackers första men även till viss del andra ”gendering process” har stora likheter med Hirdmans teori om dikotomi och hierarki. Dikotomins giltighet bekräftades av de medverkande kvinnorna under avsnitten ”Jag som duktig flicka”, ”Övertidsarbetet”, ”Ansvar för nära och kära” och ”Relationer med

kollegor och chefer”. Trots mitt kritiska förhållningssätt gentemot hierarkins dominerande kraft under forskningsprocessens inledande fas, föreföll det ändå påträffas under temen om kvinnornas definitioner av ”duktig flicka-fenomenet”, övertidsarbete samt till viss del angående ideal.

Anmärkningsvärt är att teorin om dikotomi och hierarki stundtals ändå upplevs som icke applicerbar. När de medverkande kvinnorna exempelvis talade om identitet och det dåliga samvetet föreföll ingen dikotomi existera. Vidare kan kvinnornas omdefinieringar av hemarbetet enligt min mening vara tecken på att hierarkin inte är förekommande.

Gerd Lindgrens tre strategier som reproducerar dikotomi och hierarki var problematiska att applicera på de medverkande kvinnornas uttalanden. Endast i ett fall var detta möjligt och teorins giltighet kan därför ifrågasättas.

6. Avslutande reflektioner

Under forskningsprocessens gång har flera funderingar kretsat i mitt huvud. Emellanåt har jag frågat mig själv om abstraktionsnivån och vagheten är alltför utbredd i de teoretiska ansatserna. Förstår läsaren vad begrepp som dikotomi, hierarki och doing gender som process verkligen innebär? Förstår jag *själv* vad det innebär? Att synliggöra och problematisera dessa skeenden är inte enkelt och tolkningarna är enligt min åsikt högst individuella. Angående de metodologiska perspektiven har det förekommit tankar om gruppintervjuer och observation av de medverkande kvinnorna. I en grupp hade kvinnorna möjligen kunnat resonera med varandra och driva en ”fylligare” diskussion om mina intervjufrågor. Dock ansåg jag att en del av intervjufrågorna berörde förhållandevis känsliga ämnen (exempelvis relationer med kollegor och chefer) som kanske varit svåra att tala om i grupp. Observationer hade kunnat synliggöra de subtila mönstren beträffande genus som kanske inte alltid är så enkla att uttrycka i intervjusammanhang.

Avslutningsvis gällande problemområdet som helhet skulle jag vilja ställa frågor som hur duktighet egentligen definieras och *när* blir någon duktig? Duktighet är ett laddat ord som ger många människor negativa associationer, trots att det i grund och botten är positivt. Dessutom är duktighet oftast förknippat med just kvinnor och den självklara frågan är då varför män inte benämns duktiga? Varför finns inte begreppet ”duktiga pojkar”? Då denna uppsats behandlat duktiga flickor ur ett genusperspektiv och som ovan nämnt genererat i slutsatser vilka visar på kategoriseringssvårigheter beträffande bland annat dikotomi och hierarki, är det kanske dags att omdefiniera begreppet duktig flicka. Möjligen är det dags att införa färskare definitioner av vad som är kvinnligt respektive manligt, om man ens kan säga att något är

kvinnligt eller manligt överhuvudtaget. Vidare borde jag måhända inte ens ha benämnt de medverkande "kvinnor" då det i studien har varit de själva som fått utrymmet att definiera (sitt) genus.

Lund 2008-03-07

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Är du...

...en driftig, osjälvisk, behärskad och tålmodig kvinna som "aldrig" kan säga nej?

Anser du...

...att arbete, hem, fritid, utseende, kärlek och relationer alljämt bör prioriteras och vårdas ömt?

I så fall är Du en typisk "Duktig flicka" och just den jag söker.

Mitt namn är Isabella Carlsson och jag studerar på Personal- och Arbetslivsprogrammet på Lunds Universitet. För närvarande skriver jag min kandidatuppsats i sociologi, i vilken jag utreder de sk. "Duktiga flickornas" livssammanhang, främst gällande arbetssituationen.

I syfte att få ett bra underlag för min studie önskar jag genomföra **intervjuer** med berörda kvinnor och det är här Du kommer in i bilden. Intervjun tar ungefär **45 minuter** och kommer genomföras **varhelst Du vill**. Tilltänkt intervjuperiod är **mellan vecka 14 och 17**.

Allt som framkommer under intervjuerna kommer att behandlas **konfidentiellt** och vid redovisning av materialet kommer ingen enskild person att kunna identifieras. Om Du så önskar kommer Du givetvis även få ta del av intervjurest resultaten och den färdiga uppsatsen.

Om Du nu är en sk. "Duktig flicka" är sannolikheten stor att Du inte har tid med en ivrig student som mig. Dock hoppas jag att detta inte är fallet, då jag hyser stor förhoppning om att vårt samtal kommer att föra med sig givande insikter för både Dig och mig.

Om Du är intresserad av att medverka (vilket jag synnerligen skulle uppskatta) eller om Du har några frågor, ring eller skicka iväg ett snabbt e-mail till mig eller till XX [kontaktperson].

Hoppas vi ses!

Med vänliga hälsningar

Isabella Carlsson

Telefon: XXXX-XXXXXX

E-mail: XXXXXXXXX@XXXX.com

Inför intervjun

- Stäng av ljudet på mobilen.
- Kolla bandspelaren: spola band, byta batteri etc.
- Anteckningsblock och penna redo.
- Vattenflaska
- Klocka
- Papper: Brev till intervjupersoner
- Papper: Svartalernativ till "På en skala från 1 till 5".

Inledning

- Vissa av frågorna kan tyckas likna frågor som ställs vid en anställningsintervju men jag vill poängtera att detta absolut inte är en sådan. Dina kvalitéer mäts eller bedöms inte utifrån såna ramar. Min önskan är att du svarar så ärligt som möjligt på mina frågor. Du kommer förbli anonym och endast jag vet vem som har sagt vad. Till uppsatsen skapar jag ett pseudonym för dig och din befattning kommer benämnas med allmänna termer som t.ex. "arbetar med personalfrågor" istället för en specificerad yrkesbenämning. Allt för din anonymitet.
- Framhålla att det inte handlar om dig som person utan snarare vad ämnena vi kommer prata om har att lära mig om just duktiga flickors livssammanhang, i synnerhet gällande arbetet.
- Bandspelare ok?
- Intervjun kommer att ta ungefär 45 minuter till 1 timme. Ok?
- Intervjun är uppdelad i teman:
 - Efter ett par bakgrundsfrågor kommer...
 - Om begreppet "duktig flicka"
 - På en skala från 1 till 5
 - Du och arbetet
 - Det allmänna livssammanhanget
- Frågor om min frågeställning och hypoteser, vad jag vill komma fram till berättar jag gärna detta *efter* intervjun. Kommer inte lura dig på något sätt men riskan är att dina svar blir påverkade om jag berättar för mycket om mina hypoteser. Känns det ok att jag gör på det sättet?
- Om jag behöver komplettera någon fråga i efterhand, går det bra om jag mailar dig igen?
- Slutligen - är det någon fråga du inte vill svara på är det bara att säga till och du kan när som helst avbryta intervjun om du känner dig obehaglig till mods eller så...

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

1. Ålder:
2. Befattning:
3. Har befattningen sedan:
4. Civilstånd:

Om begreppet ”Duktig flicka”

I brevet jag skickade till dig, beskrev jag några av den ”duktiga flickans” särdrag som exempelvis att hon är driftig, osjälvisk, behärskad, tålmodig och aldrig kan säga nej.

(Visa brevet → två första raderna)

- Vilken är din relation till denna beskrivning?
 - Är du driftig? I vilka sammanhang?
 - Är du osjälvisk? I vilka sammanhang?
 - Är du behärskad och tålmodig? I vilka sammanhang?
 - Har du svårt för att säga nej? I vilka sammanhang?
- Stämmer beskrivningen in på dig eller skulle du vilja beskriva dig själv som ”duktig flicka” med några andra ord? Annan definition?
- Om du tänker tillbaka på din uppväxt och utbildningstid, vilka personliga egenskaper och kvalifikationer fick du lära dig var viktiga att besitta? (Pappa, mamma, lärare, vänner)
→ *Hypotes: stereotyp kvinnliga, med i vissa fall manliga inslag...vem har egentligen inverkan?*

”På en skala från 1 till 5”

...handlar om prioritering i livet. Jag ber dig rangordna de påståenden jag kommer att ge från 1 till 5 där 1 = väldigt liten utsträckning och 5 = mycket stor utsträckning. Efter rangordningen ber ja dig sedan att utveckla dina svar lite till. Har du förstått?

På en skala från 1 till 5, i vilken utsträckning prioriterar du...

...att på arbetet prestera över den av omgivningen eller kravprofilen förväntade nivån?

- *Exempel* på hur det kan yttra sig.
- *Önskar* du att det har en högre eller en lägre prioritering i ditt liv?

...att ha det sunt och välskött hemma (ex. städning, matlagning, inredning, trädgård)?

- *Exempel* på hur det kan yttra sig.
- *Önskar* du att det har en högre eller en lägre prioritering i ditt liv?

...att ha en aktiv fritid, att uträtta viktiga saker när du är ledig? (ex starta projekt, träna, renovera)

- *Exempel* på hur det kan yttra sig.

- *Önskar* du att det har en högre eller en lägre prioritering i ditt liv?

→ *Hypotes: DF har absolut ingen tid men vill ha, "borde" ha...*

...att vårda ditt eget utseende (ex. kläder, hår, make-up)?

- *Exempel* på hur det kan yttra sig.

- *Önskar* du att det har en högre eller en lägre prioritering i ditt liv?

...att ta ansvar för hur dina nära och kära mår? Ansvarsbegreppet är centralt här.

- *Exempel* på hur det kan yttra sig.

- *Önskar* du att det har en högre eller en lägre prioritering i ditt liv?

Du och arbetet

• Hur fick du jobbet du har idag?

- Fanns det någon speciell person som hjälpte eller uppmuntrade dig?

(genom män, kvinnor, traditionell rekryteringsprocess, kontakter, hårt arbete, rättfram)

• Varför tror du att just du fick jobbet?

→ *Hypotes: Duktiga flickor jobbar hårt, men SD-effekt i intervjun...*

• Vilka strategier eller tillvägagångssätt använde du dig av för att komma dit du befinner dig idag? (utbildning, kontakter, arbetsmässigt, i hemmet)

• Har du ambitioner om att stiga i graderna, få högre befattning än vad du har idag?

- "Ja" - Hur tänker du att du ska agera för att komma dit? Finns det några hinder?

- "Tveksam" eller "Nej" - Hur kommer det sig? Finns det några hinder (privatliv, kompetens, utbildning, män, organisationsstruktur)?

→ *Hypotes: Kvinnor svarar: organisationer och män i organisationer är hinder. Jag funderar på om DF säger "mitt fel" istället...*

• I genomsnitt, hur många timmar i veckan arbetar du?

→ *Hypotes: arbetar över.*

• Arbetar du ofta övertid? Om ja...

- Vilka uppgifter utför du under övertiden?
- Hur upplever du den?

Om nej...

- Hur kommer det sig?
- Skulle du vilja arbeta över (mer)?

- Hur skulle du beskriva din image/personlighet på arbetet?
 - Var får du din inspiration ifrån, har du några förebilder?
 → Hypotes: manligt eller kvinnligt. Egenskaper. Kan man göra en sådan uppdelning?

.....

- Enligt dig, hur är den yrkesarbetande kvinnan?
- Hur är den ideala yrkesarbetande kvinnan?
 - Är du sådan?
 - Vill du vara sådan?
- Enligt dig, hur är den yrkesarbetande mannen?
- Hur är den ideale yrkesarbetande mannen?
 - Vill du vara som honom?
 - Besitta hans egenskaper? Kan du besitta dem?
- Hur är din relation till kvinnliga kollegor? Kan du ge några exempel...
- Hur är din relation till manliga kollegor? Olik relationen med de kvinnliga?
Kan du ge några exempel...
→ Hypotes: kvinnligt heterosocialt beteende reproducerar könsordningen. Jag har dock inga jmf-objekt.
- Är din chef/dina chefer man/män eller kvinna/kvinnor?
- Kan du beskriva relationen till din chef/dina chefer?
 - Skiljer eller skiljer sig inte relationen åt beroende på vilket kön chefen har, tycker du?
 → Hypotes: skiljer sig om det är manlig eller kvinnlig chef.
- Berätta om ditt självförtroende i samband med ditt arbete...
 - Något du känner stort självförtroende inför? Beror på?
 - Något du känner mindre självförtroende inför? Beror på?

Det allmänna livssammanhanget

- Beskriv vad du *känner ansvar* för att göra när du kommer hem från jobbet? Även här är ansvarsbegreppet centralt.
→ Hypotes: ALLT eller "Kvinnliga" sysslor, "sånt som måste göras"...)
 - Varför? (Provocera fram en reflektion)
 - Medveten om könsuppdelningen? Om ja, varför fortsätter du då?
- Vilken respons får du hemifrån när det gäller din roll som arbetande kvinna?
 - Stödjande, icke stödjande?

- Av vem?
- Vilken respons får du på jobbet? (Chefen, kollegor...)
 - Stödjande, icke stödjande?
 - Av vem?
 - Finns det något du inte riktigt får gehör för, som andra inte tycks förstå?

→ Hypotes: dubbelarbetet, DF sätt att vara ("bitch", dominant...)
- Hur skulle du beskriva din image/personlighet i allmänhet, dvs. även utanför arbetet?
 - Är du samma eller en annan person som på jobbet?
 - Var får du din inspiration ifrån, har du några förebilder?

→ Hypotes: manligt eller kvinnligt. Kan man göra en sådan uppdelning? Finns uppdelning?
- Har du ofta dåligt samvete?
 - För vad?
 - Hur kommer det sig, tror du?

→ Hypotes: "Jag vet att jag gör mig förtryckt/undergiven/underlägsen men jag förstår inte varför..."
- Hur agerar du när inombords känner att du börjar bli upprörd eller frustrerad över något eller på någon?
 - Ett sätt hemma och ett sätt på jobbet?

→ Hypotes: "uppträd oklanderligt", behärskad. Naturligt med mer behärskad på jobbet, men är eller försöker DF vara det hemma också. Försöker är nyckelordet.

Avslutning

- Har du några frågor till mig?
- Jag kommer att sammanställa intervjun, transkribera den. Sedan skicka den till dig, antingen i sin helhet eller endast utvalda delar jag kommer använda mig av. Sedan får du gärna ge synpunkter om det är något som inte stämmer eller som behöver kompletteras.
- Tack för din medverkan!

Referenslista

Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. Ur Mills, Albert J. & Tancred, Peta (ed) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park, California, USA: Sage Publication,s Inc.

Baude, Annika (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS Förlag.

Bepko, Claudia & Krestan, Jo-Ann (1995). *Duktig Flicka. Om konsten att räcka till – även för sig själv*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Bruzelius, Lars H. & Skärvad, Per-Hugo (2004). *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.

Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (2007). *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber Ab.

Connell, Robert W. (2003). *Om genus*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Cooper, Cary & Davidson, Marilyn (1984). *Kvinnor som ledare*. Stockholm: P A Norstedt & Söners Förlag.

Crang, Mike & Cook, Ian (2007). *Doing Ethnographies*. London: Sage Publications.

Crompton, Rosemary (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge, Storbritannien: Cambridge University Press.

Crompton, Rosemary & Harris, Fiona (1999). Attitudes, Women's Employment, and the Changing Domestic Division of Labour: A Cross-National Analysis. Ur Crompton, Rosemary (ed) *Restructuring gender relations and employment*. Oxford, Storbritannien: Oxford University Press.

Crompton, Rosemary & Harris, Fiona (1999). Employment, Careers and Families: The Significance of Choice and Constraint in Women's Lives. Ur Crompton, Rosemary (ed) *Restructuring gender relations and employment*. Oxford, Storbritannien: Oxford University Press.

Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola (2003). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Enström, Nina & Jakobsson, Birgitta (2006). *Skelett i garderoben: metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; Luleå: Arbetsvetenskap Luleå tekniska universitet.

Eriksson, Ulla-Britt, Starrin, Bengt & Janson, Staffån (2003). *Utbränd och emotionellt utmärglad*. Lund: Studentlitteratur.

Ernsjö Rappe, Tinni & Sjögren, Jennie (2004). *Diagnos: Duktig*. Stockholm: Bokförlaget DN.

Gemzöe, Lena (2002). *Feminism*. Stockholm: Bilda Förlag.

Gonäs, Lena (red.) (2005). *På gränsen till sammanbrott*. Stockholm: Agora.

Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (1997). *The New Language of Qualitative Method*. Oxford: Oxford University Press.

Halford, Susan & Leonard, Pauline (2001). *Gender, Power and Organisations*. New York, USA: Palgrave.

Hirdman, Yvonne (1988). Genussystemet, reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, vol. 1988: 3, ss. 49-63.

Holgersson, Charlotte (2004). *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI (Ekonomiska forskningsinstitutet).

Holmberg, Carin (2003). *Det kallas kärlek*. Tredje pockettryckningen. Göteborg: Alfabetabokförlag AB.

Holter, Harriet (1992). Berättelser om kvinnor, män och samhälle: Kvinnoforskning under trettio år. Ur *Kvinnors och mäns liv och arbete*, sid. 55-105. Stockholm: SNS Förlag.

Hughes, John A. & Månsson, Sven-Axel (1988). *Kvalitativ sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

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

Korvajärvi, Päivi (1998). *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Tampere, Finland: University of Tampere.

Lantz, Annika (1993). *Intervjumetodik – Den professionellt genomförda intervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, Gerd (1983). Könnssegregeringen i arbetslivet och "kvinnlig" heterosocialitet. Ur Cigéhn, Göran, Lindblad, Anders & Åberg, Rune (ed) *Sociologi i brytningstid*. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

Prokop, Ulrike (1981). *Kvinnors livssammanhang. Begränsade strategier och omåttliga önskningar*. Stockholm: Rabén & Sjögren.

Renstig, Monica & Sandmark, Hélène (2005). *Duktighetssyndromet – Därför går allt fler kvinnor in i väggen*. Stockholm: Wombri Förlag.

Reskin, Barbara & Padavic, Irene (1994). *Women and man at work*. Thousand Oaks, California, USA: Pine Forge Press.

Rosengren, Karl Erik & Arvidson, Peter (2002). *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber AB.

SCB 2006:

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006 (2006). (Elektronisk) SCB. 107 skärmsidor. PDF-format. Tillgänglig: <<http://www.scb.se>> Vad söker du?/J/Jämställdhet/På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006". (2008-02-24).

Sörensen, Björg Aase (1984). The organizational woman and the trojan-horse effect. Ur Holter, Harriet (ed) *Patrarchy in a welfare society*, sid. 88-105. Oslo, Norge: Universitetsforlaget.

Thurén, Britt-Marie (2003). *Genusforskning – Frågor, villkor och utmaningar*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Trost, Jan (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vänje, Annika (2005). *Knäcka koderna – praxis kring kön, industriell organisation och ledarskap*. Diss. (Elektronisk). Tillgänglig: <<http://epubl.luth.se/1402-1544/2005/53/LTU-DT-0553-SE.pdf>>. (2008-05-07).

Wahl, Anna (2003). *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, Karin (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.