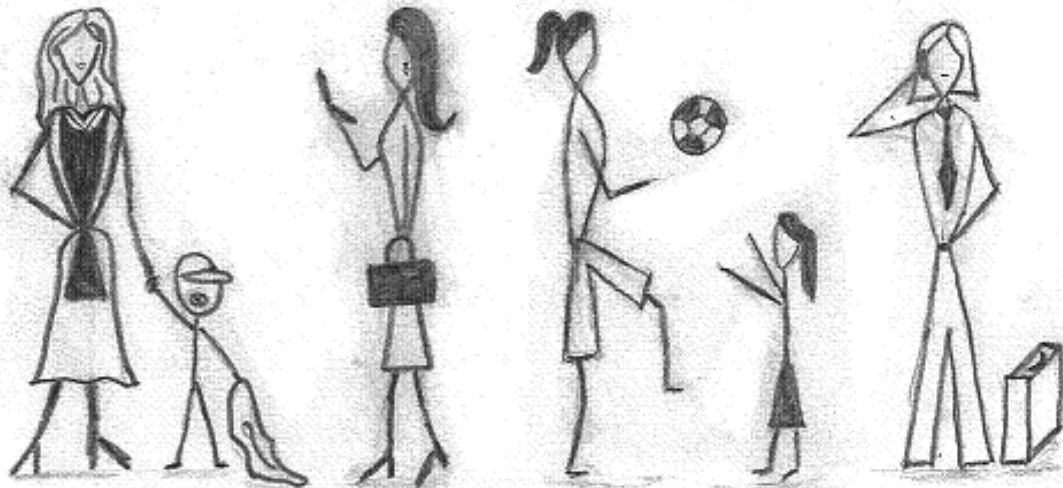




**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

FEK 591
Magisteruppsats
Våren 2007

”Lilla fruntimret rymde hemifrån” – En studie om kvinnors identitet i mansdominerade organisationer



Handledare:
Tony Huzzard

Författare:
Jenny Ramkrans
Sofia Rapakko

Sammanfattning

- Titel:** "Lilla fruntimret rymde hemifrån" - En studie om kvinnors identitet i mansdominerade organisationer
- Seminariedatum:** 2007-06-04
- Ämne/Kurs:** Fek 591, Magisteruppsats, företagsekonomi, 10 poäng
- Författare:** Ramkrans, Jenny
Rapakko, Sofia
- Handledare:** Huzzard, Tony
- Nyckelord:** I Identitet, kvinnligt och manligt, mansdominerade organisationer samt social konstruktion
- Syfte:** Vilka faktorer ligger bakom att kvinnor identifierar sig med eller inte identifierar sig med den organisation i vilken de arbetar?
- Hur kan det komma att se ut med kvinnor och deras identifiering med organisationen i framtiden och vad kan vi lära oss av det idag?
- Metod:** En hermeneutisk ansats la grunden för en tolkande studie. Därmed antogs en kvalitativ metod genom en fallstudie med semistrukturerade intervjuer.
- Teori:** Vi har använt oss utav teorier om identitet och om kvinnligt och manligt. Vi ser dessa begrepp som en social konstruktion. Vi diskuterar redskap för att styra anställdas identitet i en viss riktning. Som ett andra delkapitel i teorin går vi in på kvinnligt och manligt. Här diskuterar vi vår syn på begreppen, hur det har sett ut och ser ut för kvinnor som konkurrerar på männens villkor i organisationerna.
- Empiri:** Empirin ges i två delavsnitt, där det första ger svar på vad kvinnor identifierar sig med för roller, diskuterar kvinnors situation i organisationen och tar upp kvinnors historiska situation i organisationerna. Vi ger även läsaren en idé om hur det kan komma att se ut i framtiden för kvinnor i mansdominerade organisationer. Det andra delavsnittet kan ses som ett mellanting mellan analys och slutsats, där empirin och analysen i föregående avsnitt ger oss en bild av kvinnors identifiering i mansdominerade organisationer genom en fyrfältare.
- Resultat:** Kvinnor kan mycket väl identifiera sig med organisationen men det finns fler hinder för kvinnor än män för att känna sig som en del av organisationen. Detta gör att det bildas ett ojämnt förhållande mellan kvinnor och män i organisationerna vertikalt. Männerna klättrar uppåt medan kvinnorna stannar längre ner. Detta beror inte till största delen på organisationerna, utan på samhällets sociala normer och värderingar om kvinnligt och manligt.

Abstract

- Title:** "The little housewife ran a way from home" – a study of female identity in organisations dominated by men.
- Seminar date:** June 4th, 2007
- Course:** FEK 591, Magisterthesis in Business Administration, 10 Swedish credits (15 ECTS)
- Authors:** Ramkrans, Jenny and Rapakko, Sofia
- Advisor:** Huzzard, Tony
- Keywords:** Identity, women and men, organisations dominated by men, social construction.
- Purpose:** What factors contribute to women identifying with or not identifying with the organization in which they work?
- What will the future look like for women with regard to women being able to identify with the organization? What can we learn from that today?
- Methodology:** A hermeneutic attempt laid the foundation for an interpretive study. With this we applied a qualitative research methodology through a case study with semi-structured interviews.
- Theoretical perspective:** We have based this study on theories on identity and on identity of women. We view these concepts as social constructions. . Included is a discussion of tools for controlling the identity of the employees in a certain direction. As a second part, we examine theories about women and men. Here we discuss our view of the concepts and what the situation looks like for women competing on the men's terms in the organizations.
- Empirical foundation:** Our empirical foundation is given in two parts. The first part examines the roles women identify themselves with; discuss the situation for females in the organizations and the women's historical situation in these organizations. We also give the reader an idea about what the situation for women in organizations dominated by men could look like in the future. The second part could be seen as something in between an analysis and a result. The analysis of the previous part gives us an idea of women's identity work in organizations dominated by men through a four-fielder.
- Conclusion:** There are obstacles for women in their identity work. This causes an uneven relationship between the sexes, the men climbs the hierarchical ladder, while women are inclined to be stopped prematurely in their climb up the hierarchical ladder. The biggest contributor to this is the society and its norms and values about men and women.

Förord

Arbetet med denna studie har skett både dag och natt då det ständigt har upptagit en del av vår tankeverksamhet. Under de tio veckor som arbetet har fortskridit har mycket litteratur om kvinnor, kvinnligt och manligt och identitet gått igenom. Intresset för området var stort redan i början då vi själv är kvinnor och snart befinner oss ute i arbetslivet. Som kvinnor är vi medvetna om de nackdelar som vårt kön innebär och vi vill med denna studie belysa de identifieringsproblem kvinnor ställs inför i mansdominerade organisationer. Vi vill därför tacka dem som har hjälpt oss under dessa tio veckor med att föra arbetet med studien framåt.

Först vill vi tacka alla dem som har ställt upp på intervjuer och gjort studien möjlig. Vi tackar därför Kunskapsföretaget, ni vet vilka ni är. Även Polisen ska ges ett stort tack, även om en av er sa att ni inte är stålmän, är ni våra hjältar för att ni ställde upp.

Vi vill även passa på att tacka Åsa för upprepade utlån av sin mp3-spelare som fungerade som diktafon under intervjuerna.

Ett tack riktas också till Tony Huzzard, vår handledare, som under studien gång har kommit med idéer och råd.

Lund, juni 2007

Jenny Ramkrans och Sofia Rapakko

Om kvinnor:

Män är berg, men kvinnor är hävstänger som lyfter dem.

Ordspråk från Afghanistan

Mannen är huvudet, kvinnan är kronan.

Tjeckiskt ordspråk

Kvinnorna har svärdet i munnen.

Ordspråk från Kina

Satsar en kvinna på sin duglighet misstänks hon för okvinnlighet. Satsar hon på sin kvinnlighet misstänks hon för oduglighet.

Okänd

Innehållsförteckning

1. EN BÖRJAN... ..7

1.1 FRÅN KVINNOR FÖRR TILL EN FRÅGA OM KVINNOR.....	7
1.1.1 KVINNOR OCH ARBETE HISTORISKT SETT	7
1.1.2 DAGENS SAMHÄLLE OCH ARBETANDE KVINNOR.....	9
1.2 EN FRÅGA OM KVINNOR SOM ETT PROBLEM – EN PROBLEMFÖRMULERING	10
1.2.1 KVINNORS IDENTITET I ORGANISATIONER DOMINERADE AV MANLIGA VÄRDERINGAR.....	11
1.2.2 IMPLIKATIONER PÅ IDENTITETSSKAPANDET I ORGANISATIONEN	12
1.3 TIDIGARE STUDIER	13
1.4 SYFTET MED STUDIEN	15
1.7 DISPOSITION	16

2. STUDIENS TILLVÄGAGÅNGSSÄTT17

2.1 HERMENEUTIK, ONTOLOGI OCH EPISTEMOLOGI.....	17
2.1.1 HERMENEUTIK	17
2.1.2 VÄRLDSSYN	18
2.1.3 KUNSKAPSSYN (EPISTEMOLOGI)	19
2.2 METODVAL	20
2.3 METODOLOGISKA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	21
2.3.1 TROVÄRDIGHET OCH ÄKTHET.....	22
2.4 FALLSTUDIE	23
2.4.1 VARFÖR VALDES KUNSKAPSFÖRETAGET OCH VARFÖR VALDES POLISEN?	24
2.5 DATAINSAMLING	25
2.5.1 URVAL AV INTERVJUPERSONER.....	25
2.5.2 INTERVJUFÖRFARANDE OCH INTERVJUEFFEKT.....	27
2.7 KÄLLKRITIK	28

3. MOT ETT TEORETISKT PERSPEKTIV29

3.1 IDENTITET SOM ETT BEGREPP	29
3.1.2 IDENTITET SOM EN SOCIAL KONSTRUKTION	31
3.1.3 IMPLIKATIONER FÖR STUDIEN.....	33
3.2 IDENTITETSKONSTRUKTION	36
3.2.1 SOCIAL KATEGORISERING – ATT SÄTTA GRUPPER I FACK.....	36
3.2.2 KULTUR OCH IDENTITET	38
KVINNLIG OCH MANLIGT MED KULTUR OCH IDENTITET	40
3.2.3 IDENTITETSARBETE.....	41
3.3. MANLIGT OCH KVINNLIGT I TEORIN.....	43
3.3.1 SAMHÄLLET, ORGANISATIONERNA OCH HINDREN	45
3.3.2 NORMALTILLSTÅNDET VÄRLDEN ÖVER.....	50

4. FALLORGANISATIONERNA53

4.1 KUNSKAPSFÖRETAGET	53
4.1.1 KVINNOR INOM KUNSKAPSFÖRETAGET.....	53
4.2 POLISEN	54
4.2.1 KVINNOR INOM POLISEN.....	54

4.2.2 IDAG.....	55
4.3 KUNSKAPSFÖRETAGET VS. POLISEN.....	56

5. MOT ETT TEORETISKT BIDRAG57

5.1 KVINNOR OCH FAMILJEN.....	60
5.1.1 PRIORITERINGEN.....	60
5.1.2 FAMILJEN SOM HINDER FÖR ATT KLÄTTRA.....	64
5.1.3 SAMMANFATTNING.....	68
5.2 KVINNOR OCH ORGANISATIONEN.....	68
5.2.1 KVINNOR OCH IDENTIFIERING MED ORGANISATIONEN.....	68
5.2.2 KVINNOR OCH MÄN.....	71
5.2.3 EN KORT SAMMANFATTNING.....	83
5.3 KVINNOR OCH TIDEN.....	83
5.3.1 KVINNOR OCH FÖRR.....	84
5.3.2 KVINNOR OCH TIDEN SOM KOMMER.....	85
5.3.3 SAMMANFATTNINGSVIS.....	89

6. ANDRA GRADENS ANALYS.....90

6.1 KVINNOR OCH FALLFÖRETAGEN.....	90
6.1.1 SKILLNADERNA MELLAN FALLFÖRETAGEN.....	93
6.2 KVINNOR OCH EN FYRFÄLTARE.....	96
6.2.1 FRÅN EMPIRI TILL EN FYRFÄLTARE.....	96
6.2.2 INNEBÖRDEN AV FYRFÄLTAREN.....	98
6.2.3 DYNAMIKEN I FYRFÄLTAREN.....	101

7. ... OCH ETT SLUT.....103

7.1 SLUTSATSER.....	103
7.1.1 HUR IDENTIFIERAR SIG KVINNOR MED ORGANISATIONEN I MANSDOMINERADE ORGANISATIONER?.....	103
7.1.2 HUR KAN VI FÖRKLARA ATT MÄN LÄTTARE IDENTIFIERAR SIG MED ORGANISATIONEN?.....	105
7.1.3 HUR KOMMER DET ATT SE UT I FRAMTIDEN?.....	106
7.1.4 VAD KAN KUNSKAPSFÖRETAGET OCH POLISEN LÄRA SIG AV VARANDRA?.....	106
7.2 REFLEKTION.....	107
7.2.1 EN SISTA EFTERTANKE.....	108
7.2.2 TILLBAKABLICK PÅ METODEN.....	108
7.2.3 EFTERTANKAR OM RESULTATET.....	109
7.2.4 FORTSATTA STUDIER.....	110

KÄLLFÖRTECKNING.....112

BILAGA 1.....115

INTERVJUGUIDE.....	115
BAKGRUNDSFAKTA ÖVER INTERVJUPERSONERNA.....	115
INTERVJUGUIDE – KVINNA.....	116
INTERVJUGUIDE – MAN.....	117

1. En början...

Detta inledande kapitel får verka som en första inblick i kvinnor och deras situation i yrkeslivet. Vi ger en historisk återblick på kvinnligt förvärvsarbete och diskuterar de problem detta kan ha lett till för kvinnor i dagens samhälle. Vi kommer även att redovisa för tidigare studier vi har funnit intressanta, men som inte ger en fullständig bild av kvinnlig identitet i mansdominerade organisationer. Denna lucka vill vi försöka fånga med det syfte vi presenterar i kapitlet. Slutligen ges även en överblick på upplägget i studien, genom en disposition.

1.1 Från kvinnor förr till en fråga om kvinnor

Hur har det sett ut för kvinnorna i arbetslivet förr i tiden? Vilka implikationer har det haft för kvinnorna genom tiden och i dagens samhälle för yrkesutövandet? Detta är frågor som vi ställde oss inledningsvis i denna studie. Frågor som senare mynnade ut i ett syfte. .

1.1.1 Kvinnor och arbete historiskt sett

Kvinnor har alltid arbetat, men det har oftast skett i hemmet genom att ta hand om hushållet. Beroende på samhällsstånd, adel, borgare eller bönder (kvinnor var inte präster), såg dock arbetet annorlunda ut. På 1600-talet fanns det en strikt könsarbetsdelning, där det ena könet inte lärde sig det andra könets sysslor. Eftersom detta var stormaktstiden och Sverige oftast befann sig i krig, fick kvinnorna gå in och ta på sig männens sysslor. Ett citat av den engelske ambassadören Bulstrode Whitelock visar hur kvinnorna i bondeståndet lärde sig att ta hand om männens sysslor då dessa var ute i krig.

”med lika färdighet som mankönet, köra sin plog, sin vagn, ro sin båt med flere sysslor, som manfolken på andra ställen hava sig förbehållne”

(Bulstrode Whitelock i Larsson, 1999:172)

Även adelns kvinnor fick ta över männens arbetsuppgifter under krigen. När

männen var hemma var kvinnornas uppgift att sköta administrationen av godsens, när männen var borta fick de även ta hand om det praktiska arbetet med att åka runt till godsens och bevaka att de sköttes korrekt. Tillskillnad från bondekvinnorna och adelskvinnorna hjälpte borgarkvinnorna till med den löpande verksamheten i hantverkstaden eller handelsboden. Det fanns även yrkesgrupper som ansågs vara arbeten som passade kvinnor, dessa var baderskorna och renhållningsarbete med att tömma latrintunnor. (Stadin i Larsson, 1999)

Under den industriella revolutionen fick könsarbetsdelningen följder för kvinnorna i arbetslivet. Eftersom det i samhället var allmänt förstått, en social konstruktion, att männen skulle ta hand om kvinnorna och försörja dem, fick kvinnorna lägre ersättning för sin arbetskraft. Dock minskade idén om att kvinnor skulle bli försörjda av männen och i städerna erbjöd industrin arbete även till kvinnor. Lönen mannen tjänade var inte tillräcklig för att försörja familjen. Yrken som ansågs kräva yrkesskicklighet och hade höga löner var manliga yrken, okvalificerade yrken var däremot kvinnliga. Sömmerskor var okvalificerade medan skräddare var ett kvalificerat yrke. (Edgren och Edgren i Larsson, 1999)

1884 bildades Fredrika Bremer förbundet av Sofia Leijonhufvud-Adlersparre (www.fredrikabremer.se, 2007-05-20), den första större kvinnoorganisationen. Under denna tidsperiod, senare 1800-talet och 1900-talet, förändrades kvinnornas position i samhället genom att de 1921 fick rösträtt. Anledningen till att fler kvinnoorganisationer bildades för att kvinnor skulle få lika rösträtt som männen, var ett förslag om att män skulle få två röster, en för sig och en för sin fru (www.sweden.gov.se, 2007-05-20). Detta påverkade även deras situation på arbetsmarknaden. Innan första världskriget utgjorde kvinnorna 25 % av de förvärvsarbetande, 1930 hade denna siffra ökat till 34 %. Siffrorna sjönk därefter för att runt 1960 återigen nå samma nivåer. Den svenska modellen har sin medverkan i att fler kvinnor började arbeta. Efterfrågan på arbetskraft gjorde att fler daghem byggdes så att även kvinnor med barn kunde arbeta. Ett steg mot att jämställdheten på arbetsmarknaden skulle komma att öka. (Larsson, 1999; www.fredrikabremer.se, 2007-05-20)

1.1.2 Dagens samhälle och arbetande kvinnor

Dagens samhälle är mer jämställt än det var förr. Detta beror troligtvis på det arbete samhället har genomfört med jämställdhetsplaner och lagar som föreskriver att kvinnor och män ska behandlas lika på arbetsplatserna (Blomqvist, 1994). Dock är det fortfarande så att kvinnor utgör en mindre del av arbetsmarknaden än männen. Har en kvinna barn så ökar sannolikheten för att hon deltidsarbetar, är hon dessutom gift ökar sannolikheten än mer, enligt Ljungwall (2007). Har en man barn så sker det motsatta, att sannolikheten minskar för att han deltidsarbetar (Ljungwall, ibid). Även på statistiska centralbyråns hemsida går det att läsa att fler kvinnor deltidsarbetar än män. Bland dem som avgick från ett yrkesförberedande gymnasieprogram 1998/1999 deltidsarbetar en tredjedel av kvinnorna medan samma siffra för männen är endast en tiondel. (www.scb.se, 2007-05-18)

Detta kan bero på att kvinnors löner överlag är lägre än männens, kvinnoyrken, som exempelvis inom omvårdnad, innebär oftast en lägre lön, även för de män som arbetar där. SCB slår fast att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken och att män oftast har högre lön än kvinnor i de flesta yrken (www.scb.se, 2007-05-18). En annan anledning kan bero på att kvinnor är de som oftast stannar hemma med barnen. Den biologiska aspekten blir påtaglig då det är kvinnor som föder barn och kvinnor som ammar barnen. 2001 skrev TCO i en rapport att bland deras kvinnliga medlemmar i åldrarna 16-49, ansåg många att föräldraskapet hade missgynnat deras karriär. Enligt Jusek's medlemmar uppgav var tredje kvinna att de missat en löneförhöjning p.g.a. föräldraskapet. (www.scb.se, 2007-05-20)

Att samhället, trots arbete för ökad jämställdhet, delvis motarbetar kvinnor genom att inte inse att den biologiska aspekten medför skillnader mellan kvinnor och män, medför följder för kvinnor i yrkeslivet. Samhället är allt annat än jämställt mellan kvinnor och män i yrkeslivet. Att detta kan beror på den syn samhället historiskt har haft av kvinnor och män är mycket möjligt. Frågan varför det är så att kvinnor som en grupp fortfarande inte kan hävda sig mot männen i yrkeslivet är därför mycket aktuell. Konkurrensen om tjänster i mansdominerade

organisationer sker mer på männens villkor och spelregler än i jämställda eller kvinnodominerade yrken. I dessa kan det därför antas att kvinnor har det svårare att följa med i männens spel. Varför det är så och vilka implikationer det har på kvinnorna i yrket i fråga om hur de identifierar sig med organisationen och med yrkesrollen, är därför en intressant fråga.

1.2 En fråga om kvinnor som ett problem – en problemformulering

Vi kommer i denna studie att koncentrera oss på kvinnors identitet i mansdominerade organisationer. Mäns tidigare inträde på arbetsmarknaden och kvinnors arbete i hemmen kan ha påverkat kvinnors situation på arbetsmarknaden idag. Många av de yrken som domineras av kvinnor i dagens samhälle liknar till mycket det arbete som kvinnorna tidigare utförde hemma. Sjuksköterskeyrket är ett typiskt kvinnoyrke, vilket mycket väl kan bero på att yrket innefattar omvårdande egenskaper, egenskaper som kvinnor anses besitta.

Trots att yrken har skiftat mellan att vara manliga yrken och mellan att vara kvinnliga yrken, enligt Alvesson & Billing (1997), så finns det ett antal organisationer i dagens samhälle som kan anses mansdominerade. Dess organisationer har en övervikt av manliga anställda, en övervikt av manliga chefer i högsta ledningen, eller så är dess kultur baserad på manliga värderingar. Självklar kan organisationerna ha flera av dessa egenskaper samtidigt som gör att de kan definieras som mansdominerade organisationer. Dessa egenskaper gör klimatet hårdare för kvinnor att konkurrera på lika villkor. Därmed kan det än idag vara svårt för en kvinna att passa in och utvecklas i en organisation där manliga värderingar råder.

1.2.1 Kvinnors identitet i organisationer dominerade av manliga värderingar

Alvesson (2004) hävdar att anställda i kunskapsintensiva organisationer, speciellt i Professional Service Firms¹ (PSF), berörs av två identifieringsproblem. Det första är att deras självbild får utstå påfrestningar från omgivningen genom exempelvis kunder som ifrågasätter deras arbete. Det andra problemet består av ifrågasättande av sig själva, de betalas exempelvis höga löner för ett arbete som är ytterst tvetydigt i både utförandet och resultaten. Vi vill påstå att detta inte bara gäller kunskapsintensiva organisationer utan alla organisationer där identifiering med yrket sker. Polisier utsätts för ifrågasättande om deras agerande ifrån samhället, läkare och sjuksköterskor blir ifrågasatta av patienter och journalister blir inte alltid trodda i sin objektivitet.

Vidare menar Alvesson (2004) att kvinnor berörs mer av dessa problem, vilket vi kan hålla med om, om inte bara PSF räknas utan även mansdominerade organisationer räknas in. Detta har två orsaker, dels är miljön är dominerad av män och manliga värderingar och dels finns en spänning mellan familjeliv och arbete/karriär.

Även andra forskare och författare tar upp detta problem. Meriläinen et al. (2004) skriver om konkurrerande manlighet som diskurs i konsultföretag. De fortsätter med att beskriva hur kvinnliga värderingar åsidosätts i kunskapsintensiva organisationer. Ideal konsulten framställs bland annat som mycket fokuserad på arbetet nästintill beroende och detta kommer från att ett motsatt beteende av en anställd skulle antyda bristande motivation och illojalitet mot företaget. Ideal konsulten skildras också som ambitiös och framgångsrik, en person som konstant arbetar för att förbättra sig själv. Dessa egenskaper hos idealkonsulten kan lätt förknippas med manliga värderingar, vilket kan leda till att kvinnor tvingas utföra mer arbete för att uppmärksammas men ändå ses som mindre värdefulla för

¹ Kunskapsintensiva företag där det inte finns en fysisk produkt, utan där produkten är en service/tjänst. Exempelvis Management Consulting ingår i denna kategori. Arbetssättet och resultatet kan därför vara tvetydigt. Se Alvesson (2004)

organisationen. Blackmore & Sachs (2000) pekar ut just denna faktor som ett problem för kvinnor i den akademiska världen i Australien. I ett klimat där manliga värderingar dominerar blir det svårt för kvinnor att identifiera sig med organisationen och med arbetet. De manliga värderingarna avskärmar de kvinnliga värderingarna och gör att kvinnorna får svårare att hävda sig gentemot männen. Ely (1995) skriver att i organisationer där manliga värderingar dominerar anses egenskaper som är typiskt kvinnliga mindre bra för att klättra inom organisationen och bli framgångsrik, denna uppfattning delas av både kvinnor och män. Även Grey (1998) påvisar denna faktor. I kunskapsföretag med ett up-or-out system blir manliga värderingar så som konkurrens, resultatriktat arbete och pengar m.m. normen. Det kan då tänkas att kvinnor som vill konkurrera med männen utvecklar mer manliga värderingar och manligt beteende.

Alvesson (2004), Ely (1995) och Grey (1998) menar däremot att kvinnor även kan framhäva sina kvinnliga attribut och betona stereotypiska könsroller. Blomqvist (1994) skriver att kvinnor i mansdominerade organisationer både anpassar sig till organisationen och arbetet på männens villkor, men att de även utvecklar ett sätt på vilket deras kvinnliga värderingar och egenskaper kan ge dem fördelar gentemot männen och göra att de respekteras på arbetsplatsen.

1.2.2 Implikationer på identitetsskapandet i organisationen

De problem kvinnor bemöter i sitt identitetsskapande på arbetsplatsen som nämnts ovan kan medföra problem för organisationer där ledningen vill att de anställda identifierar sig med organisationen och arbetet. Som kvinna i ett mansdominerat företag utsätts identiteten för ständiga påfrestningar. Detta kan ske i form av att eventuellt behöva ta ledigt vid graviditet och av att se sina egenskaper som mindre värda för att bli framgångsrik på företaget. Dessa påfrestningar påverkar den identitetsreglering (Alvesson & Willmott, 2002) som ledningen använder för att forma de anställdas identitet i riktning mot den gemensamma organisationsidentiteten. Kvinnorna kan, då de inte känner igen sig i organisationsidentiteten, istället finna andra människor och organisationer att identifiera sig med.

I dag har många företag uppmärksammat att kvinnor har andra egenskaper än män, dessa egenskaper som Blomqvists (1994) studie påvisar kan bidra till ett bättre klimat inom organisationen. Polisen är ett exempel på en organisation där fler kvinnor eftersöks (www.polisen.se, 2007-05-20). Vill organisationer dominerade av män bli mer jämställda är det viktigt att de uppmärksammar de problem kvinnor ställs inför.

1.3 Tidigare studier

Kvinnor och deras förhållande till yrkeslivet är inget bortglömt område, utan många studier har gjorts inom ämnet. De flesta av de studier vi funnit om manligt och kvinnligt är dock oftast gjorda innan millennieskiftet. Kanter (1977) studie, som de flesta refererar till, gjordes för 30 år sedan, varifrån samhället, som vi nämnde tidigare, bör ha utvecklats. Hennes studie tar inte upp identitetsproblematiken, men studien är fortfarande aktuell. Den säger att det inte är könet som har betydelse för karriären eller den bild som kvinnor och män har av sig själv, utan att detta snarare beror på möjlighetsstrukturen, maktstrukturen och representationen av kvinnor/män i de positionerna.

Trots att Kanter (1977) argumenterar för att könen inte har en stor betydelse har senare studier inriktats framför allt på eventuella skillnader mellan kvinnor och män som ledare. Detta var framför allt en populär inriktning på 1980-talet men hade sitt ursprung i 60/70-talet då kvinnor som ledare fortfarande var sällsynt (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). Bland annat Blomqvists (1994) studie, som visserligen är gjord i Sverige och jämför mansdominerade med icke mansdominerade organisationer, inriktar sig på kvinnligt chefskap. Men vi är inte intresserade utav hur kvinnor på toppen upplever hur det är att arbeta i en organisation dominerad av manliga värderingar. Vi är inte heller intresserade av hur kvinnor på botten upplever manliga chefer. Istället är vi intresserade av de kvinnor som befinner sig på en mellannivå eller som har ambitioner att ta sig dit. Kvinnor som har manliga såväl som kvinnliga kollegor och manliga såväl som kvinnliga chefer, men som arbetar i en mansdominerad organisation.

Blomqvist (1994) studie är något nyare än Kanters, men fortfarande anser vi att det behövs en uppdatering, då ytterligare generationer har tagit sig in på arbetsmarknaden och äldre försvunnit ut. Därmed är det tänkvärt att äldre värderingar, som historiskt sett är manliga har försvagats. Området kräver därmed en konstant uppdatering då varje generation för med sig en ny syn på manligt och kvinnligt, vilket givetvis medför implikationer, både positiva och negativa, på kvinnornas situation i organisationen.

En viktig aspekt som tagits upp och som är i behov att beaktas är att de olika studier som vi tagit del av gjorts i olika kulturer och länder, med olika syn på individen, och kvinnligt och manligt. Hofstede (1980) talar om att länder kan ses som olika feminina och maskulina, där Sverige tillhör det mest feminina landet. Detta gör att vi måste beakta vad som sägs i bland annat Meiläinen et al. (2004) studie, då denna är utförd både i Storbritannien och i Finland. Detta är två samhällen med olika historier och kulturer än Sverige. Där Finlands värderingar kan anses ligga närmare Sveriges värderingar än Storbritanniens. Finland skiljs dock från Sverige genom dess språk. Vi menar att språket och diskursen är en faktor till och av landets kultur. Även andra forskares studier sker i andra länder, bland annat sker Kanters (1977) i USA och Knights & Kerfoot (2004) utgår ifrån Storbritannien.

De sistnämnda författarna menar att organisationer som är mansdominerade är uppbyggda på manliga värderingar och det är manliga spelregler som gäller. Kvinnor har på så vis två alternativa vägar att välja, antingen konkurrera genom att bete sig manligt eller genom att dra nytta av sina kvinnliga egenskaper gentemot kunden. Vi menar att kvinnor borde kunna konkurrera på en neutral plan med männen, där det varken behöver spela på sin kvinnlighet eller anta manliga egenskaper. Detta har vi inte funnit i någon studie som vi har tagit del av.

Detta område kräver en konstant uppdatering då varje ny generation som kommer in i arbetslivet för med sig en ny syn, sin syn, på manligt och kvinnligt. Detta medför därmed naturligt implikationer, både positiva och negativa, på kvinnornas situation i organisationen.

1.4 Syftet med studien

Utifrån detta gap och vår problemformulering har vi nått en frågeställning vi finner obesvarad. Denna är:

- Vilka faktorer ligger bakom att kvinnor identifierar sig med eller inte identifierar sig med den organisation i vilken de arbetar?

I och med att vi i litteraturen har sett en förändring i samhället mot ökad jämställdhet i arbetslivet ställer vi oss även frågan:

- Hur kan det komma att se ut med kvinnor och deras identifiering med organisationen i framtiden och vad kan vi lära oss av det idag?

Syftet med studien är således att besvara dessa frågor och på så sätt skapa en större förståelse för kvinnlig identitet i yrkeslivet.

1.7 Disposition

Kapitel 2

Här redovisar vi för det metodologiska tillvägagångssättet vi har haft i studien. Genom vårt hermeneutiska synsätt har vi valt en kvalitativ fallstudie med två fallorganisationer och semistrukturerade intervjuer.

Kapitel 3

Vårt teoretiska perspektiv lutar sig mot identitet, samt manligt och kvinnligt som sociala konstruktioner. Vi börjar kapitlet med att diskutera identitet som ett begrepp och hur det kan användas för att styra de anställda i organisationen genom identitetskonstruktion. Vi går sedan vidare med teorier om manligt och kvinnligt och en diskussion om hur detta kan påverka kvinnors identitet i mansdominerade organisationer.

Kapitel 4

I detta kapitel ges en beskrivning av våra fallorganisationer, Polisen och Kunskapsföretaget. Vi ger även flera orsaker till varför just dessa organisationer passar att göra en jämförelse emellan. .

Kapitel 5

Här ges en första inblick i vår empiri och analys. Detta ges i form av citat tagna ur empirin som sedan analyserad med hjälp av de teorier vi tidigare omskrivit. Kapitlet är indelat i tre delkapitel; kvinnor och familjen; kvinnor och organisationen, samt kvinnor och tiden som kommer.

Kapitel 6

I detta kapitel går vi mot vårt teoretiska bidrag. Ur den tidigare analysen drar vi vissa slutsatser om kvinnors identitet i organisationen. I detta kapitel görs dessa om till en fyrfältare som kan förklara kvinnors identitet i organisationer dominerade av manliga värderingar.

Kapitel 7

Slutligen ges en sammanfattning av våra slutsatser. Vi reflekterar därefter över studiens metod och resultat. Det ges även förslag på fortsatt forskning.

2. Studiens tillvägagångssätt

Vi börjar detta kapitel med en diskussion om vår hermeneutiska ansats och vad den innebär för våra val av metod och studien i övrigt. Vi är medvetna om att våra resultat och slutsatser är våra tolkningar och vår förståelse av studieobjekten. Därför vill vi med detta kapitel redovisa hur vi, genom vår metod, har kommit fram till de tolkningar vi har gjort. Efter det inledande avsnittet följer avsnitt om metodval, tillvägagångssätt, fallstudierna, datainsamling, och slutligen källkritik.

2.1 Hermeneutik, ontologi och epistemologi

Alla ser på världen på olika sätt och alla har sin syn på kunskap och hur den skapas. För att läsaren ska få en inblick i våra tankegångar inför studien och under studien diskuterar vi här vår hermeneutiska ansats, vår världssyn och slutligen vår kunskapssyn och de implikationer dessa har på studien.

2.1.1 Hermeneutik

Med en hermeneutisk ansats lutar vi oss mot vad Alvesson & Sköldberg (1994) skriver om att meningen hos en undersökt del endast kan förstås om den sätts i samband med helheten och att helheten endast kan förstås ur delarna, vilket benämns den hermeneutiska cirkeln. Begreppet har Alvesson & Sköldberg (ibid) hämtat från Gadamer (1989) arbete. Vi kommer i denna studie att använda oss av den objektiverade hermeneutiska cirkeln som innebär att vi växelvis kommer att analysera kvinnors identitetsskapande med identitetsskapandet i organisationen som helhet. Vi ser den kvinnliga identiteten och skapandet av den som en del av identitetsskapandet i organisationen, samtidigt menar vi att det finns ett spänningsfält mellan dessa vilket är intressant att studera. Ur detta förväntar vi oss få både en fördjupad förståelse för kvinnors identitetsskapande och för identitetsskapande i organisationer. Även manligt identitetsskapande får ses som en del i den objektiverade hermeneutiska cirkeln vi studerar, således granskas

även den för att om möjligt få en djupare bild av både kvinnors identitetsskapande och identitetsskapande i allmänhet. Avståndstagande från kvinnliga värderingar bland män kan ses som en avidentifiering med kvinnor i samma organisation och därför ge en ny syn på kvinnlig identitet. Vi kan endast se vissa delar av identitetsskapandet inom en organisation och kan därmed inte få en fullständig förståelse för helheten utan enbart göra en tolkning därav. Därför blir slutsatserna av det kvinnliga identitetsskapandet, vår tolkning av studiens empiriska material. Vi är av den synpunkten att våra resultat inte behöver vara den enda sanna tolkningen. Våra tolkningar baseras på hur vi har upplevt situationerna och hur vi har tolkat intervjupersonerna. Det kan vara så att en annan person, med samma empiriska material men med en annan förförståelse än oss, skulle ha dragit andra slutsatser och därmed fått ett annat resultat. I detta följer vi Gadamer's syn på forskningsmetoder (www.infovoice.se, 2007-05-18).

Trots att vi försöker förhålla oss objektiva till det empiriska materialet, vill vi framhålla att en sådan objektivitet inte är fullt möjlig, vilket även nämns i Alvesson & Skoldberg (1994). Vår bakgrund vilken har färgat vår syn på manligt respektive kvinnligt och vår förförståelse för identitetsskapande och de problem det medför för kvinnor i organisationer dominerade av manliga värderingar ligger till grund för vår tolkning av det empiriska materialet. Vi är därmed medvetna om den subjektivitet detta medför i slutsatsen. Vi vill ändå inte låta vår subjektivitet råda, utan förhåller ett sätt under intervjuerna och analysen av empirin där vi utgår ifrån de intervjuade personernas situation. Vi vill således sätta oss in i det undersökta och förstå det ur dess synvinkel. Den hermeneutiska ansatsen ligger således till grund för en kvalitativ, metod så som den beskrivs av Bryman & Bell (2005).

2.1.2 Världssyn

I studien utgår vi från att identiteten hos en individ, identitetsskapandet hos denne, samt manliga och kvinnliga värderingar är en social konstruktion. När människor interagerar med varandra påverkas deras individuella självbild. Identiteten kan således ses som en social konstruktion som skapas genom diskurs och gruppens

agerande. Alvesson & Sköldbberg (1994) framhåller att de idéer, föreställningar och former av medvetande som individer utvecklar är formade av samhället. I denna studie innebär det att vi måste vara uppmärksammade på det sätt vilket kvinnor identifierar sig som kvinnor och bestämmer normer för kvinnligt agerande och kvinnliga värderingar, men också på det sätt vilket samhället konstruerar normer för kvinnligt beteende. Detta medför även en uppmärksamhet på de organisationer vi studerar och hur de och dess kvinnor definierar kvinnligt respektive manligt beteende. Vi antar att fallstudieorganisationerna har konstruerat sin syn på kvinnligt och manligt, delvis utifrån övriga samhället, men också genom interaktion mellan individer inom organisationerna. Studien undersöker de enskilda individernas bild av identitetsskapande för att få fram en bild av hur detta sker i organisationen. Implikationen blir att studien inte kan gälla som en generalisering av verkligheten så som den är, d.v.s. sanningen, utan våra slutsatser får gälla så som vi ser dem utifrån det empiriska materialet och vår tolkning (Bryman & Bell, 2005)

2.1.3 Kunskapssyn (Epistemologi)

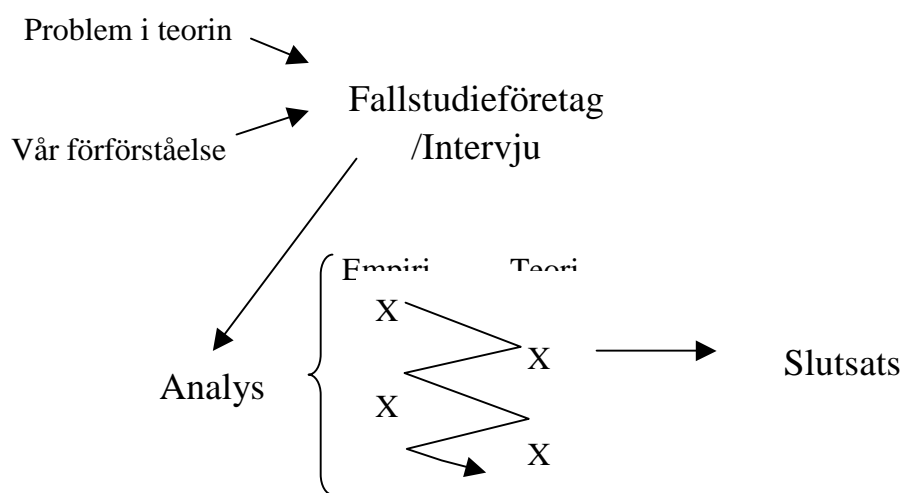
Med bakgrund i vår hermeneutiska ansats och vår världssyn lägger vi här vårt intresse i vad de enskilda individerna uttrycker, både muntligt och kroppsligt, har för innebörd och betydelse, det vill säga en idealistisk kunskapssyn, baserad på Kant. Vi tar därför avstånd från den positivistiska kunskapssynen. (www.infovoice.se, 2007-05-18) Den nyvunna kunskapen blir således subjektiv. Då vi inte har samma bakgrund, vi är varken poliser eller revisorer, kan vi inte förstå de intervjuade personerna fullt ut. Istället försöker vi förstå dem genom att tolka deras svar utifrån dem och deras omgivning. Även här uppstår frågan om objektivitet och subjektivitet. De intervjuade personerna svarar och agerar utifrån sin verklighet, vilken vi tolkar utifrån vår bakgrund som innebär en förförståelse för teorier såväl som förutfattade meningar om manligt och kvinnligt.

Den kunskap vi söker behöver inte vara sanningen utan endast ett perspektiv på hur det kan se ut i en mansdominerad organisation. Vi är medvetna om att med andra fallorganisationer eller en undersökning mellan två länder och med andra

respondenter kan utfallet, d.v.s. våra tolkningar ha blivit helt annorlunda. Kunskapen är också beroende på intervjupersonerna och av våra tolkningar. Den är därmed föränderlig i och med att intervjupersonerna kan ändra åsikter och vår förförståelse som kan förändras påverkar oss i våra tolkningar.

2.2 Metodval

En induktiv ansats innebär att man utgår från empirin och går till teorin för att finna en ökad förståelse, Bryman & Bell (2005), men eftersom vi först upptäckte vårt problem i teorin, stryks denna ansats. Den deduktiva är precis motsatt, den utgår ifrån teorin och dess generella regler för att sedan förklara ett enskilt fall i teorin, enligt Bryman & Bell (ibid). Detta stämmer bättre överens med vår ansats, ändock inte fullt ut. Vi menar att vår egna förförståelse byggda på tidigare erfarenheter tillsammans med de teorier vi läst under våra högskolestudier skapade vår problematisering och frågeställning. Vi tog alltså en ansats i de två förgående delarna och vände oss sedan till empirin.



Figur 2.1 Vårt metodologiska tillvägagångssätt

Precis som flödesschemat ovan har vi därefter altererat mellan teori och empirin, vilket inneburit att de omtolkats i skenet av varandra, för att vi slutligen skulle kunna dra slutsatser därav. Denna ansats beskriver Chomskys (1968) i Alvesson

& Sköldberg (1994) som en abduktiv ansats, den utgår från empiriska fakta men avvisar inte teoretiska föreställningar. Den abduktiva ansatsen gör att vi varken tar en ren induktiv eller deduktiv ansats utan istället bildar en kombination av de båda.

Alvesson & Sköldberg (1994) menar att denna metod ofta används vid fallstudiebaserade undersökningar och har beröringspunkter med hermeneutiska tillvägagångssätt. För att kunna tolka intervjupersonerna måste vi ha en bakgrunds teori för att förstå vad det är personerna säger och menar. Samtidigt vill vi inte vara bundna till den teorin vi utgått ifrån. Vår undersökning kan finna nya förklaringar på redan befintliga studier och teorier men även förkasta eller revidera dessa genom nya förklaringar.

2.3 Metodologiska tillvägagångssätt

En kvalitativ metod faller sig naturligt med vår hermeneutiska ansats. En kvantitativ metod med kvantitativ data känns inte relevant då vad vi ville undersöka behandlade kvinnors och mäns inre tankar och känslor. Dessa är svåra att kvantifiera på papper genom exempelvis enkäter och en kvalitativ metod blir således ett bättre tillvägagångssätt.

De data vi samlat in består av de ord och meningskonstruktioner som intervjupersonerna uttrycker, men även kroppsspråk och omgivningen i vilken de konstruerar sin yrkesidentitet inkluderas. Då vad vi uppfattar lätt kan bli subjektivt krävs det en reflektion kring validiteten och reliabiliteten av vår redovisade data. Bryman & Bell (2005) menar på att vid en kvalitativ metod ökar intresset för dessa två begrepp, eller snarare begrepp som går att hänvisa till kvalitativ forskning. Det kan bli svårt att uppfylla den externa validiteten då vi använt oss av en fallstudie med egna sociala miljöer och situationer och där våra iakttagelser endast finns i den miljön. Dock menar vi att det genom denna studie förhoppningsvis ska kunna upptäckas likheter med andra mansdominerade organisationer. Den externa reliabiliteten blir därefter också en svårighet att

uppfylla då de personer vi intervjuat kontinuerligt förändrar sina tankegångar eller beteenden, d.v.s. de utvecklas med tiden och lär sig av det förflutna. Vi kommer därför att diskutera begrepp mer passande för en kvalitativ studie, trovärdighet och äkthet.

2.3.1 Trovärdighet och äkthet

Det står att läsa i Bryman & Bell (2005) att trovärdighet kan delas upp i fyra delkriterier, dessa är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och en miljö som går att styrka och bekräfta. Nedan kommer vi att diskutera hur vi har arbetat med denna studie för att uppnå dessa delkriterier för trovärdighet.

Vi har under studiens gång haft för avsikt att kunna påvisa studiens trovärdighet och äkthet för läsaren, dock är det upp till läsaren att bedöma om vi har fullgjort våra avsikter (Lincoln & Guba, 1985). För att nå en tillförlitlighet i studien har vi använt oss av respondentvalidering (Lincoln & Guba, 1985) då vi har skickat våra resultat till intervjupersonerna för att de ska kunna ge sin åsikt om dessa. Vidare har vi använt oss av triangulering då vi har haft två fallorganisationer som vi har studerat. Likheterna mellan dessa två tillsynes olika organisationer menar vi kan tala för resultatets tillförlitlighet. En annan metod vi har använt för att uppnå trovärdighet i resultaten är att vi var och en har analyserat det empiriska materialet för sig. Därefter har vi diskuterat vad vi, var och en kommit fram till, eventuella likheter och skillnader och sedan kommit fram till en gemensam analys och resultat. För att läsaren sedan ska kunna förstå hur dessa tolkningar har gjorts, har vi försökt att göra en sådan utförlig beskrivning av intervjupersonerna som det fanns möjlighet till, utan att röja deras anonymitet. Avsikten med citaten i empirin och analysen har varit att ge en rik beskrivning av empirin för läsarens förståelse av resultaten. Vad som går emot detta är att vi har valt ut de delar som vi har ansett intressanta vilket kan ha påverkat studiens resultat i och med vår förförståelse för kvinnors identitet i yrkeslivet. Andra individer kan ha funnit de aspekter vi har sorterat bort intressanta och således hade studiens resultat blivit annorlunda. Denna förförståelse har vi försökt hålla neutral under studiens gång. Som författare av denna uppsats vill vi dock framhålla att vi inte kan undvika

subjektivitet, då våra värderingar kommer fram, antingen genom det språk vi använder i texten och vad vi väljer att ta med och vad vi väljer bort. Vidare menar vi att den förförståelse vi har är en av anledningarna till att vi valde detta område att studera. (Lincoln & Guba, 1985)

Med detta metodkapitel har vi för avsikt att ge läsaren en förståelse för våra val och analysen av det empiriska materialet. Detta kan hänvisas tillbaka till figur 2.1 som är en beskrivning av vårt metodologiska tillvägagångssätt. Vi vill med denna modell få läsaren att uppnå en större förståelse för studien. Vi menar att modellen på ett bättre sätt visar vår metod än om vi applicerat vår metod på andra författares modeller. Lincoln & Guba (1985) menar att det är granskaren av en studies uppgift att slå fast hur väl det går att styrka resultaten i studien, däremot är det studiens författare som ska se till att granskaren har den information den behöver. Detta är svårt i vår uppsats då vi har låtit intervjupersonerna och en av fallorganisationerna vara anonyma. Dock har vi redogjort för antalet kvinnor och män vi har intervjuat och deras position i organisationen. Ett företag likställt med Kunskapsföretaget, som var anonyma, kan därför medverka i en liknande studie. (Lincoln & Guba, 1985)

2.4 Fallstudie

Då vår frågeställning egentligen berör alla mansdominerade organisationer, något som är svårt att undersöka generellt blir ett beslut om att utföra en fallstudie naturligt. En generell studie skulle bli oerhört tidskrävande, men framför allt skulle det innebära nästintill en omöjlighet att samla in och sammanställa en sådan datainsamling på två personer av framför att två skäl. Det första skälet innebär att vår definition av mansdominerade företag måste vara precis för att kunna veta vilka organisationer som är aktuella. En exakt definition menar vi blir för snäv och utesluter nästintill alla organisationer. Den andra anledningen är givetvis att en sådan genomgripande studie blir alldeles för omfattande för två personer att utföra under denna tid. Dessutom anser vi att en fallstudie är tillräcklig för att kunna bidra till en ökad förståelse för hur det ser ut i verkligheten i förhållande till teorin, men också för att bedöma om vår teori

överensstämmer med verkligheten, i alla fall i våra fallföretag.

Vi menar att en fallstudie är användbar då den låter oss gå in på djupet av det vi studerar (Bryman & Bell, 2005). Vi får en större förståelse för kvinnlig identitet i mansdominerade organisationer genom en intensiv studie. En sådan studie innebär personlig kontakt med dem vi studerar och således en större förståelse för intervjupersonerna. Detta i jämförelse med en extensiv studie vid exempelvis enkätundersökningar där kvinnor får besvara frågor om sin yrkesidentitet genom förutbestämda svar. Vi har även valt att göra en jämförande fallstudie mellan två mansdominerade organisationer då vi anser att detta ger oss en större förståelse för kvinnlig identitet. De två fallorganisationerna, trots olikheter i vissa aspekter, uppvisar likheter som gör att de kan jämföras. Samtidigt kan de två till synes olika organisationerna ge en tillförlitlighet till studien om kvinnorna i båda organisationerna upplever samma identifieringsproblem.

2.4.1 Varför valdes Kunskapsföretaget och varför valdes Polisen?

I vår studie var det viktigt att få tillgång till två organisationer dominerade av manliga värderingar, för att på så sätt kunna säga något om kvinnlig identitet i dessa. Som vi skrivit innan definiera vi mansdominerade organisationer som de organisationer som har manliga värderingar, består till större delen av män bland de anställda eller bland de högre cheferna. Båda våra fallorganisationer kan sägas tillhöra den kategori med manliga anställda (Polisen) och manliga högre chefer (Polisen och Kunskapsföretaget), vilket visas senare i kapitel 4.

De lever även upp till att organisationen ska övervägas av manliga värderingar. Kunskapsföretaget definierar vi som ett PSF. De har ett ”up or out”-system som innebär att det gäller för individen, man som kvinna, att identifiera sig med organisationen för att avancera uppåt i hierarkin. Det finns även en idé om att individen ska klättra uppåt. Denna konkurrens och tävlan kan anses som värderingar som gynnar manliga egenskaper. Inom den svenska Polisen blir det idag allt vanligare med kvinnliga poliser, men fortfarande domineras yrkeskåren av manliga anställda (Polisens årsredovisning 2006). Tidigare var det ovanligt

med kvinnor i dessa organisationer. Mäns egenskaper ansågs som förebilden för arbetet som skulle utföras och denna syn har påverkat organisationerna fram till idag. De manliga värderingarna som männen skapade, formade en manlig kultur.

2.5 Datainsamling

Datainsamlingen har skett genom intervjuer utförda på intervjupersonernas arbetsplats under våren 2007, detta för att kunna observera individernas kroppsspråk, utstyrsel och den miljö i vilken de arbetar. Med utstyrsel syftar vi till yttre personliga drag, så som klädsel, smink, frisyra etc. Vi ansåg att det var viktigt att utföra intervjuerna på plats då vi vill kunna förstå bakgrunden till vad de intervjuade säger för att nå ett djupt i vår förståelse av dem och kunna sätta oss in i deras situation.

Intervjufrågorna har byggts från en intervjuguide men varit öppen och således något som Bryman & Bell (2005) kallar semistrukturerade intervjuer (se bilaga 1). Detta beror på valet av kvalitativt tillvägagångssätt, för att kunna nå de värderingar och tankar som befinner sig i en så kallad gråzon. Samtidigt har vi för att kunna jämföra resultaten från samtliga intervjuer skapat intervjuguiderna till att likna varandra så mycket som möjligt, både för manliga och kvinnliga anställda. De gånger intervjuguiden frångicks var det i så stor mån som möjligt för att fylla ut otillräckliga svar och då svaren gav oss en intressant följdfråga. Med en helt strukturerad intervjuguide skulle det å ena sidan eventuellt bli lättare att jämföra de olika intervjuernas resultat med varandra, men å andra sidan på bekostnad av risken att missa viktig data. Detta medan ostrukturerade intervjuer skulle innebära att viktig data upptogs, men då på bekostnad av jämförbarheten.

2.5.1 Urval av intervjupersoner

Då geografi, tid och antalet som ville ställa upp på intervjuer begränsade oss en aning, blev antalet intervjuade på Kunskapsföretaget tre kvinnliga och två manliga revisorer och inom Polisen var det fyra kvinnliga poliser och en manlig

polis som ställde upp. Detta antal anser vi som tillräckligt för vår studie. Om möjligt kan antalet intervjuade i jämförelse med antalet anställda inom Kunskapsföretaget och Polisen endast ge en liten andels bild av det undersökta området, dock kan även ett större antal intervjuade ge ett förlorat djup. Vi menar att fler intervjuer kan ge motstridiga bilder av kvinnor i mansdominerade organisationer vilket gör att fokus på vårt specifika område går förlorat.

Antalet intervjuer beror också på den mättnad som vi efter ett tag upplevde i intervjupersonernas svar. Detta kan ses i empirin av att de ger liknande svar på frågorna vi ställer, även om vi försökte få dem att bortse från tidigare svar genom att ställa liknande men omformulerade frågor vid olika tidpunkter under intervjun.

Vid urvalet av intervjupersoner är det viktigt att fundera över hur just de personerna är valda. Vem är det som har gjort valet över vilka som ska få intervjuas? Om exempelvis cheferna får välja kan detta påverka resultat som erhålls i slutet eftersom chefen vanligtvis vill ställa sitt eget företag i bättre dagar. Chefen väljer dem som han/hon är medveten om kommer att svara till företagets fördel. (Blomqvist, 1994) Detta har vi lyckats frångå i denna studie.

När det gäller Polisen var det en administrativt ansvarig som skickade ut erbjudande till ett urval av poliser. Dessa fick sedan själva välja om de vill delta i intervjun eller ej. På Kunskapsföretaget var det vår första kontakt med företaget som skickade ut förfrågningar bland anställda. Vad vi dock inte är medvetna om är hur stort detta urval var hos båda organisationerna. De kan tänkas att de som velat vara med kan inneha en viss personlighet, medan de som avstod är av en annan. Det kan i ett sådant fall innebära att vi missar mångfalden inom i organisationerna, men även att svaren och således vår tolkning får en viss fokus. Då vi inte hade någon påverkan på förfrågningen om medverkan till studien till dessa intervjuer känner vi inte heller till hur dessa var utformade. Utformningen kan ha en viss påverkan på vilka som var villiga att medverka. En positiv aspekt är dock att vi erhållit individer som varit villiga till att svara på våra frågor och inte rädde för att dela med sig av sina erfarenheter.

2.5.2 Intervjuförfarande och intervju effekt

Intervjuerna har som tidigare nämnts utförts på den intervjuades arbetsplats och i så stor mån som möjligt med oss båda närvarande. Enbart vid en intervju har endast en av oss närvarat vilket berodde på det geografiska avståndet. Intervjuerna genomfördes med samma person som intervjuare till alla intervjupersonerna för att få en överensstämmelse mellan tillfällena. Vi ville att frågorna skulle uppfattas liknande av alla personerna, samtidigt var vi medvetna om att de ändå kan ha tolkat frågorna annorlunda p.g.a. sina olika bakgrunder. Erfarenhet gör att intervjuaren under studiens gång utvecklade och förbättrade sin teknik vilket även det påverkade hur frågorna ställdes. Samtidigt anser vi att denna utveckling medförde ett större djup i frågorna och att det därmed passade vår tolkande ansats bättre. Den andra personen antog en mer passiv roll genom att bidra med fältanteckningar och noteringar om den intervjuades kroppsspråk i relation till ordval och meningsbyggnad (Bryman & Bell, 2005). Under intervjuerna bör det funderas över det sätt på vilket människor säger det de vill säga, exempelvis en VD som inte vill tala om att han enbart har en kvinnlig anställd i chefsbefattning. Istället för att svara konkret omformulerar han sig och går omvägar innan han kommer fram till det slutliga svaret, detta för att kunna ställa sig själv i bättre dagar. (Blomqvist, 1994) Sådant menar vi kan lättare upptäckas genom att en andra person passivt studera intervjupersonen.

Bryman & Bell (2005) pratar om språkets roll under intervjuerna, detta speglar inte bara intervjupersonernas val av språk utan även våra egna val. Vårt språk spelar en stor roll vid utformningen av en intervjuguide men även under intervjuerna. Det är viktigt att reflektera över hur vi har agerat under intervjuerna, exempelvis om vi har ställt ledande frågor som kan ha påverkat resultatet allt för mycket. Med den semistrukturerade intervjuguiden anser vi dock att detta har undvikits. Vi ville undvika att intervjupersonerna formulerade vissa svar på våra frågor, varför de inte fick tillgång till intervjuguiden innan intervjuerna. Istället gavs en förklaring av det område vi studerade och de tre intervjuområden som beskrivs i bilaga 1.

För att säkerhetsställa vad som egentligen sagt vid transkriberingen användes en

diktafon vid samtliga intervjuer. Vi menar att endast skriva ner anteckningar om svaren under intervjuerna medför en större risk för subjektiva tolkningar och en missvisande bild. I sådana fall skulle den äktheten samt trovärdighet Guba & Lincoln (1985) diskuterar, riskeras. Eventuella problem med tydligheten i intervjun under transkriberingen avhjälptes av att vi båda lyssnade på intervjun separat för att få en förståelse för vad som har sagts. Här har även de anteckningar som gjordes under intervjun kommit till användning.

2.7 Källkritik

Vi vill påpeka och kritisera vissa delar av den litteratur vi har studerat. Vissa böcker kan anses något äldre vilket givetvis påverkar studien då det område vi studerar är föränderligt i och med samhällets syn på manligt och kvinnligt kontinuerligt förändras. Vi sväljer därmed inte det dessa författare skriver med hull och hår och tar allt för givet, utan använder dem med viss försiktighet. Samtidigt är en del källor vi har använt helt färska, d.v.s. utgivna 2007, vilket innebär att de inte har gått igenom de prövningar som äldre källor har och godkänts av andra forskare, genom att de har gjort hänvisningar till dessa källor.

Ytterligare en anledning till varför vi förhåller oss kritiska till litteraturen är att den är gjord i andra länder och samhällen än i Sverige. Vi menar att samhället (normer, religion, historia, maktstruktur, demokrati etc.) och kulturen i ett land har inflytande på hur synen på manligt och kvinnligt utvecklas. Därför menar vi att studier gjorda utanför Sveriges gränser inte fullt ut kan appliceras på svenska organisationer och kvinnor.

Vi har även varit kritiska till att använda oss utav källor från internet, då information från vissa källor kan vara ogranskad, vilket skulle minska trovärdigheten i vår studie. De internetkällor vi har använt oss utav anser vi inte kan komma med osanningar, organisationerna i fråga är tillförlitliga institutioner i det svenska samhället.

3. Mot ett teoretiskt perspektiv

Detta kapitel hanterar de teorier vi kommer att använda i analysen av vår empiri. Då studien behandlar kvinnors identitet anser vi det passande med teorier om identitet. Vi kommer att börja med att diskutera begreppet identitet för att sedan gå in på hur identitet kan skapas, formas och styras i en viss riktning hos de anställda för att passa organisationen. Vi avslutar kapitlet med att ge en inblick i manligt och kvinnligt. Här anser vi att social konstruktion spelar en central roll i formandet av samhällets normer av manligt och kvinnligt.

3.1 *Identitet som ett begrepp*

Liksom många andra begrepp kan identitet lätt bli för brett och därmed inte förtälja så mycket om vad författaren vill berätta eller påvisa genom att använda identitet i sin studie. Därför kommer vi här att visa olika författares bild av identitet och sedan vår egen syn på begreppet. Vad många förknippar med identitet är frågan ”vem är jag”. Att besvara denna fråga torde vara lika svårt som att definiera och begränsa begreppet för att passa alla författares och forskares studier. Svaret på frågan ”vem är du” blir oftast ett namn, men ett namn är inte enbart ett svar på vem personen är, det ligger så mycket mer bakom en individs identitet. En vanlig följdfråga blir då ”vem är [namnet]” och den tillfrågade får då svårare att svara. För företag är frågan om identiteten viktigt, främst för att identitet berör så många områden inom företagets värld. Identitet är användbart för att skapa en personalstyrka som arbetar för och med organisationen samtidigt som identiteten kan användas gentemot kunder och klienter då identiteten berör marknadsföringen av företaget och dess produkter.

Begreppet identitet kan ses på olika nivåer, som individens identitet, som gruppens d.v.s. den sociala identiteten och som organisationens identitet. Dessa nivåer av identitet kommer vi inte ifrån. Många författare utgår från någon av nivåerna i sina definitioner av identitet. De försöker inte bestämma en definition

på identitet som helhet, utan utgår exempelvis från individens identitet då det passar deras studie. Vi kommer nedan att diskutera både den personliga och den sociala identiteten, men först kommer organisationsidentitet att diskuteras.

Varje individ har sin egen individuella och personliga identitet, den som besvarar frågan ”vem är jag”, när individen går ihop med andra personer i en grupp får de en gemensam identitet, det som skiljer dem från andra grupper. I en organisation där ett större antal människor arbetar tillsammans dag efter dag och som får lov att ses som mer än en grupp, kan det vara svårt att sätta ord på vad den säregna identiteten är, det som skiljer organisationen från en annan. De personer som arbetar för ett gemensamt mål behöver inte ens ha träffats i verkliga livet, men ändå har de något gemensamt, organisationen. Hatch (1997) skriver att medlemmarnas upplevelser och uppfattningar om organisationen är det som utgör dess identitet. Vidare skriver hon att organisations identitet berör hur organisationens medlemmar ser sig själva som en organisation. Således kan det sägas att medlemmarna inte behöver ha träffat varandra för att identifiera sig med varandra som anställda i ett företag. Trots en organisationsidentitet upplever vissa problem med att identifiera sig med densamma, deras personliga identitet matchar kanske inte organisationens. I en organisation med många anställda bör följaktligen flera av de anställdas personliga identiteter stötas med varandra och organisationens identitet. Därmed blir det svårt att upprätthålla en enhetlig organisationsidentitet. Frågan är då om det går att skapa en enhetlig organisationsidentitet.

Hatch & Schultz (2002) skriver att organisationsidentitet kan relateras till kultur och image. Organisationsidentiteten lämnar intryck på omgivningen i form av en image, som i sin tur påverkar identiteten. Kulturen, genom symboler, artefakter och värderingar påverkar även den identiteten och ett reflekterande över identiteten förstärker de kulturella värderingarna. Det borde på så sätt vara lättare att skapa en enhetlig organisationsidentitet då företaget även har en stark företagskultur. En stark kultur kan påverka individen och dennes personliga identitet så att denne identifierar sig med organisationen. Organisationens, arbetsgruppens, avdelningens, fackets, lunchgruppens identitet etc. kan bland annat påverka individens personliga identitet enligt Ashforth & Mael (1989). Vi

menar här att identiteterna på de olika nivåerna går ihop och påverkar varandra. Begreppet identitet blir således dynamiskt, något som förändras hos individen, gruppen och organisationen utifrån påverkan från den omgivande miljön.

Identitet är ett mer komplext begrepp än vad som tas upp i teorierna, samtidigt måste begreppet som sagt begränsas för att få en innebör i en viss studie. I vår studie utgår vi från att identitet kan skapas på organisationsnivå, men att detta sker i fåtal fall. Detta är svårt och vi är kritiska till om individer som inte träffats och som arbetar på olika nivåer i företaget kan ha samma uppfattning om organisationen och därmed en gemensam organisations identitet. Däremot har individen en idé om hur organisationen uppfattas och hämtar där en källa för identifikation. Även värderingar som kommuniceras inom företaget kan få individer att känna sig som en del av företaget. Men samtidigt har vi svårt att tro att dessa värderingar uppfattas på samma sätt av individer på kontor i olika länder men även på kontor i olika städer i samma land.

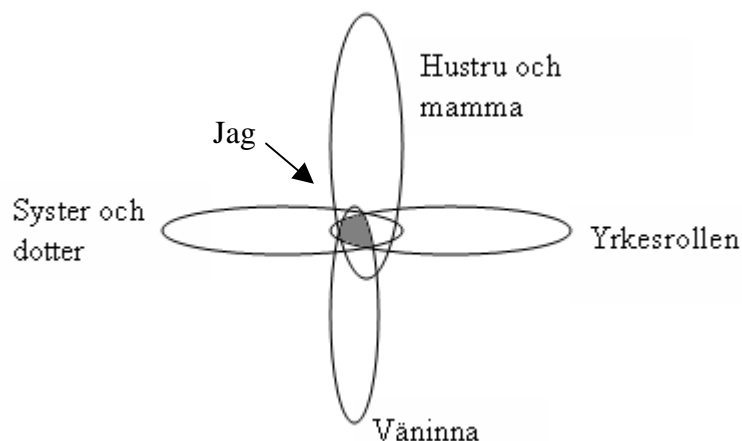
I vår studie innebär detta att kvinnor kan identifiera sig med organisationen vid en viss tidpunkt, men att en förändring i miljön kan påverka denna identifiering negativt eller positivt. Detta har även implikationer på den personliga identiteten då det individen anser är den själv påverkas. Innan en störning kan individen anse att en del av jaget är att den är utbildad revisor, efter en negativ störning kan denna del nästintill försvinna från hur individen ser på sig själv.

3.1.2 Identitet som en social konstruktion

Som vi har nämnt i tidigare kapitel (se kapitel med metod) så ser vi identitet som en social konstruktion. Vi kommer här att visa på författare med samma åsikt och på vad detta medför för vår studie.

Vi kan se identitet som något som utvecklas, en dynamisk företeelse. Identiteten hos en individ tar olika former under dennes livstid, vi är inte samma personer vid 65 år som vi var vid 30 år. Vår historia, vår bakgrund och förhoppningar om framtiden formar oss till dem vi är. Men vi måste även vara uppmärksamma på de

maktförhållanden och regler som individen möter i det dagliga livet och formas utav (Knights & Wilmott 1985 och 1989 i Kärreman & Alvesson 2001). Kärreman & Alvesson (ibid) skriver att identiteten är konstruerad i ett visst sammanhang och kontext. Identitet som en social konstruktion kan således innebära att individen skapar olika identiteter utifrån de situationer och kontexter den befinner sig i. Vi menar här att individen agerar och betar sig olika utifrån olika sammanhang. En individ tar därmed på sig olika roller utifrån vem den interagerar med, se figur 3.1 nedan som är ett exempel på hur det kan se ut. Förutom de roller vi har tagit upp i figuren kan även andra roller finnas, t.ex. partipolitisktillhörighet, feminist, etc. En kvinna med man och barn tar på sig en viss roll i samband med familjen och låter egenskaper som hon inte visar på arbetet komma fram där. I sitt yrkesutövande tar hon på sig en annan roll, med de egenskaper som tillhör den rollen.



Figur 3.1 Identitet som en social konstruktion där individen har olika roller utifrån vem den interagerar med

De olika rollerna har olika stor inverkan på individens självbild, men detta kan ju som sagts ovan förändras med tiden eftersom identiteten är dynamisk, dock sker inte förändringarna så ofta, utan när större livsförändrande händelser inträffar. Detta stämmer överens med vad Paechter (2006) skriver om identitet, och identitet som ett dynamiskt fenomen. Hon säger bland annat att vi inte bara är män eller kvinnor utan även medlemmar av etniska grupper, familjer, arbetsplatser, men vilka vi konstruerar våra identiteter. Enligt Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) kan detta förklaras som intersektionalitet. Alla de kategorier en

individ tillhör, så som sexualitet, kön, etnicitet och klass etc. samverkar, vi är samma person oavsett vilken kategori som för närvarande dominerar personens identitet. Detta beskrivs utav följande citat:

“It is absolutely the case that one is not a Muslim on Tuesday and a European on Wednesday, a woman on Monday, Black on Sunday and lesbian on Thursday afternoon. These variables coexist in time. They also intersect, coincide or clash; they are seldom synchronized. The point is that one’s consciousness of oneself does not always coincide with all variables all the time. One may, for a period of time, coincide with some of the categories, but seldom with them all.”

(Braisotti 2006: 94 i Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:11)

Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) menar att denna dynamisk samvariation fångas av intersektionalitet.

3.1.3 Implikationer för studien

Identitet som en social konstruktion medför att de kvinnor vi undersöker identifierar sig mer eller mindre med sin yrkesroll, d.v.s. att yrkesrollen tar en större eller mindre plats i kvinnornas självbild. I de fall denna roll tar en mindre plats och kvinnorna ser sig mer som mammor, flickvänner, väninnor eller annat kan det antas att de inte har en så stark identifiering med organisationen. De föredrar följaktligen de situationer och kontexter där de lättare identifierar sig med omgivningen.

Identitet som en social konstruktion medför även att de normer samhället sätter upp som kvinnligt respektive manligt påverkar kvinnors identifiering i olika sammanhang. Det kan antas att kvinnor i situationer där manliga värderingar dominerar reflekterar mer över sina kvinnliga egenskaper än i situationer där kvinnliga värderingar dominerar. I dessa sammanhang borde istället reflektionen behandla de egenskaper som skiljer dem från övriga kvinnor. Just kvinnlighet blir därmed en mindre faktor att överväga i och med att de alla innehar denna egenskap.

Social identitet – en definition

Tajfel (1978) beskriver social identitet som den del av en individs självbild som härstammar från hans eller hennes medlemskap i en social grupp tillsammans med de värderingar och känslomässiga betydelse detta medlemskap har. Vidare skriver Tajfel (ibid) att Berger (1966) menar att individen ser sig själv i samhället och att individen uppfattar sin identitet utifrån socialt definierade begrepp och att dessa begrepp blir verklighet då individen lever i samhället. Detta kan återkopplas till identiteten som en social konstruktion som nämns ovan. Även Ashforth & Mael (1989) beskriver social identitet som tillhörighet till olika grupper de gör dock en skillnad jämfört med Tajfel (ibid) då de menar att denna tillhörighet kan vara både faktisk och symbolisk. Identifieringen för ett fan med en fan-klubb för Malmö FF är faktiskt, medan identifieringen med själva laget är symbolisk. Båda dessa definitioner av social identitet kan anses var något gamla, dock är det inte sagt att de inte är användbara. Vi utgår i denna studie från dessa definitioner på social identitet för att förklara vår bild på begreppet. Som vi skrivit tidigare så menar vi att individen antar flera identiteter utifrån de sociala situationerna den agera i. Det kan då sägas att individen har flera sociala identiteter med utgångspunkt i de grupper den är medlem i. Då grupper och undergrupper existerar i samma miljöer och sammanhang, genom arbetsgrupper, avdelningar och organisationen i helhet anser vi att social identitet förekommer i flera dimensioner. Individen kan identifiera sig med arbetsgruppen men behöver inte nödvändigtvis identifiera sig med organisationen. Samtidigt kan en kvinna identifiera sig med både det kvinnliga könet och en organisation dominerad av manliga värderingar.

Personlig identitet – en definition

Den personliga identiteten omfattar egenskaper som betyder olika för olika personer, så som kroppsattribut, förmågor, psykologiska drag och intressen (Ashforth & Mael 1989). Vi menar att den personliga identiteten är individens självbild som har formats av de sociala identiteterna individen möter i sitt dagliga liv. Kärreman & Alvesson (2001) skriver att identiteten är det som skiljer en person från andra personer. Personlig identitet kan därmed ses som den del som säger oss vem vi är i en grupp, istället för att skilja gruppen från andra grupper

som en social identitet gör. Vidare skriver Kärreman & Alvesson (ibid) att den personliga identiteten är stabil så till vida att den inte störs av något i miljön individen agerar i. Vi tror dock att den personliga identitetens stabilitet eller labilitet beror på person, ålder, vad det är som stör självbilden och tidpunkten för denna störning. En kvinna på en yrkesplats kan således antas kunna ha en positiv självbild av sig själv inom yrket så länge detta inte störs av exempelvis manliga värderingar.

Koppling mellan social identitet och personlig identitet

Kopplingen mellan social identitet och personlig identitet är vad som gör det viktigt att uppmärksamma individen som enskild person, såväl som medlem i en viss grupp. Jenkins (1996) menar att den personliga och sociala identiteten kan likna varandra i viktiga aspekter och skapandet, återskapandet och förändringen av dem kan ske samtidigt och i förhållande till varandra. Ashforth & Mael (1989) skriver att individens självbild består utav individens personliga och sociala identitet. Om vi återkopplar till vad Jenkins (1996) menar med social och personlig identitet är det således viktigt att båda två får utrymme då de interagerar med varandra. Den personliga identiteten kan t.ex. bli störd på ett negativt sätt genom att gruppen utsätts för beskyllningar från omvärlden. Detta gäller både PSF och Polisen som vi studerar. PFS utsätts för ifrågasättande av klienter för deras sätt att arbeta, för deras resultat etc. (Alvesson, 2004) och Polisen får ofta utstå beskyllningar från allmänheten och media och bilden av dem kan ibland framstå som brutala översittare (www.polisen.se, 2007-04-15). Då gruppen eller den sociala identiteten i PSF ofta utsätts för yttre störningar som kan ha en negativ effekt, menar Robertson et al. (2003) och Alvesson & Robertson (2006) att en elitisk identitet skapas för att hindra den sociala identiteten från att påverkas negativt av störningen. Genom att skapa en viss social identitet där den personliga identiteten skyddas mot yttre störningar kan organisationens medlemmar behålla en positiv självbild och en positiv bild av organisationen.

3.2 Identitetskonstruktion

I detta avsnitt kommer vi att diskutera hur identitet kan skapas och formas av ledningen i en organisation för att få de anställda att arbeta för och med organisationen. Vi kommer att börja med social kategorisering, då vi menar att differentiering från andra personer och grupper säger oss något om vilka vi är. Vi fortsätter sedan med teori om kultur och hur det påverkar identiteten i organisationen och vad för implikationer en manlig organisationskultur har på kvinnorna i organisationen. Slutligen diskuterar vi ledningens styrning av identitet och följderna därav.

3.2.1 Social Kategorisering – att sätta grupper i fack

För att urskilja sig som individ, den personliga identiteten, eller som grupp, den sociala identiteten, sätter människor oftast in varandra och grupper i fack. Hur den sociala och personliga identiteten påverkas av detta kommer vi att diskutera nedan. Vi kommer här att inrikta oss på social kategorisering, i samband med social identitet då vi är intresserade av hur kvinnor identifierar sig med den sociala identiteten i organisationen och arbetsgruppen. Vi menar att detta ger en förståelse för den kommande empirin.

I Tajfel (1978) beskrivs social kategorisering som en formation av sociala miljöer i form av grupperingar av människor på ett sätt som är meningsfullt för individen. Det blir ett sätt att strukturera uppfattningen om den sociala miljön och som en guide för handling. Social kategorisering är en process där sociala mål eller händelser i jämförbara grupper förs samman i hänsyn till individens agerande, intentioner och värdegrunder. Således är det i Tajfels (ibid) definition hur individen upplever dessa kategorier av grupper som är viktigt, det är individen och inte gruppen som kategoriserar grupperna. En organisation som försöker skapa en viss identitet kan genom att påverka individen, hur den delar in människor och grupper i fack, påverka hur individen identifierar sig med organisationen.

Social kategorisering påverkar identitetskonstruktionen genom jämförelser

Att skapa kriterier för vad som tillhör en kategori innebär att det samtidigt skapas gränser för vad som inte ingår i kategorin. Genom att skapa ett vi så skapas även ett dem menar Jenkins (1996). Vidare skriver han att även den individuella identiteten innefattar egenskaper så som kön, etnisk bakgrund och släktskap, vilka alla är kollektiva. Som kvinna tillhör individen kvinnokönet, men kan likväl ha flera andra identiteter och ingå i flera sociala identiteter. Detta förstärker vad vi ovan påvisat med att en individ kan ha flera identiteter eller roller och att vissa av dem kan överväga mer än andra i formandet av individens jag.

Turner och Brown i Tajfel (1978) menar att de sociala identiteterna utvärderas av individen i positiva och negativa aspekter i enlighet med den status gruppen har. Denna status kommer från andra grupper i den sociala miljön, vilka blir en ram för att utvärdera sin egen grupps sociala status. En positiv jämförelse påverkar individens sociala identitet positivt, medan en negativ påverkar den sociala identiteten negativt. Vidare hänvisar Turner och Brown i Tajfel (1978) till Tajfel (u.å) som antar att individer strävar efter att definiera sig själva positivt, vilket gör att jämförelsegrupper måste ge individen en positiv utvärdering av den sociala identiteten, en negativ utvärdering medför att individen vidtar agerande som resulterar i ett sökande efter en positiv social identitet. Det kan sägas att individen agerar för att förändra sin självbild, detta kan ske genom ett avståndstagande från gruppen eller genom att det som anses negativt är vad som definierar gruppen och skapar den sociala identiteten, det omvandlas således till något positivt. Ett exempel på detta är hur mörkhyade och homosexuella tog tillbaka orden "black" och "queer" för att undvika den förtryckta identiteten (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). Ur detta kan vi anta att en positiv jämförelse förstärker den sociala identiteten. Individen och gruppen jämför sig med andra grupper och kan ur denna jämförelse dra slutsatser att de är annorlunda genom att de anser sig bättre, t.ex. en elitisk identitet i jämförelse med klienter. Det kan även vara så att den sociala identiteten kommer från att gruppen jämför sig med omgivningen och drar slutsatsen att de är lika dana t.ex. en organisation som tillhör en viss bransch drar slutsatsen att de har vissa egenskaper för att de tillhör just den branschen.

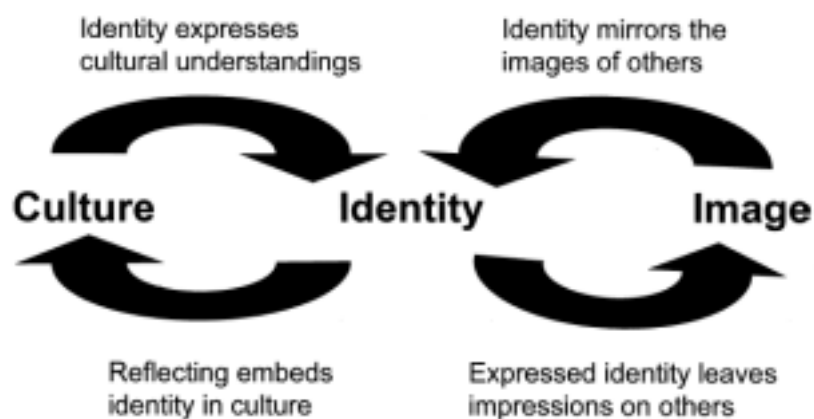
När en anställd först börjar vid en tjänst är detta ett sätt för dem att komma in i organisationen. I Alvesson & Willmott (2002) står det att genom diskurs och gemensamma kurser och träning kan en vi-känsla skapas. I organisationer dominerade av manliga värderingar kan kategorisering och jämförelse påverka de nyanställda att känna sig som en del av företaget vilket gör att de bortser från de manliga värderingarna. På så sätt kan även social identitet skapas, då de anställda känner att de tillhör organisationen. Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) menar att större organisationer överlever p.g.a. att de är bra på att få människor att passa in i organisationen och organisationens institutionaliserande.

Det finns dock författare som förhåller sig försiktiga till hur hårt gränser mellan kategorier kan dras. Ran & Duimering (2007) menar att det finns en risk att kategoriseringen går för långt. En person med en viss egenskap placeras i en kategori som baseras på en viss egenskap, d.v.s. en individ med konstnärliga egenskaper placeras i kategorin konstnär, vilket inte alltid behöver vara fallet om individen inte lever ut sin artistiska talang. Därför håller vi med Ran & Duimering (ibid) om att vara försiktig i hur individer placeras i olika grupper, om det beror på egenskaper eller om de faktiskt tillhör gruppen. En annan kritik mot social kategorisering är att det inte finns några givna kategorier. I en viss situation kan en kategori ses som homogen och frivillig, för att i nästa situation ses som heterogen och påtvingad enligt Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007). Men vi menar ändå att det är en relevant teori i vår studie då det kan påvisa hur en social identitet kan formas genom jämförelser med olika grupper.

3.2.2 Kultur och identitet

Social identitet i form av organisationsidentitet och organisationskultur kan sägas gå hand i hand. Kultur i form av artefakter, värderingar och underliggande antagande, så som de beskrivs av Schein (1985) kan i mycket påverka hur identiteten i en organisation skapas. I detta gör vi ett antagande om att identitet skapas som det diskuteras ovan men även på det sätt vi kommer att diskutera nedan i avsnitt 3.2.3 identitetsarbete. Diskursen som kan uttrycka värderingar och antaganden kan påverka hur individer upplever organisationen och hur de då formar den sociala identiteten enligt Alvesson & Willmott (2002).

Hatch & Schultz (2002) menar att identitet måste förstås i förhållande till kultur och image. Vi kommer här att förhålla oss till hur kultur och identitet påverkar varandra, den vänstra sidan av figur 3.2, men även reflektera över hur identiteten påverkar imagen. Detta görs då imagen är viktig både för Kunskapsföretaget och för Polisen i deras arbete med klienter, för Kunskapsföretaget i form av kunder och för Polisen i form av samhället. Imagen d.v.s. den syn gruppen vill att andra har av dem ger avtryck på andra grupper, samtidigt som imagen av andra grupper formar den egna sociala identiteten då de jämför sig med dessa grupper.



Figur 3.2 The Organisational Identity Dynamics Model (Hatch och Schultz, 2002)

Då individen reflekterar över den sociala identiteten i form av organisationens identitet påverkar detta hur individen ser på värderingar och antaganden i kulturen. På så vis blir identiteten och kulturen sammanlinkade med varandra. Hatch & Schultz (2002) förklarar att detta är denna process i vilken organisationens medlemmar förstår och förklarar sig själva som en organisation. I sin tur påverkar kulturen organisationsidentiteten genom värderingar, artefakter och antaganden som organisationens medlemmar delar. Organisationskulturen hjälper medlemmarna att konstruera en organisationsidentitet och en bild av sig själva. Genom symbolik kan då identiteten påverkas i en viss riktning.

Frågan är om det går att påverka en individ att forma en viss identitet genom kulturen i en organisation. Organisationen består av flera olika kulturer och subkulturer enligt Alvesson (2002), och det är inte säkert att individen lyssnar till just den kulturen som skapar en enhetlig social identitet. I och med att individen ändå agerar i den miljö som den huvudsakliga kulturen existerar i, så borde den

bli påverkad av just denna kultur i något sätt. Detta menar vi sker även om andra subkulturer inom organisationen eller andra kulturer utanför organisationen påverkar personen mer. Kvinnor blir således påverkade av en manlig kultur.

Kvinnlig och manligt med kultur och identitet

Kulturen i en organisation formas under hela den tiden organisationen existerar. En organisation grundad då kvinnor inte var vanliga i arbetslivet kan mycket väl ha kvar manliga värderingar i kulturen. Alvesson & Billing (1997) menar att kulturen inom en organisation oftast är mansdominerad. Vi måste ha förståelse för en organisations historia och nutid för att förstå hur dess kultur förhåller sig till manliga och kvinnliga värderingar. Idéer om vad som är manligt och vad som är kvinnligt i en kultur leder och hindrar organisationens medlemmar i deras vardagliga arbete, skriver Alvesson (2002). En kvinna kan t.ex. bli hindrad i sitt arbete då detta inom organisationen anses som manligt. De manliga värderingarna som hon inte identifierar sig med påverkar henne i att hon inte känner sig som en del av organisationen. Manlig diskurs i en organisation blir då ett element för oro och tvivel hos kvinnan och hennes identitetsskapande.

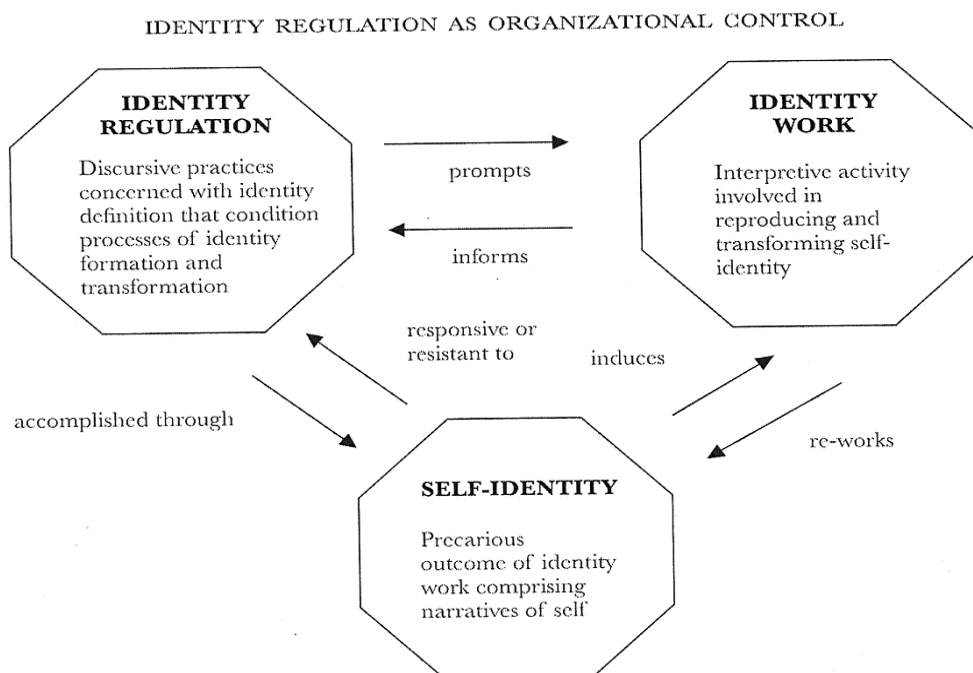
Halford & Leonard (2001) skriver att det är inte enbart organisationens struktur som påverkar dess könsfördelning. Utan organisationer består av många informella processer genom vilka könsrelationer konstrueras. Vidare menar författarna att kultur kan uppfattas som ett internt fenomen som skapas av organisationens medlemmar genom sociala interaktioner och beteende. Detta kan förklara subkulturer inom organisationen och varför vissa individer söker sig till andra individer och formar en grupp. Vidare menar Halford & Leonard (ibid) att det i Väst Europa och Amerika är vita medelklass män som dominerar de högre beslutsfattande positioner inom organisationer och företag. Det är därför till större delen män, deras erfarenheter och attityder som skapar hur saker och ting uppfattas i företaget. Med deras tidigare argument i bakhuvudet att kulturen skapas genom sociala interaktioner antar vi här att kvinnor nöjer sig med en lägre position i ett företag då det är där de flesta kvinnorna finns, det är där de värderingar de identifierar sig med finns och det är där de känner sig hemma. Män

å andra sidan antar vi vill klättra upp till de andra männen som de identifierar sig med och vilkas värderingar stämmer överens med deras.

3.2.3 Identitetsarbete

Vi har nu diskuterat begreppet identitet, social och personlig identitet, kategorisering och jämförelse, och kultur. Vi ska nu gå vidare till hur identitet kan styras som en organisatorisk kontroll av de anställda. Alvesson & Willmott (2002) diskuterar just detta. Vi kommer i detta se organisatorisk kontroll som ett sätt att få de anställda att arbeta för organisationen genom identifiering med densamma.

Organisatorisk kontroll sker genom identitetsreglering, som innebär mer eller mindre medvetna följder av sociala förlopp på identitets skapande och identitets återskapande processer, enligt Alvesson och Willmott (2002). De menar att då organisationen blir en stark källa för individen att identifiera sig med kan identiteten formas. Organisationen använder då introduktioner, utvecklingsträning och befordringar på ett sätt som skapar och sätter en riktning för identiteten att formas, även kallat identitetsarbete. För att förtydliga Alvesson & Willmotts resonemang visar vi nedan en figur tagen från Alvesson & Willmott (2002).



Figur 3.3 Identity regulation, identity work and self-identity. (Alvesson och Willmott, 2002)

Självbilden skapas genom kulturen, så som språk, symboler, betydelser, värderingar etc., som kommer från interaktion med andra och genom att individen utsätts för meddelanden från omvärlden om hur den ska agera, samt tidiga livserfarenheter och omedvetna processer, enligt Alvesson & Willmott (ibid). I stabila livs situationer påverkas inte identiteten något nämnvärt, men samtidigt skapar och återskapas identiteten hos en individ kontinuerligt. Detta sker genom identitetsarbete, individens tolkning av identitetsreglering som omskapar självidentiteten. Medvetet identitetsarbete, enligt Alvesson & Willmott (ibid), medför åtminstone en minimal del av självtvivel men även öppenhet. Detta tvivel och öppenhet baseras på psykologisk oro och skepticism från möten med andra och våra bilder av dem. En kvinna som kommer i kontakt med män som har nedvärderande tankar om kvinnor i arbetet kan således börja omvärdera sin identitet. Detta kan ske åt det positiva hållet att hon anser att männen har fel, rycker på axarna och går därifrån eller att hon börjar tvivla på det hon kan och på sig själv i sin yrkesroll.

Vad vi dock är kritiska till i Alvesson & Willmotts (ibid) teori är att alla anställda ska bli behandlade på samma sätt för att nå denna organisatoriska kontroll. Vi tror att om ledningen i ett företag skapar en viss diskurs för att nå denna identifiering så kan diskursen i viss mån vara manlig om organisationen är mansdominerad. Detta kan då medföra att kvinnor inte identifierar sig i lika stor grad med organisationen som männen. Istället bör denna organisatoriska kontroll anpassas till alla de olika individer som finns i organisationen.

En annan författare som skriver om identitetsstyrning är Pratt (2000). Under sin studie kom han fram till att organisationen, genom att styra individernas bild av sig själva, kan få väldigt positiva resultat eller väldigt negativa. Den organisation han studerade hade organisationsmedlemmar som älskade organisationen, eller före detta medlemmar som hatade organisationen. Detta kan länkas till vad Alvesson & Willmott (2002) skriver om identitetsreglering. Om vi får tro Pratt (2000) kan en allt för drastisk identitetsreglering medföra att individerna istället avskärmar sig från organisationen. En annan roll i livet blir då viktigare och individen koncentrerar sig på den. Yrket blir endast en källa till levebröd och inte något som individen identifierar sig med.

3.3. Manligt och kvinnligt i teorin

Vad är egentligen manligt och vad är kvinnligt. Enligt oss är dessa begrepp sociala konstruktioner och något som skiljer sig från person till person. Som barn kläs vi ofta i rosa om vi är flickor och i blått om vi är pojkar, vilket gör att vi redan i unga år kommer i kontakt med dessa stereotyper. Det kan antas att de egenskaper som vi delar in i manliga och kvinnliga blev indelade för flera 1000 år sedan. I asatron åker Tor omkring med sin vagn förspänd av getter och för oväsen medan Freja får stå för fruktbarhet och kärlek. Även i den grekiska mytologin delas manligt och kvinnligt upp på detta sätt. Afrodite är en vacker förförerska och kärlekens gudinna, synnerligen kvinnliga attribut. De manliga gudarna härskar över strid, jakt och dödsriket. Hur vi i samhället fortfarande delar upp manligt och kvinnligt på detta sätt kommer vi att ta upp nedan. Först kommer vi att göra en generell uppdelning av manligt och kvinnligt för att för studiens skull kunna säga något om kvinnligidentitet och dra slutsatser därav. Vi menar att nedanstående egenskaper (i tabell 3.1) kan berätta vad manligt och kvinnligt är men att något som står under manligt likväl kan gälla för en kvinna och vice versa. I tabellen redovisas även våra intervjupersoners idéer om manligt och kvinnligt. Detta görs för att underlätta för läsaren och för att ha synen på manligt och kvinnligt samlad.

Manliga egenskaper	Kvinnliga egenskaper
<i>Vår definition</i>	
Rak	Mjuk, arbetar i kulisserna, konspirerar
Använder andra för tjänster och gentjänster	Arbetar i grupp för gemensamma mål
Makt och styrka	Flexibla
Vinst eller förlust	Långsiktig relation
Självsäkerhet	Omvårdande/omtänksam

Intervjupersonernas definition

Hårda	Mjuk
Gubbskämt och raka	Fnitter och skvaller
Ensamdjur som tar hand om sig själva	Flockdjur måna om arbetskamraterna
Bestämda	Omtänksamma
Humor	Spelar på sin charm/kvinnlighet
Tekniska	Ta hand om barn
Tuffa och tuffare jargong	Ödmjuka
Framhäver sig själva	Framhäver inte sig själva/svarar inte på onödigt.
Blir bossig när han är osäker	Låter sig bli förd när hon är osäker

Enligt litteratur

Opersonlig och objektiv i känslor	Empati och medlidande
Explicit och lineär	Prioriterar känslor
Utåtriktad	Tålamod
Handlingsorienterad	Intuition
Analytisk	Helheter och kontexter
Kvantitativ	Känslighet och känslomässig ton
Rationell	Omvårdnad
Självhävdelse	Ömsesidigt beroende
Distans och oberoende av andra	Accepterande
Kontroll	Mottaglighet
Hård	Samarbete
Materialistisk	
Konkurrens och tävlan	
Auktoritetsstyre	
Entreprenörisk	
Karriärism	
Informalism (nätverk i delade intressen)	

Tabell 3.1 Manliga och kvinnliga egenskaper (Heins 1992:314 och 1992:328; Marshall 1993:124, 1993:324; Grant 1998 i Alvesson, 1997; Blomqvist, 1994)

Som vi kan se ovan så skiljer sig vår syn på manligt och kvinnligt något från författarnas. Precis som identitetsbegreppet som har diskuterats ovan är även manliga och kvinnliga egenskaper abstrakta. Historiskt har kvinnor och män särdelats och vad som varit kvinnliga yrken och vad som varit manliga yrken har i vissa fall skiftat. Yrken som tidigare ansetts vara kvinnogöra blev med industrialismen ansedda som mansgöra och därmed manliga sysslor. Ett exempel på detta är osttillverkningen, som till en början ingick i kvinnors arbetsuppgifter då dessa utfördes i hemmet. Då när maskiner kom in i samhället, övergick sysslan till männens uppgifter. Därmed blev det manligt. Åt andra hållet kan vi se på sekreterare jobbet som i dagens samhälle anses som ett kvinnligt arbete. Vid början av 1910-talet var detta ett manligt arbete, men övergick till kvinnligt då kvinnor tvingades in på arbetsmarknaden för att kunna vara delaktiga i försörjningen av hushållet. (Alvesson & Billing, 1997) Med detta vill vi ha sagt att det inte finns någon konkret definition av de båda begreppen och de verkar som att synen på dem inte är bestående utan i ständig förändring.

Om vi skulle göra ett försök till att definiera vad ett av orden innebär, uppstår nya definitionsfrågor. Exempelvis, i tabell 3.1 ovan, finner vi ”mjuk” i vår egen och i intervjupersonernas tolkning av kvinnligt, men vad är och vad är inte mjuka drag? Och varför nämner inte litteraturen detta ord, betyder det att vi inte har samma bild om kvinnlighet? Att litteraturen eller teorin om manligt och kvinnligt inte har samma definitioner kan bero på att forskarna har gått djupare in i begreppen och har delat upp mjuk och andra definitioner i mindre beståndsdelar.

3.3.1 Samhället, organisationerna och hindren

Kanter och grunden i kvinnlig teori

De flesta teoretikers verk om manligt och kvinnligt, som vi har läst refererar till Kanter (1977) när det gäller kvinnors möjligheter för avancemang i organisationer. Då detta inte är vad vi undersöker i direkt mening, men som kan

vara en följd av och för kvinnors identifiering med organisationen, kan det å ena sidan tyckas vara mindre viktigt att nämna Kanter's forskning. Vi menar dock att då Kanter (ibid) har varit en viktig teoretisk källa i för många forskare, däribland dem vi hänvisar till här, får vi en större förståelse för dessa forskare och för kvinnor i arbetslivet om vi tar upp hennes forskning. En förståelse för kvinnor i arbetslivet kan öka förståelsen för kvinnors identifiering i mansdominerade organisationer. Kanter (ibid) anser att det inte är könet som har betydelsen för val av karriär eller den bild som kvinnor och män har av sig själva, utan att det snarare är tre andra faktorer som spelar in; möjlighetsstrukturen; maktstrukturen; och representationen av en social kategori i dessa positioner. Kvinnor och män utvecklar vissa karaktäristiska drag beroende på vilka positioner, i den hierarkiska organisationen, de har. Särskilt är det precis som vi ovan nämnt, möjligheter och makt som ges i de olika positionerna och den antalsmässiga fördelningen av män och kvinnor (men även etniska grupper) som styr vilka egenskaper och vilket handlande som utvecklats i de olika delarna av hierarkin. (Kanter, ibid)

En befattning utan beföringsmöjligheter begränsar naturligt kvinnor till högre befattningar och karriärs val. Historiskt har män varit tidigare in i organisationerna och har påverkat vilka värderingar som ligger till grund i dessa. De manliga värderingar, men även det faktum att män föredrar och söker sällskap av det egna könet bidrar till könsarbetsdelningen. (Alvesson & Billing, 1997). För att kvinnor ska kunna avancera menar Kanter att de måste alliera sig med andra, även män och anpassa sig efter de manliga värderingar som organisationen eftersträvar (Kanter, 1977).

I mansdominerade organisationer, så som Polisen och Kunskapsföretaget där de förhärskande värderingarna framför allt är manliga, utestängs kvinnor eftersom de manliga värderingarna bli hinder för kvinnornas identifiering med positionen. Deal & Kennedy (1985) i Blomquist (1994) menar att det nästan är omöjligt för kvinnor att känna sig som ett med företaget, då det är just dessa förhärskande värderingar som är problemet och att detta problem måste undanröjas om kvinnor ska kunna klättra i organisationer utan nutida hinder. Organisationsstrukturen är alltså av betydelse för kvinnors villkor inom organisationerna. (Blomqvist, ibid)

Mäns nätverk

Men det är enligt Kanter (1977) och Blomqvist (1994) även nätverket mellan männen som utgör ett hinder för kvinnor. I Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) kan vi läsa att den dominans män har i toppskiktet av organisationerna innebär att de agerar ”homosocialt”, de identifierar sig och väljer att umgås med andra män. Blomqvist (ibid) studie visar dock på att kvinnor försöker aktivt motverka dessa nätverk som utgör hinder i och med att dessa hindrar kvinnor från att ta del av samma mängd information som männen. Om en kvinna inte aktivt försöker kommunicera och alliera sig med andra finns det stor risk för att hon helt kommer stå utanför all social gemenskap. Ett exempel på mäns tydliga nätverk kan vara bastuinformationen, d.v.s. män som träffas utanför jobbet på olika aktiviteter, så som bastubad och den där golfrundan, eller varför inte fotbollskvällen? Blomqvist (ibid) menar att det finns en stor skillnad mellan kvinnor och mäns gemenskap. Kvinnor är inriktade på kommunikationen medan män är inriktade på att de gör något medan de kommunicerar. Därmed kan det bli svårt för kvinnor att göra sig hörda i männens värld.

I sammanhang där kvinnor tillhör minoriteten generaliseras den enskilda kvinnans beteende till kvinnor som en kategori. Detta gör att kvinnan uppmärksammas, men paradoxalt begränsas hennes individualitet och hon förväntas därmed agera efter hur kvinnor i allmänhet förväntas agera. (Kanter, 1977) Blomqvist upptäckte i sin studie en skillnad i företagskulturen mellan organisationer med ”få kvinnor”-respektive ”många kvinnor”-företag. I organisationer med många kvinnor menar Blomqvist (1994) att kvinnor inte utestängs från information och därmed är informationshindret satt ur spel. Det är således i mansdominerade organisationer kvinnorna upplever detta hinder.

Blomqvists (1994) studie visar på att organisationer i det svenska samhället eftersträvar jämställdhet utan påtryckningar från staten genom lagstiftningar, även om det finns möjlighet att den kan påverka en aning. Intervjupersonerna har

istället antytt att företagen ser nyttan med att ha en 50/50 könsfördelning inom organisationerna. Bland annat menade de på att produktionseffektiviteten ökade med en jämn könsfördelning. (Blomqvist 1994) Då våra fallföretag strävar efter en 50/50 könsfördelningen, och till en viss del uppfyller denna strävan, menar vi på att det som fortfarande gör organisationerna mansdominerade är fördelningen av könen vertikalt. Inom bådass toppskikt är fortfarande majoriteten män och det är dessa värderingar som strömmar ner inom organisationen. Det är dessa som avgör vad som är eftersträvansvärda egenskaper och normer.

Vikten av samhället

Kanters (1977) studie är gjord i USA och skildrar på sådant vis en amerikansk företagskultur. Vi bör därför ha en kritisk inställning till denna då de organisationer som vi i vår studie undersöker är svenska. I en studie gjord av Meriläinen et al (2004) visar författarna på skillnader mellan företagskulturen och samhällets syn på kvinnoarbetskraften, samt kvinnors ställning i organisationer i två länder. Studien skedde i Finland och Storbritannien, där det historiskt sett har skett olika förändringar som lett fram till dagens inställning. I Finland är kvinnan som arbetskraft mer jämställd med mannen än i Storbritannien.

Meriläinen et al, 2004 är överens om att det är allmänt accepterat att en kunskapsarbetare bland annat ska arbeta mycket övertid och alltid vara flexibel och kunna vara tillgänglig för sina klienter när det så behövs, att kunna följa spelets regler. Spelets regler för dessa organisationer är något som Knights & Kerfoot (2004) benämner som "konkurrerande maskulinitet" ("*Competitive masculinity*") vilket är organisationernas normaltillstånd. Wahl (1997) i Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007), menar att ledarskapet är konstruerat på så sätt att manliga egenskaper gynnas och därmed försummas kvinnorna. Istället för att prata om "*mainstream*" menar författarna på att begreppet istället borde vara "*malestream*". Det är manliga spelregler som är uppsatta då detta kön först fanns inom organisationen, men även då det historiskt varit på detta sätt. Enligt Heckman (1999) i Knights & Kerfoot (2004) finns det två strategier för en kvinna att slåss om arbetena och karriären, där den första handlar om att kvinnor ska slåss

som en man och agera som dem, medan den andra handlar om att utnyttja sina kvinnliga egenskaper och slåss om kunder på det viset.

Grey (1998) diskuterar hur det är att arbeta i ett kunskapsföretag, han påvisar bland annat vikten av att vara "professional", tillhörande en yrkeskategori på svenska. De normer som gäller för att uppfattas som "professional" ställer krav på både kvinnor och män; de ska klä sig på ett korrekt sätt gentemot varandra och kunder; agera på samma sätt som dem som är partners för att klättra i organisationen; och ha ett professionellt sätt mot kunden. Däremot blir kraven något mer påfrestande för kvinnor enligt Grey (ibid); då män kan klä sig i kostym men vad som är korrekt klädsel för kvinnor är mer tvetydigt; då de flesta partners är män innebär det att kvinnor måste bete sig som män; och slutligen påverkar kundens syn på kvinnor och män sättet på vilket de bemöter kunskapsarbetarna och vilka krav de ställer på dem.

Två andra författare som beskriver kvinnors situation i organisationer dominerade av manliga värderingar är Blackmore & Sachs (2000). De diskuterar paradoxer som uppstår i kunskapsintensiva organisationer. Författarna menar att en paradox är att kvinnor utför mer arbete och arbetar hårdare, men ändå ses som mindre värda i organisationen, vilket kan ses som en orsak till att kvinnorna identifierar sig med annat än organisationen. Meriläinen et al (2004), menar att det arbete som kunskapsarbetaren har ger fördelar för män, eftersom samhället påverkar vad individer anser vara normaltillstånd. Alla samhällen skapar sina egna sanningar om vad som är normalt och inte och individerna i samhället påverkas av detta. Detta menar vi även gäller i andra organisationer dominerade av manliga värderingar.

Paechter (2006) instämmer att omgivningen spelar en stor roll när individerna konstruerar sin identitet och därmed vad som är eftersträvansvärt och normalt. Detta menar hon är något som skapas och konstrueras redan under uppväxten. Vi lär oss genom att se andra agera och tillåts successivt att bli mer och mer delaktiga, ju mer och mer vi tar upp och lär oss. Paechter (ibid) liknar detta vid ett AA möte, där de nykomna deltagarna i början enbart sitter med och lyssnar, men med tiden deltar mer och mer under mötena. På samma sätt gör barn under sin

uppväxt och därför spelar samhället och de grupper vi växer upp i, en stor roll för vad vi, som i samhället och organisationerna tycker är normalt och vad som ska eftersträvas. I och med att vi växer upp med uppfattningar om att pojkar ska leka med bilar och flickor med dockor, blir alltså våra intressen fastställda redan från barndomen. Alvesson & Billing (1997) menar på grund av att våra skilda intressen söker kvinnor och män helt enkelt olika arbeten, vilket således leder till könsarbetsdelningen. Kvinnor och män socialiserar på olika sätt och därmed accepteras de olika könsrollerna, positionerna i organisationen och livet i sig.

När vi (författarna, i början av 80-talet) växte upp var en sjuksköterska ofta en kvinna och en polis oftast en man, kvinnliga poliser och manliga sjukskötare var alltså minoriteter. På den statistik vi framtagit i nästa kapitel (se figur 4.2) är det fortfarande så att poliser oftast är män även om det finns tydliga tecken på att det skett en ökning sedan 80-talet av kvinnliga poliser. Alvesson och Billing (1997) menar att det därmed riktas olika förväntningar från allmänheten på dessa yrkesgrupper och vi förknippar exempelvis sjuksköterskejobbet med kvinnliga egenskaper, medan Polisen fortfarande förknippas med manliga. Det bildas en tabu mot det motsatta könet att arbeta i områden som tillhör det andra könet. Ett exempel är att det kan vara svårt att balansera att vara hög chef och kvinna då manliga värderingar går emot kvinnliga, det blir nästan lite motsägelsefullt. En intressant studie av gjord av Hening och Jardims (1977) i Alvesson och Billing (1997) visade att kvinnliga höga chefer ägnat sig åt traditionellt manliga aktiviteter under sin uppväxt och identifierat sig mer med sina fäder än sina mödrar. På grund av det kan man tänka sig att det är mer gynnsamt för en karriärkvinna att identifiera sig med manliga drag än med kvinnliga.

3.3.2 Normaltillståndet världen över

Det finns en viktig aspekt att beakta när man ser på de olika forskarnas studier och det är, precis som tidigare nämnt, var de geografiskt har skett. Kanters (1977) studie och även Ely (1995) är gjord i USA, och under olika perioder medan Meriläinen et al. (2004) studie skedde både i Storbritannien och i Finland. Theobald (1993) som nämns i Blomqvist (1994) har gjort en studie mellan

Sverige och Tyskland och Blackmore & Sachs (2000) studie är utförd i Australien. Om samhället spelar en roll för både hur individer och normer utvecklas, blir det också viktigt att ta hänsyn till var studier sker, eftersom kulturer och normer kan skilja sig mellan de olika länderna.

Hofstede (1980) menar att länder placerar sig på en skala mellan maskulint och feminint och att detta visar sig i de normer som finns i dessa olika samhällen och kulturer. Bland annat är Sverige, enligt Hofstedes (ibid) studie, världens mest feminina land och Japan tillhör de mest maskulina. Finland och Danmark hamnar tätt efter Sverige som feminina, medan USA och Storbritannien räknas till den maskulina skaran. Hofstede (1991a, 1991b) visade att det i Sverige och Norge inte förelåg någon skillnad mellan kvinnors och mäns värderingar. Typiska feminina och maskulina drag som Hofstede (1980) nämner går att finna i tabellen nedan.

<i>Feminine</i>	<i>Masculine</i>
<i>Men needn't be assertive, but can also assume nurturing roles</i>	<i>Men should be assertive, women should be nurturing.</i>
<i>Sex roles in society are more fluid</i>	<i>Sex roles in society are clearly differentiated.</i>
<i>There should be equality between the sexes</i>	<i>Men should dominate the society.</i>
<i>Quality of life is important</i>	<i>Performance is what counts.</i>
<i>You work in order to live.</i>	<i>You live in order to work.</i>
<i>People and environment is important.</i>	<i>Money and things are important.</i>
<i>Interdependence is the deal.</i>	<i>Independence is the ideal.</i>
<i>Service provides the motivation.</i>	<i>Ambition provides drive.</i>
<i>One sympathizes with the unfortunate.</i>	<i>One admires the successful achiever.</i>
<i>Small and slow are beautiful.</i>	<i>Big and fast are beautiful.</i>
<i>Unisex and androgyny are ideal.</i>	<i>Ostentatious manliness ("machismo) is appreciated.</i>

Tabell 3.2 The Masculinity dimension (omgjord av oss) (Hofstede, 1980:49)

I Meriläinen et al. (2004) studie tillskrivs främst samhället som orsak till skillnader mellan de två studerade länderna. Hur välfärdsstaten i Finland och Storbritannien har byggts upp har påverkat samhällets värderingar om manligt och kvinnligt. Blomqvist (1994) nämner ytterligare en anledning, fackorganisationerna. Dessa var till en början startade av enbart män och gynnade männen i arbetslivet. Med tiden har dessa i de olika länderna tagit olika vägar. I Storbritannien gynnade de bland annat männen och utestängde kvinnor genom att förbjuda kvinnor från att arbeta natt, medan i Sverige har fackorganisationerna tagit en mer neutral och jämställd väg.

Bidragande faktorer till att Sverige är så pass jämställt idag jämfört med andra länder menar Blomqvist (1994) är den fulla sysselsättningspolitiken, den solidariska lönepolitiken och skattepolitiken som den svenska regeringen har fört. Dessa minskade klyftan mellan män och kvinnor. Denna politik begränsade dock karriärmöjligheterna för kvinnor, då politiken begränsade möjligheten att betala för hushållstjänster och barnskötare. I ett samhälle där kvinnan förväntas vara hemma med barn, kan det då bli svårt att göra karriär och samtidigt ha ett fungerande familjeliv. Svenska staten har dock ökat möjligheten för kvinnor att förena moderskap och lönearbete genom att utåt inte särskilja kvinnan och mannen, i bland annat lagstiftningen. I arbetsmiljölagarna finns det bland annat ingen särskrivning av kvinnor, (bortsett från gravida) utan samma gränser gäller oavsett kön. Detta innebär, menar Blomqvist (ibid) att kvinnor inte bli avvikare.

”Det tycks i Sverige vara mer möjligt att framhålla egenskaper och beteende som tillskrivs kvinnor som eftersträvansvärda”

(Blomqvist, 1994:53)

Det finns alltså skillnader i kulturerna mellan länderna och detta är något som bör beakta när studier tas del av, men även när analysen görs och slutsatser dras. Det svenska samhället som våra intervjupersoner är en del av, har givetvis påverkat dessa individer, och intervjupersonerna är även en del i normskapandet. Dessa normer kan skilja mot andra länders och kulturers normer och på grund av detta

kan de normer som intervjuobjekt i andra länder har vara annorlunda.

4. Fallorganisationerna

För att läsaren ska få en förståelse för det empiriska materialet och varför vi har valt att jämföra Polisen och Kunskapsföretaget presenterar vi här en bild av de båda och ett stycke om varför de är jämförbara.

4.1 Kunskapsföretaget²

Kunskapsföretaget är en av de fyra stora revisionsbyråerna i Sverige och har kontor världen över. Organisationen är inget nytt företag på marknaden utan har många års erfarenhet och därmed mycket troligt många år av manliga värderingar i organisationen. Det är en stor organisation med över 1000 medarbetare, som finns på många orter runtom i landet och de erbjuder kvalificerade tjänster inom revision, skatt och rådgivning

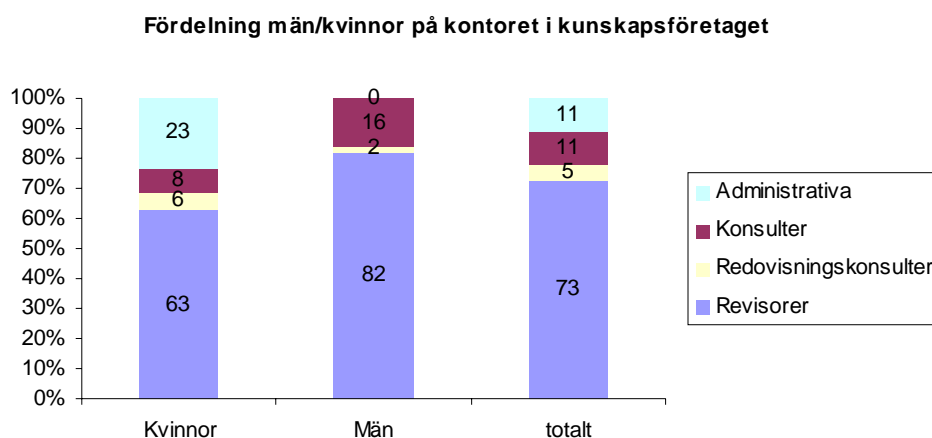
4.1.1 Kvinnor inom Kunskapsföretaget

Man kan genom organisationens årsredovisning ta del av könsfördelningen i organisationen. Inom styrelsen är enbart 10 % kvinnor både i moderbolaget och i koncernledningen, medan det totalt sett i moderbolaget är 20 % kvinnor, dock kan man se en ökning från föregående år. I dotterbolagen ligger antalet kvinnor på 50% och verkar ligga stadigt där. Detta säger oss att kvinnor framför allt finns i den nedre delen av hierarkin inom organisationen.

På det kontoret där våra intervjupersoner arbetar finns det ca 70 personer och könsfördelningen är näst intill jämn fördelat över kontoret, där 48 % är kvinnor

² Kunskapsföretaget är anonymt och därför ges inga källhänvisningar, förutom att texten är tagen från deras hemsida, årsredovisning 2005/2006 samt information från intervjupersonerna.

och 52 % är män. På nästa sida visas ett diagram över fördelningen män/kvinnor med hänsyn till olika befattningar inom organisationen.



Figur 4.1 Könsfördelning efter befattning på Kunskapsföretaget ena kontor

4.2 Polisen

Ordet polis kommer från det grekiska ordet ”politeia” som på svenska betyder välordnat samhälle (www.polisen.se, 2007-05-16). Under den tiden vi människor har haft ett välfungerande samhälle, har det också funnits någon form av ordningsmakt. På Polisens hemsida står det att läsa att dagens polis baseras på den polisreform som kom till i Stockholm under mitten av 1800-talet. Under senare hälften av samma århundrade kopierades denna reform av andra länder. Från och med 1 januari, 1965 är Polisen statlig. Från att förslaget om ett förstatligande las fram 1921, gjordes tre statliga utredningar om frågan och beslut fattades i riksdagen 1962 (www.polisen.se, 2007-05-16).

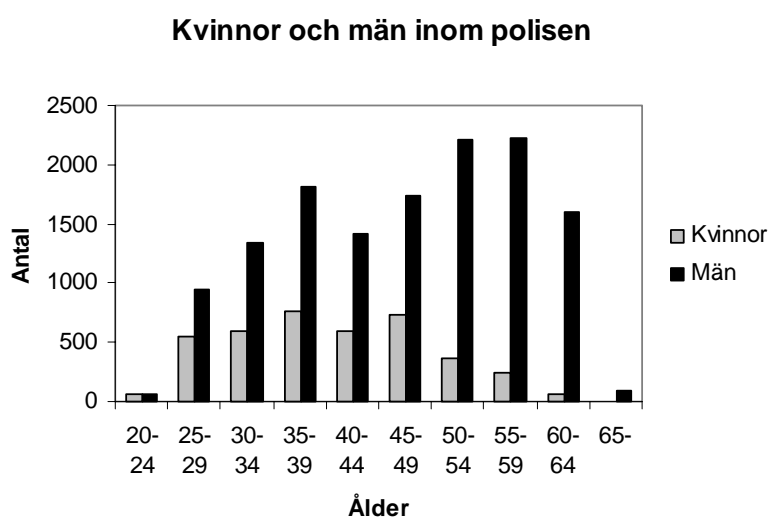
4.2.1 Kvinnor inom Polisen

Historiskt fick kvinnorna inom Polisen en klassisk kvinnoroll. De anställdes för att ta hand om kvinnor och barn som tagits in på stationen och hade i botten en sjukvårdsutbildning. Det var inte förens i början av 1958 som kvinnor anställdes som ordningspoliser. Därefter tog det 23 år innan en kvinna blev polismästare och

ytterligare 13 år, 1994, innan en kvinna blev länspolismästare.

4.2.2 Idag

Könsfördelningen på polisutbildningen är jämn med ca 40 % kvinnor. Efter utbildningen arbetar individerna som polisaspirant under 6 månader innan de blir fullfjädrade poliser. Idagens Sverige finns det 3981 kvinnliga poliser. Om den siffran jämförs med antalet manliga som är 13 442 stycken så är antalet kvinnliga poliser av det totala 22 %. Diagrammet nedan, gjort av oss av statistik hämtat i Polisens årsredovisning 2006, visar antalet kvinnliga och manliga poliser. Vi kan i det se att skillnaderna mellan män och kvinnor i de lägra åldrarna är mindre än i de högre åldrarna.



Figur 4.2 Kvinnor och män inom Polisen år 2006

Polisutbildningen tar in fler och fler kvinnor och invandrare för att öka mångfalden i yrket. Av 528 antagna januari 2006 var 40 % kvinnor. Antalet kvinnliga antagna har varit runt 40 % det senaste ett och ett halvt åren. (www.polisen.se, 2007-05-16) Diagrammet ovan samt faktumet att fler polisstudenter är kvinnor, visar att kvinnor blir allt vanligare inom yrket. Troligtvis kommer andelen män och kvinnor att jämnas ut allt mer i framtiden. I uttagningarna till polisutbildningen som är på kunskapsmässiga, fysiska och psykologiska test görs inga direkta skillnader mellan de sökande. I de fysiska testerna får kvinnorna lite längre tid för att klara proven och lite lägre hinder. Att

kvinnor och män inte har samma styrka och snabbhet har tagits till vara på och kvinnorna slipper på så sätt att konkurrera med männen på deras villkor, utan gör det i en jämställd tävlan.

4.3 Kunskapsföretaget vs. Polisen

Den främsta anledningen till att en jämförelse mellan dessa företag gjordes beror på att de båda har en ojämn könsfördelning mellan kvinnor och män, vertikalt och horisontellt. De kan således anses som mansdominerade organisationer. Vi anser att de har en manlig kultur. På Kunskapsföretaget eftersträvas det att anställda ska vilja klättra uppåt. Denna strävan och deras ”up-or-out” system innebär en tävlan och konkurrens mellan de anställda. Det är även viktigt att kunna visa sig lojal och arbeta hårt för organisationen. Detta är egenskaper som vi anser manliga. Polisen har en liknande manlig kultur. Deras yrke innebär att de ska hjälpa samhället, nästan vara hjältar. De som tänker sig en hjälte tänker oftast på en man, kända hjältar är Stålmannen, Batman och Spindelmannen.

Båda fallföretagen utsätts för påfrestningar på yrkesidentiteten oavsett kön. Då vi studerar kvinnlig identitet i mansdominerade organisationer blir dessa organisationer intressanta att studera i och med att Alvesson (2004) menar att kvinnor upplever dessa påfrestningar hårdare. Kunskapsföretagets anställda utsätts för påtryckningar av kunder som eventuellt inte gillar resultatet av kunskapsarbetarens arbete. Dessa upplever även tvivel på sin egen självbild då de arbetar i en mycket tvetydig miljö (Alvesson, 2004). Polisen får ofta utstå beskyllningar i media. När en polis gör något fel så står det i media och denna polis blir en symbol för hela poliskåren (www.polisen.se 2007-05-22), vilket påverkar polisernas självbilder.

5. Mot ett teoretiskt bidrag

I detta kapitel redovisar vi parallellt vårt empiriska material i form av citat och vår analys av citaten, intervjupersonernas kroppsspråk och deras beteende. Vi tar även hjälp av lokalerna där våra intervjupersoner arbetar då vi anser att miljön en individ vistas i har påverkan på dennes bild av sig själv och bilden av organisationen. Vi kommer att börja kapitlet med ett persongalleri för att läsaren ska få lära känna de personer vi har intervjuat närmare. Efter det är kapitlet uppdelat i tre avsnitt, där varje avsnitt har sitt bidrag till våra slutsatser.

Detta kapitel är indelat i tre delkapitel, kvinnor och familjen; kvinnor och organisationen; och kvinnor och tiden. Det sista delkapitlet behandlar hur synen på kvinnor i våra fallorganisationer har förändrats med tiden och hur den kan komma att förändras i framtiden. Med det delkapitlet vill vi belysa samhällets påverkan på jämställdheten och hur detta påverkar kvinnors identifiering med organisationen. Det första delkapitlet tar upp kvinnors identifiering med privatlivet som ett hinder för att klättra i organisationen. Det andra delkapitlet tar upp kvinnors identifiering med organisationen, vad som gör att de identifierar sig med den, men även vad som påverkar denna identifiering negativt. Slutligen leder dessa två kapitel ut i vår andra analysdel i kapitel 6 och ett teoretiskt bidrag.

I slutet av varje delkapitel ges en kort sammanfattning av de viktigaste punkterna som tagits upp under avsnittet. Detta görs för att underlätta för läsaren och för att läsaren ska kunna följa vår röda tråd.

Innan vi börjar redovisar vi nedan ett persongalleri av dem som vi har intervjuat för att läsaren ska få en förståelse för vilka de är och för hur vi har tolkat deras svar. Vi har för att säkerställa att individernas anonymitet inte röjs har vi gett dem alias. För att läsaren ska slippa bläddra tillbaka under läsningen står personerna i bokstavsordning där A-E är poliser, och F-J arbetar i Kunskapsföretaget.

Ett persongalleri

Polisen

Namn: **Amelie**

Tid i yrket: 4 år till sommaren

Position i yrket/titel: Polisassistent

Familjesituation: Sambo

Personlighet: Beskriver sig själv som glad och social. Hon tycker om att jobba med människor både poliser och personer ute i samhället.

Namn: **Beata**

Tid i yrket: Sedan januari -06, började då som aspirant.

Position i yrket: Närpolis, polisassistent

Familjesituation: Sambo med barn

Personlighet: Hon beskriver sig själv som en levnadsglad och ambitiös människa.

Namn: **Carolina**

Tid i yrket: Aspirant för 3 år sedan i juni

Position i yrket: Polisassistent

Familjesituation: Singel

Personlighet: Carolina beskriver sig själv som social, att hon älskar sällskap och tycker om att umgås med nära och kära. Hon är även en naturmänniska och gillar att vara i naturen. Idrott är också viktigt, hon har tränat och tävlat i orientering tidigare.

Namn: **Dina**

Tid i yrket: 3 månader, började januari 2007

Position i yrket/titel: Aspirant

Familjesituation: Singel

Personlighet: Dina beskriver sig själv som en väldigt lugn person, som tycker om att vara för sig själv. Men samtidigt tycker hon om att träna på fritiden och träffa kompisar.

Namn: **Erik**

Tid i yrket: 27 år

Position i yrket: Polisinspektör

Familjesituation: Gift, inga barn

Personlighet: Mottot är att behandla andra som du vill bli behandlad själv. Han har humor och försöker se det positiva i saker även om det kan vara väldigt sorgligt.

Kunskapsföretaget

Namn: **Filippa**

Tid i yrket: 19 år i yrket

Position i yrket/titel: Auktoriserad revisor

Familjesituation: Man och två pojkar

Personlighet: Gillar att vara med familjen och att hitta på saker med dem. Är väldigt aktiv under fritiden och har varit tränare för barnen i fotboll.

Namn: **Gabriella**

Tid i yrket: 13 år

Position i yrket/titel: Auktoriserad revisor

Familjesituation: Gift och två barn

Personlighet: En glad person som älskar livet och sin familj. Umgås mycket med dem i samma situation (föräldrar).

Namn: **Henri**

Tid i yrket: 7 år

Position i yrket/titel: Godkänd revisor

Familjesituation: Gift

Personlighet: Spelar golf och reparerar huset på fritiden. Beskriver sig själv som överlag glad, öppen och snäll.

Namn: **Ida-Marie**

Tid i yrket: 10år till hösten.

Position/titel: Auktoriserad revisor

Familjesituation: Singel

Personlighet: Beskriver sig själv som en glad person. Hon gillar att arbeta på Kunskapsföretaget p.g.a. kontakten med människor och att arbetet är omväxlande.

Namn: Jan

Tid i yrket: 25 år

Familjesituation: Gift, inga barn

Personlighet: Jan beskriver sig själv som präglad av yrket, att personligheten är lite grå och trist, eller att det i alla fall kan verka så för personer som själva inte är revisorer. Han säger att han är den försiktiga typen, noggrann och att ordning och reda sitter i ryggmärgen.

5.1 Kvinnor och familjen

Detta avsnitt har för avsikt att ge en bild av varför kvinnor identifierar sig med sitt privatliv istället för med organisationen och vad det har för implikationer i mansdominerade organisationer. Vi kommer även att ta upp de implikationerna detta har för kvinnorna att klättra uppåt i hierarkin. Att vissa kvinnor identifierar sig starkare med roller ur sitt privatliv är något som kan ses i nedanstående empiriska citat och vår tolkning utav dem.

5.1.1 Prioriteringen

Sedan långt tillbaka i tiden har det varit i kvinnornas uppgifter att sköta hemmets sysslor och ta hand om barnen och resterande familjen, och detta har följt med genom tiden. På senare århundraden och framför allt det senaste århundradet har kvinnors sysslor och frihet utvecklats enormt från att kvinnor inte haft någon rösträtt till att jämställdheten idag eftersträvas för fullt. Trots detta verkar kvinnor prioritera familjen och ta på sig rollen som mamma mer än yrkesrollen. Denna prioritering förtydligas och diskuteras i detta delavsnitt.

Polisen

På Polisen konstaterade vi att samtliga kvinnor vi intervjuade var måna om sina nära och kära, även trots att två av dem var singlar. Dessa båda är relativt nya inom kåren och uppfattas som nyfikna och engagerade i sitt arbete. Trots detta

kan det tänkas att de ändrar sig sina prioriteringar när väl barn och familj kommer på fråga. Nedan följer ett par citat från två av dem.

”Jag kan önska ibland att jag var lite yngre p.g.a.... jag börjar ändå komma upp i den åldern då man liksom, då sambolivet... man börjar prata om att skaffa barn och sådant där. Och då kan jag ha önskat att jag hade jobbat fem år till innan.”
(Amelie)

”Jag är väldigt så social av mig, alltså jag älskar sällskap så, jag umgås mycket med vänner och familj och det är väl mitt prio i livet, att umgås med nära och kära.”
(Carolina)

Kvinnorna i citaten ovan känner av sina privata roller, men under intervjun i sin helhet släpper de inte sin roll som polis. Alla svar vi får av personerna i fråga kretsar egentligen runt deras yrkesroll och arbetet nämns nästan i alla svar. Det är troligt att en person som identifierar sig mer med sin yrkesroll än med sin privatroll enbart kommer att prata om sig själv som poliskvinna, inte som privatperson. Kvinnorna ovan nämner givetvis sin privata situation och vi kan således anta att de identifierar sig med båda dessa roller. Poliskvinnornas situation mellan yrket och privatlivet kan förklaras med Eriksson-Zetterquist & Styhres (2007) teori om intersektionalitet. Både privatrollen och yrkesrollen ingår i den bild de har av sig själva, men de olika rollerna dominerar vid olika tidpunkter, i dessa fall mellan yrket och privatlivet.

Kunskapsföretaget

Inom Kunskapsföretaget hade två av de tre kvinnorna barn och hade i dagsläget lagt prioritet på barnen och familjelivet.

”Glad människa, glad i livet, älskar verkligen min familj och mina barn. Umgås mycket med folk som är i samma situation som mig, som småbarnsmammor. Väldigt inriktad på barn just nu.”
(Gabriella)

”Ja som t.ex. när man väljer att vara hemma med barn så det är ju egna personliga val så jag skulle inte vilja att min man ska vara hemma och göra det arbetet, för jag gillar ju mina barn och vill vara hemma. Så det var ett aktivt val jag gjorde.”
(Filippa)

De båda har gått ner på deltid och arbetar bara 75 %. Filippa har arbetat deltid

under många år sedan hennes barn föddes. Hon är dessutom äldst utav alla intervjuade kvinnor och är född i en äldre generation, det kan antas att denna generation har en annan social bild av hur kvinnor ska vara. Hon har med stor sannolikhet fått en annan uppfostran än de övriga kvinnorna, då det skiljer över ett decennium mellan dem i ålder (60-talet och 70-talet.). De har under sin barndom genomgått olika kulturella och sociala konstruktioner och därmed skapat olika uppfattningar om hur de ska agera och vara för att anpassa sig till samhällets normer och social överlevnad. Detta är vad Paechter (2006) diskuterar då hon menar att omgivningen spelar en stor roll när individerna konstruerar sin identitet. Desto äldre generation desto större är sannolikheten att de har med sig av det ”gamla tänket” in i organisationen. En fråga är om valet av deltidsarbete även kan ha med generationer att göra? När vi ser till Gabriella i jämförelse med Filippa märks generationsskillnaden av. Gabriella är elva år yngre än Filippa, hon har dessutom yngre barn.

Filippa har en tendens att återgå till att prata om sina barn och sin familjesituation på nästan varje fråga. Detta kan vara ett tecken på att hustru- och mammrollen är stor och yrkesrollen betydligt mindre (jämför med figur 3.1). Filippa verkar inte speciellt intresserad av att återgå till heltid utan har valt att prioritera sin fritid och sitt privata jag.

”Så som det ser ut nu så har jag det väldigt behagligt tycker jag, ungarna är så stora så att jag behöver inte komma hem en viss tid. ... Jag har väl ingen ambition men det är väl också det att jag har ingen ambition för att bli avdelnings chef även om jag helt teoretiskt skulle kunna jobba 100 %, men jag värdesätter den fritiden ...”

(Filippa)

Vi upplever det under intervjun när vi diskuterar klättring uppåt i organisationen och chefskap som att Gabriella kan tänkas gå tillbaka upp på 100 % så fort barnen blir lite större. Hon verkar ha ambitionen att klättra. Men hur blir det med nästa generation? Ljungwall (2007) skriver i sin magisteruppsats om kvinnor och deltidsarbete att i grupperna kvinnor mellan 16-24 år samt 55-64 år är sannolikheten för deltidsarbetet störst. Anledningen till 16-24 gruppens deltidsarbete är att kvinnorna eventuellt studerar och inte har ett fast arbete. Den ökar också betydligt genom att vara gift och att ha barn under sju år, eller

alternativt ha sambo och småbarn. Enligt Ljungwalls (ibid) slutsatser ligger alltså Gabriella inom ramen för detta. I och med den förändring som sker i det svenska samhället mot en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män (Blomqvist, 1994), tror vi att kommande generationers kvinnor kommer att likna männen till arbetssättet. De kommer därmed att minska sitt deltidsarbetande och arbeta mer.

Den tredje kvinnliga intervjupersonen på Kunskapsföretaget är i samma ålder som Gabriella men singel och utan barn. Vi vet inte om detta är ett medvetet val. Hon verkar dock intresserad av att vilja klättra i och med att hon är engagerad i organisationen och jobbar mycket.

”Det är ju mer att jag kan ibland kanske uppleva orättvisor mellan de tjejer som har barn och som inte har barn. (skratt) Att vi som inte har barn får kanske, ah, det blir lite tuffare för oss känns det som, det är inte lika lätt för oss att gå hem på kvällen känns det som ibland. Det är lite min, alltså min uppfattning, att det kan kännas så.”

(Ida-Marie)

”Alltså jag vet inte, jag kan tänka att det är ett litet avbräck att vara mammaledig här i och för sig, jag tror det, men en del försöker ju hålla uppe det lite under tiden de är mammalediga och kanske är inne på vissa uppdrag ändå liksom och jobbar lite grann”

(Ida-Marie)

I dagsläget är Ida-Marie som sagt singel, men mammarollen verkar inte helt främmande för henne. Hon upplevs som att hon har stor förståelse för mammarollen hos sina kollegor då hon känner sympati med dem stundvis. Hon verkar också ha en god uppfattning om situationen.

”Men det är inte säkert lätt för dem som har barn heller, för de är tvungna att gå hem och lämna sina kollegor kanske ute på ett uppdrag, det kan inte vara så kul det heller.”

(Ida-Marie)

Den biologiska aspekten, att kvinnorna är de som faktiskt bara kan amma sitt barn, vilket göra att kvinnorna oftast alltid är mammalediga kan inte frångås. 80% av all föräldrapenning som används i Sverige, tas ut av kvinnor enligt Statistiska Centralbyrån (www.scb.se 2007-05-20). Vi menar med detta avsnitt att kvinnor prioriterar en del av sitt liv. Känner de att de får större utvinning av sitt privatliv prioriterar de detta. Samtidigt visar Ida-Marie att privatlivet, så som vänner och familj kan åsidosättas då arbetet och organisationen för tillfället engagerar

individerna mer. Det är dock inte bara den biologiska aspekten som gör att kvinnor lämnar arbetet för sina barn. Den historiska aspekten anser vi också spela en stor roll. Historiskt lever det kvar att kvinnor ansvarar för hemmet och familjen, medan mannen är den som ska inbringa inkomsten och kunna göra karriär (Alvesson & Billing, 1997). Det är således en social konstruktion att kvinnor tar hand om barnen. Detta kan givetvis påverka dem i utformandet av sin egen identitet, då de vet att de är kvinnor och att vara kvinna innebär, enligt samhället och dem själva, att de tar ett större ansvar för sina barn. Samhällets påverkan på kvinnor och mäns syn på sig själva kan dras tillbaka till Paechter (2006). Kvinnorna identifierar sig därmed med familjerollen till en större utsträckning än med arbetsrollen. Ser man till figur 3.1 i teorin bör alltså hustru/mammarollen bli större än arbetsrollen.

5.1.2 Familjen som hinder för att klättra

När vi frågar samtliga intervjupersoner om hinder de känner av i sitt arbete, dyker genast mammarollen upp som ett hinder för en karriär.

”Ja, det är väl kanske framför allt att man är småbarns mamma då. Jag har ju löst det, det går ju, men det är ju lite problem alltid, att man har två barn och vissa perioder jobbar man till tolv på natten och helger, då blir det lite svårt att få ihop hela familjepysslet. Det kan vara lite svårt.”

(Gabriella)

”Jag vill gärna tro det, men jag har svårt att tro det. För ska du lyckas väl så måste du kunna dedicera mycket tid till arbetet. Och jag har fått för mig att kvinnor väljer ju då, med sina värderingar, då familjen i första hand och inte arbetet i första hand och därför tror jag det blir så.”

(Henri)

”Därför att man kommer bort från det och... Nu vet jag ju inte eftersom jag inte har barn själv men det blir ju en helt annan livsstil och så ska man försöka kombinera det med jobbet. Där kan jag känna att det är ett litet, inte hinder, men det är lite sådär som jag känner att det är ett litet problem. Jag önskar att det hade vart annorlunda...”

(Amelie)

På intervjupersonerna inom Kunskapsföretaget blir det tydligt att ”mammatänket” tas med även till jobbet då de två mammorna, under intervjun ständigt

återkommer till det faktum att de har barn där hemma och tiderna cirkulerar kring dem. De beslut de gör kretsar runt deras familjesituation, exempelvis så skulle Filippa aldrig planera in ett möte sent på eftermiddagen om det finns möjlighet att ta det på morgonen och detta för att hon ska kunna komma hem tills sina barn och familj någorlunda tidigt. Privatlivet styr alltså de båda mammornas arbete och arbetstider. Detta innebär att deras möjligheter i organisationen begränsas av dem själva. De väljer själva positioner i organisationer där en karriär inte är möjlig. Kanter (1977) menar på att kvinnor inte klättrar inom organisationen p.g.a. möjlighetsstrukturen, de sätter sig i en position där möjliga vägar uppåt är obefintliga. Ser man till Polisen verkar dessa kvinnor dock kunna särskilja sitt privatliv från sin yrkesroll och intervjuerna med dessa handlar mer om dem som poliser. Dessa verkar inte tycka att privatlivet hindrar dem från att göra karriär utan snarare är det deras egen uppfattning om vem de vill vara som begränsar dem. Både Carolina och Amelie verkar nöjda med den position de innehar idag.

Men inte bara mammorna pratar om svårigheterna med att ha barn och familj och jobba inom Kunskapsföretaget. Egentligen är samtliga intervjupersoner i Kunskapsföretaget överens om att det är svårt att vara mamma/hustru och yrkeskvinna, i alla fall om du vill kunna arbeta heltid och eventuellt klättra i organisationen. Det är på grund av detta rimligt att tänka att denna mammaroll som samhället är med och konstruerar (Paechter, 2006), hindrar kvinnor från att bli chefer på högre plan. Jan beskriver problematiken som:

”... i äktenskap och barn, så är det ju ofta kvinnan som tar större ansvar för barnet i alla fall fortfarande. I alla fall så tyder undersökningar på det och det gör väl det att det blir ett hopp, ett avbrott i karriären så att säga för många som jobbar här. Många år hemma. Om de har ett eller två barn då blir de borta två till tre år ju och sen så måste man kanske jobba 80 procent eller något sådant där. Då kanske man inte heller fokuserar och säger att man vill göra en karriär; säger att jag vill bli chef eller ha de allra största bolagen och det största ansvaret, utan man vill liksom jobba 80 procent och ha tid att ägna sig åt familjen och så vidare. Och då når du inte den där absoluta toppen som revisor. Då måste du satsa liksom 130, 140 procent om året.”

(Jan)

När vi frågar efter vad som krävs för att klättra inom organisationen får vi enhetliga svar som:

”Man måste vara så om sig och kring sig, alltså hålla koll på vad det är som belönas. Känna rätt personer. Jag är inte en sådan person som nystar mycket idéer och så. Men vill man komma vidare ska man jobba med många kunder och utmanande kunder. Man ska jobba med rätt delägare, ställa upp mycket.” (Gabriella)

”Du får inte vara arbetsskygg. Du måste kunna arbeta väldigt mycket och leverera mycket med bra resultat. Det gäller att vara väldigt framåt, nästan lite gåpåig. Inte vara rädd att armbåga sig framåt och vissa att man kan och framför allt arbeta med rätt personer.” (Henri)

”Alltså dels tror jag faktiskt att man måste vara beredd på att jobba över, på att jobba extra timmar sådär, sen är det ju också ett krav att man ska kunna dra in mer kunder, vara allmänt engagerad inte bara ut mot kund utan, engagerad i projekt inom [Kunskapsföretaget] också. T.ex. jag undervisar inom [Kunskapsföretaget] då, sen är jag internt engagerad på kontoret också i vår planering och vår bemanning av uppdrag och sådant där. Lite sådana grejer vet jag är kriterier för att kunna ta sig upp.” (Ida-Marie)

Vad de egentligen säger är att för att kunna klättra inom organisationen måste den anställde lägga ner mycket tid och energi i arbetet, något som kan bli svårt för kvinnor som arbetar deltid. Faktum är att intervjupersonerna nämner att för att bli avdelningschef måste individen arbeta 100 %, oftast mer. Meriläinen et al (2004) skriver att kvinnor liksom män måste följa spelets regler för att kunna avancera i organisationerna. Då manliga värderingar härskar inom Kunskapsföretaget men även inom Polisen, blir det alltså viktigt för kvinnorna att anpassa sig efter dessa värderingar. Här gäller även det Knights & Kerfoot (2004) skriver om malestream istället för mainstream. De menar att normen i organisationerna oftast är manliga värderingar. Revisionsyrket kräver att den anställda arbetar mycket under vissa tider och detta är något som den anställda måste kunna ställa upp på. Att gå ner på 75 % innebär att kvinnan sätter sig i en befattning utan befodringsmöjligheter, d.v.s. Kanters (1977) ovan diskuterade möjlighetsstruktur.

”Men visst jag har hört, jag har i och för sig hört att det kanske missgynnar kvinnor då, om man kanske vill bli Senior Manager och jobbar deltid och

deltid är det oftast tjejerna som jobbar, det är inte så många killar som jobbar deltid.”
(Ida-Marie)

Trots att kvinnorna är medvetna om att de inte kan klättra i organisationen p.g.a. deltidsaspekten är det ändå ett val de gör på egen hand. Detta menar vi beror på den sociala aspekten. Det är accepterat av samhället att kvinnan är den som ska ta hand om familjen och hemmet och den bilden har konstruerats ända sedan vi föddes enligt Peachter (2006). Vi menar att varje generation har sina idéer om jämställdhet och att de yngre generationerna har en syn där män tillåts av samhället att stanna hemma för pappaledighet och vård av barn. Bland annat säger de på Kunskapsföretaget att det är flera män som är på väg att ta ut pappaledighet och intervjupersonerna verkar helt övertygade om att pappaledighet kommer att bli allt vanligare. Statistik från statistiska centralbyrån visar också på en växande kurva för antalet män som tar ut föräldrapenning i förhållande till antalet kvinnor. 1974 var det inga män som tog ut föräldrapenning medan idag, som tidigare nämnt är det 20 % av all uttagen föräldrapenning som tas ut av män (www.scb.se 2005-05-20). Filippa menar att spelet fortfarande sker på mäns villkor, hon anser att organisationerna kommer att förändras i och med att männen väljer att vara pappalediga och förändra villkoren. Det är då männen anser att deltidsarbete tillsammans med avancemang i hierarkin kan kombineras som detta blir verklighet. Detta är vad Wahl i Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) menar med att ledarskap gynnar männens spelregler.

Det kan bli svårt att identifiera sig både som kvinna och som chef till exempel då dessa tillskrivs olika egenskaper (Alvesson & Billing, 1997). Då organisationerna tillskrivs manliga egenskaper och mamma rollen kvinnliga egenskaper innebär det för våra kvinnliga intervjupersoner med familj och barn att dessa sociala identiteter stöts mot varandra. Jenkins (1996) menar att den personliga och sociala identiteten interagerar med varandra. Ur detta anser vi att när två sociala identiteter kolliderar påverkas även den personliga identiteten. Den identitetsreglering som Alvesson & Willmott (2002) diskuterar blir då upphov till ett negativt identitetsarbete då den ena sociala identiteten är organisationsidentiteten och då den andra sociala identiteten är den med vilken individen identifierar sig med mest.

5.1.3 Sammanfattning

I detta kapitel har vi sett att kvinnorna på Kunskapsföretaget som har barn, prioriterar sin familjeroll mer än yrkesroll. De släpper inte familjerollen under arbetet. På så sätt blir detta ett problem för dem i och med att Kunskapsföretaget kräver att de anställda arbetar 100 % om de ska ha möjlighet att avancera i organisationen. Identifieringen med familjerollen gör att kvinnorna deltidsarbetar och således hindras från att klättra i hierarkin. Här ser vi även en skillnad mellan Kunskapsföretaget och Polisen. Inom Polisen får kvinnorna chansen att klättra horisontellt och utvecklas på så sätt. Således kan kvinnliga poliser kombinera sin familjeroll och yrkesroll utan att de stöts mot varandra.

5.2 Kvinnor och organisationen

Det faller sig naturligt i denna studie att ha ett analysavsnitt som behandlar kvinnorna och deras syn på organisationen, samt organisationens syn på dem. Vi kommer här att ta upp hur och varför kvinnorna identifierar sig med organisationen och samspelet mellan män och kvinnor på olika nivåer på arbetet. Vi kommer även att redovisa för hur kvinnorna uttrycker att samhället och omgivande miljöer ser på dem. Detta menar vi kan påverka deras identifiering med yrket och med organisationen.

5.2.1 Kvinnor och identifiering med organisationen

Vad tyder på att de kvinnor vi har intervjuat identifierar sig med organisationen? Som vi har skrivit i teorin (se avsnitt 3.1.2) och som även framkommer i tidigare analysavsnitt så identifierar sig kvinnorna inte bara med det företag och organisation de jobbar, utan familjerollen är väl så närvarande om inte mer i vissa fall. Trots det har vi sett att kvinnorna även identifierar sig med arbetsplatsen och kollegorna, annars är det inte troligt att de skulle vara kvar på arbetsplatsen år efter år.

Vi har i intervjuerna sett en viss skillnad mellan Polisen och Kunskapsföretaget då det gäller hur kvinnorna kom att söka sig dit. Medan det kändes naturligt att söka sig till Polisen för kvinnorna där beskriver kvinnorna på Kunskapsföretaget att de hamnade där av en slump.

”När jag var fem så träffade jag en polis på lekis och så bestämde jag mig för att bli polis och på något sätt har det suttit kvar... Sen så var det väl en händelse att jag såg att de hade en annons om att de hade en informationsträff, ja om man var sugen på att bli polis, hemma där jag kom ifrån i [stad]. Jag gick på informationsträffen för skojs skull och så tog jag ansökningshandlingar och tänkte äh jag skickar in dem.”

(Carolina)

”Det kommer att låta sådär jättefånigt, men det har alltid känts som om det skulle vara så. Min pappa är polis så jag... det är bara som jag spekulerar själv, men jag tror att jag har fått en rätt så positiv bild av det, av den anledningen.”

(Amelie)

”Det är någonting som jag alltid har velat.”

(Dina)

”... när jag gick ut -94 var det jättetaskig arbetsmarknad, så jag tog det här jobbet lite för att det blide det, jag ville inte bli revisor, jag hade inga planer på det över huvudtaget.”

(Gabriella)

”Jag tror lite grann att jag har halkat in på ett bananskal faktiskt.”

(Ida-Marie)

”Många gånger är det ju en slump vart man hamnar i första början... Det är svårt när man läser... det är svårt att veta vart man hamnar, konjunkturen vänder och man flyttar omkring och var det några lediga jobb här, så sökte man dem och så blev det då en annan revisionsbyrå först men som sagt är det mkt slump och tillfälligheter tror jag. Så det var ju inget att jag från 10 års ålder visste att jag skulle bli revisor.”

(Filippa)

Poliserna har alltid haft en idé om att bli polis, sen kan andra omständigheter även påverka vart de slutligen hamnar, men tanken på polisyrket har alltid funnits hos dem. Vi menar att detta kan ha påverkat dem under tiden de gick på polisskolan och även senare då de började jobba som poliser. De hade det lättare att identifiera sig med yrket och organisationen. I och med att polisskolan är inriktad

på att utbilda poliser, börjar identifieringen med yrket redan under utbildningen.

”Så det är väldigt jämställt så, kan jag tycka. Så var det redan första dagen på skolan, att nu är vi liksom studerande här och inget tjejer och killar.”

(Carolina)

”Vi jobbade så mycket med att prata med det här med jämlikhet. Alltså, det är bara 30 % ungefär tjejer och 70 % killar [syftar på könsfördelningen under utbildningen]. I varje grupp så var det 4 killar och 2 tjejer och aldrig att det på något sätt gjordes skillnader.”

(Beata)

En tredje kvinnlig polis nämnde även hon att det inte gjordes någon skillnad på tjejerna och killarna. Ovanstående visar att individer som börjar på polisutbildningen redan under utbildningen lär sig att inte skilja mellan män och kvinnor. Här jämställs kvinnor med män och det finns således inget som hindrar kvinnorna att identifiera sig med organisationen. De ser dig själva som en grupp, vilket medför att de jämför sig med andra grupper i samhället och skapar en social identitet. Det faktum att de redan under sin utbildning får bära uniform menar vi också påverkar identifieringen. Detta kan ledas tillbaka till Turner och Brown i Tajfel (1978), jämförelsen med andra, som förstärks i och med uniformen, gör att poliserna skapar en starkare identifiering med varandra. Även Alvesson & Willmotts (2002) teori om att identitetsreglering gäller här. Polisstudenterna blir utsatta för påtryckningar om vilka de är, hur poliser ska agera och andra händelser som påverkar deras identitetsarbete och deras självbild. I och med att de sedan länge har haft en tanke om att bli poliser, borde identitetsregleringen påverka dem positivt och inte på det sätt som Pratt (2000) menar kan ske om organisationens försök att styra identitetsregleringen blir för stark.

Anledningen till att poliserna alltid har känt att de ska vara poliser, menar vi mycket väl kan bero på att polisyrket är ett välkänt yrke. Vi anser att om du frågar en femåring vad en polis är så kan de flesta svara på frågan, men det är inte många femåringar och en del äldre personer likaså som vet vad en revisor är. Revisorsyrket är ett undagömt yrke. Självklart vet studenter på ekonomihögskolor innebörden av detta yrke. Men de inriktningar och kurser som studenterna läser ger så många fler möjliga yrkesvägar än vad polisutbildningen erbjuder, att studenterna omöjligtvis vet exakt var de ska hamna i yrkeslivet.

Kunskapsföretagets anställda börjar identifiera sig med organisationen och yrket senare, när de redan är medlemmar av den sociala identiteten som organisationsidentiteten utgör. Nedanstående citat tyder på att de under sin tjänst har börjat identifiera sig med organisationen.

”Planen var inte att jobba här eller i Skåne, jag kommer inte ens från Skåne. Så ett år och sen ut härifrån snabbt. Men så blev det inte.” (Gabriella)

”Så det var inte vad jag hade tänkt mig från början. Jag kan säga av mina kompisar som började, så är det faktiskt bara jag som är kvar.”

(Ida-Marie)

Båda dessa kvinnor visar att de numer faktiskt gillar sitt arbete och har blivit kvar trots att det kanske inte var planen från början. Vidare säger alla kvinnor på Kunskapsföretaget att de kan tänka sig att stanna inom organisationen. Det finns naturligtvis anledningar som gör att dessa kvinnor känner att arbetet inte alltid är tillfredsställande, men detta borde gälla alla individer och arbetsplatser i samhället. Vi kommer att återkomma till anledningar till varför kvinnor kan ha svårt att identifiera sig med organisationen i ett senare avsnitt. Här gäller dock teorin om intersektionalitet av Erikson-Zetterquist & Styhre (2007) och att individer har flera olika identiteter och att dessa identiteter har olika stort inflytande på individen. Men även det Kärreman & Alvesson (2001) menar med att individer har flera olika identiteter och att dessa identiteter har olika stort inflytande på individen, kan styrka våra argument. Anledningen till att vissa inte alltid trivs kan vara att de hellre är hemma hos sin familj eller ett de känner att vad de anser är manliga värderingar värdesätts högre än de kvinnliga och att de på så sätt motarbetas.

5.2.2 Kvinnor och män

Kvinnorna vi har intervjuat ger bitvis relativt tvetydiga bilder av hur de mottas utav männen på sina arbetsplatser, samtidigt ger männen även de olika bilder av hur kvinnorna uppfattas. Denna tvetydighet anser vi är mycket intressant att analysera och vi menar att det kan vara en källa till att identifieringen med organisationen inte blir så stark eller att den inte sker. I denna studie menar vi att

kvinnorna identifierar sig med organisationen men att vissa av dem gör det i lägre grad i förhållande till sitt privatliv. Orsaker till att de identifierar sig med organisationen och orsaker till att privatlivet ges större prioritet tas upp nedan.

Olika barn leka bra

Både kvinnor och män på samma nivå i organisationen känner att de klarar av att arbeta med varandra på ett bra och positivt sätt, på dessa nivåer är jämvikten mellan kvinnor och män relativt jämn, på Kunskapsföretaget i alla fall, på Polisen är det en övervikt på män, men det beror på att det är fler män som genomgår polisutbildningen. Amelie nämner sina kollegor som det absolut bästa med tjänsten. I och med att dessa till större delen är män så visar detta på att kvinnor accepteras av männen på deras nivå och att dessa manliga kollegor inte utgör ett hinder för kvinnor att identifiera sig med organisationen. Detta gäller även för Kunskapsföretaget. Gabriella, säger att hon tycker om att arbeta i team och att teamen kanske inte alltid är sammansatta av 50 % män och 50 % kvinnor men att båda könen ingår i teamet. Hon har lätt för att identifiera sig med alla i teamet, både kvinnor och män. Detta visas bland annat i nedanstående citat.

”I företag kan det exempelvis sitta gamla tanter som håller på med reskontran, medan cheferna är högskoleutbildade, där man inte har så mycket gemensamt. Här har alla nästan samma bakgrund, man har olika åldrar men det spelar ingen större roll, man har otroligt roligt på jobbet.”

(Gabriella)

Även männen nämner att det inte finns några direkta skillnader på män och kvinnor i arbetet.

”Jag tror inte att det är några större skillnader, det är ingen som stoppas i karriären bara för att man är kvinna idag, inte inom revisionsyrket, för det är så pass många kvinnor som kommer och det kommer fler kvinnor hela tiden.”

(Jan)

Att både kvinnorna och männen på Kunskapsföretaget inte märker någon skillnad på att arbeta med en man eller kvinna kan avslöja varför kvinnorna efter utbildningen kände att de gillade organisationen och identifierade sig med den. De upplevde den sociala identitet vi diskuterade innan som skapades under polisutbildningen. I början av en tjänst på Kunskapsföretaget går den anställde

igenom en hel del kurser och gemensamma aktiviteter för att lära känna organisationen, s.k. identitetsreglering av Alvesson & Willmott (2002). Gabriellas citat visar bland annat på jämförelse med andra företag inom näringslivet, eventuellt ett kundföretag där hon inte upplever samma gemenskap och således jämför Kunskapsföretaget med och förstärker den positiva bilden av organisationen. Som vi skrev i teorin där Turner & Brown i Tajfel (1989) hänvisade till Tajfel (u.å.) då han skriver att individer strävar efter att definiera sig själva positivt. I Gabriellas citat innebär detta att hon ger jämförelsegruppen en negativ egenskap, något hon inte anser att Kunskapsföretaget har och som därmed stärker hennes identifiering med organisationen.

Poliserna uppmärksammar det manliga och kvinnliga samarbetet på ett annat sätt. De inser vad varje kön tillför organisationen.

”Det är inte många som vill tjafsas med en kvinna. Killar vill inte bråka med tjejer heller, så det blir ett mildare sätt att lösa problem. Jag tror ofta att brottsoffer har lättare att anförtro sig till tjejer, speciellt om det är utsatta kvinnor och barn och när det gäller att bara prata.” (Dina)

”När man träffar folk ute så är det ju både manligt och kvinnligt. Så då är det bra om man har de här olika egenskaperna att man kan komplettera varandra, speciellt om man kommer till en familj där mannen och kvinnan har slagits då kan man ju liksom... Ibland så ger det att mannen pratar med mannen eller vise versa, men kan liksom skifta.” (Erik)

Precis som Erik har flera uppmärksammat att män och kvinnor i polisarbetet kompletterar varandra. Polismyndigheten har observerat att det behövs mer än män i yrket för att kunna serva samhället, polisutbildningen idag eftersöker både kvinnor och invandrare, vilket kan ses på Polisens hemsida. Oavsett varför fler kvinnor och invandrare efterfrågas så antar vi att detta har en inverkan på hur kvinnorna identifierar sig med organisationen. När ledningen uppmärksammar kvinnorna och de känner att det arbete de utför är uppskattat är det troligt att de även får lättare att identifiera sig med organisationen. Vi menar här den identitetsreglering och identitetsarbete som Alvesson & Willmott (2002) diskuterar. Polismyndigheten skapar tillfällen för kvinnornas identitetsarbete och för dem att koppla en positiv självbild med organisationen.

Att ta in fler kvinnor och invandrare påverkar kulturen inom Polisen och gör att dessa när fler av dem kommer in blir de mer accepterade och känner att de tillhör organisationen. Dem, de arbetar med är oftast i samma åldrar och har växt upp under samma samhälleliga syn på kvinnligt, manligt och jämställdhet mellan könen. Denna sociala konstruktion påverkar både männen och kvinnorna i acceptansen av varandra och varandras egenskaper på arbetsplatsen. De manliga poliserna hindrar således inte kvinnorna från att identifiera sig med yrket och organisationen. De processer som Halford & Leonard (2001) skriver om och som påverkar könskonstruktioner kan här kopplas ihop med Paechter (2006) och hennes syn på hur kvinnligt och manligt konstrueras. Den jämställda synen på manligt och kvinnligt formar dagens könskonstruktioner i dessa organisationer.

Lika barn leka bäst

Det finns faktorer som påverkar kvinnor negativt i identifieringen med organisationen. Här är Polisen och Kunskapsföretaget relativt lika. Som vi har diskuterat ovan är en av orsakerna till att kvinnorna inte identifierar sig med organisationen att de istället identifierar sig med sin familjeroll eller annan roll som påverkar deras liv. I Kunskapsföretaget är familjerollen väldigt påtaglig som anledning till varför kvinnorna inte har samma möjlighet att klättra uppåt i organisationen. Kvinnorna som väljer att deltidsarbeta har inte samma chanser att nå en högre position i organisationen, då heltid och övertid krävs för att nå en högre tjänst. Detta har diskuterats i delavsnitt 5.1.

En annan faktor som inte direkt hindrar kvinnor från att klättra uppåt i organisationen men som ger en något tvetydig bild av hur kvinnorna identifierar sig med organisationen är flexibiliteten eller rättare sagt oflexibiliteten för Kunskapsföretaget och omväxlande arbete mot arbetstiderna på Polisen. Vi börjar diskutera flexibiliteten och det omväxlande yrket.

”Jag lägger upp min dag rätt så mycket själv, utom just i högsäsonger för då är man ju rätt låst att, då är ja gute hos klienter 5 dagar i veckan och på kontoret på helgerna. Men annars, behöver jag gå ifrån ett par timmar någon dag om jag är här på kontoret, det behöver jag inte be om lov, det är ingen som är beroende av mig på det viset.”

(Ida-Marie)

”Dessutom är det varierande, arbetsuppgifterna och åldrar på personerna jag jobbar med, det är varierande åldersgrupper.” (Dina)

Att själv kunna sätta sina tider och ta ledigt en eftermiddag kan påverka kvinnorna på Kunskapsföretaget att få en positivare bild av organisationen, för poliserna har ofta det omväxlande arbetet lockat dem till yrket och när det uppfylls ger även det en positiv bild av organisationen. Således uppfyller organisationerna det deras anställda söker efter och gör att de anställda får en positiv bild av organisationen, denna positiva bild har även en positiv inverkan på deras självbild. Som Jenkins (1996) säger så är den personliga identiteten och den sociala identiteten sammanlänkade. Turner & Brown i Tajfel (1978) hänvisar till Tajfel (u.å.) som menar att individer strävar efter att definiera sig själva positivt. Vi menar att en positiv självbild som påverkas av individens bild av arbetsplatsen borde göra det lättare för individen att även skapa en positiv social identitet. Tyvärr så finns det faktorer som påverkar detta negativt.

”... det kan bli för tungt ibland, rent tidsmässigt. Det går inte riktigt att sätta ner och säga att nu kan jag inte jobba mera, utan det är lite underförstått.”

(Gabriella)

”... alltså arbetstiderna och sedan för jag tycker att det är för påfrestande att vara uppe hela nätterna...”

(Amelie)

Dessa faktorer antar vi påverka bilden av organisationen negativt och därmed motverkar den positiva självbild och forandet av en social identitet som ovanstående faktorer ger. Den negativa bilden gör att de istället identifierar sig med andra roller och sociala identiteter. Vi kan även dra detta tillbaka till Alvesson & Willmott (2002), här menar vi att organisationen inte medvetet skapar flexibiliteten och det omväxlande arbetet för att sätta igång en process av identitetsarbete hos individen. Inte heller är oflexibiliteten och arbetstiderna en medveten identitetsreglering från organisationernas sida. Ändock påverkar flexibiliteten och det omväxlande arbetet kvinnorna till att identifiera sig med organisationen och oflexibiliteten och arbetstiderna har en omvänd negativ effekt.

Det som både kvinnor inom Polisen och Kunskapsföretaget nämner och som vi antar kan hindra kvinnor från att nå högre positioner är den herrklubb som bildas i toppen av organisationerna. Intervjupersonerna på båda fallföretagen menar att

det även finns kvinnor där uppe men att det övervägande är män. Bilden som ges av de kvinnor som väljer att konkurrera med männen för positioner på toppen är att de tar på sig manliga egenskaper, vilket är en av Heckmans (1999) i Knights & Kerfoot (2004) två strategier som nämndes i teorin. De kvinnor som, intervjupersonerna pratar om har alltså valt att anta manliga egenskaper och på så sätt tävla med männen.

”Sen är det ju nästan så att de kvinnorna, de kvinnorna som når höga positioner de är oftast tyvärr väldigt manliga i sitt sätt och sitt styrande, burdusa och framåt. Bara en reflektion men jag tycker oftast att det är så.”

(Henri)

”Det var ju de som blev män, som uppträdde som män, de klarade ju av det. Som svänger från det kvinnliga till det manliga istället. Och det tycker jag är fel, så ska det inte vara.”

(Erik)

Vi har inte sett att de kvinnor vi har intervjuat har tagit på sig manliga egenskaper, de som beskriver sig själva som personer som trivs bäst med män har en mer neutral inställning till kvinnligt och manligt. Bilden av manliga kvinnor kan dock påverka kvinnorna negativt i att söka sig till högre tjänster då de kan få en stämpel av sig att vara något de inte identifierar sig själva med. Återigen återkommer vi till att individer vill skapa en positiv syn av sig själva (Turner & Brown i Tajfel, 1989). Samtidigt kan antalet män på toppen göra att kvinnorna känner att de inte kan konkurrera på samma villkor för att ta sig uppåt. De kvinnor som tar sig uppåt har insett att de måste ta på sig manliga egenskaper för att få inträde i herrklubben. Män har lättare att prata med män och identifiera sig med varandra, därmed kommer män lättare in i det nätverk som krävs för att ta sig uppåt. Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) menar att männen i övre skikten agerar homosocialt och även Kanter(1977) samt Blomquist (1994) skriver att nätverken mellan männen utgör ett hinder för kvinnor att ta sig upp. Framför allt menar Blomquist (ibid) att kvinnor utestängs genom att gå miste om information.

”... ibland har jag märkt när jag är ute på någon sådan marknadsaktivitet ute i ett nätverk eller så där, de är ju också oftast ganska mansdominerade tycker jag, ibland tycker inte jag att jag känner mig så bekväm i det men det är ju lite så näringslivet ser ut, mycket män, tyvärr.”

(Ida-Marie)

”Man måste vara mån om sig och kring sig, alltså hålla koll på vad det är som belönas. Känna rätt personer. Jag är inte en sådan person som nystar mycket idéer och så. Men vill man komma vidare ska man jobba med många kunder och utmanande kunder. Man ska jobba med rätt delägare och ställa upp mycket.”

(Gabriella)

”... man ska nog inte ha för mycket åsikter som inte stämmer överens med dem som är där uppe.”

(Amelie)

”Så du måste ha en vilja och sen så ska du ha lite tur också att jobba med en duktig revisor som kan hjälpa dig framåt, det är nog ganska viktigt, vi kan kalla det mentor, någon som är duktig som leder en framåt, men sen så finns det ju många som lyckas av sig själva också. Men jag tror inom en större organisation så är det nog viktigt att man har en bra mentor som hjälper en framåt.”

(Jan)

Det nätverk av män som hjälper män något mer att ta sig uppåt anser vi har implikationer på kvinnornas identifiering med företaget. Kvinnorna ser att det är svårt att komma in i detta nätverk och vet att om de vill ta sig in kan behöva ta på sig manliga egenskaper. Nätverken är något som motverkar den identitetsreglering som Alvesson & Willmott (2002) diskuterar. Kvinnorna nöjer sig istället med att inte klättra. Även om vissa av de kvinnorna som vi har intervjuat har uttryckt att de inte vill klättra har vi känt av i andra svar att en viss bitterhet, för att möjligheten är något mindre för dem, finns. Filippa säger bland annat att hon skulle önska att det inte vore så, att kvinnor som även jobbar deltid ska kunna ta sig uppåt. Vi kan anta att identifieringen med organisationen avtar och att de istället identifierar sig med en annan roll i livet eller med arbetsgruppen på den lägre eller mellannivån. Här kan vi se de subkulturer som kan uppstå inom organisationen. Subkulturerna och den sociala identiteten till arbetskamraterna påverkar varandra på så sätt som organisationsidentiteten och organisationskulturen gör i figur 3.2 (Hatch & Schultz, 2002). Vi menar att med starka subkulturer blir det svårare att påverka individerna till att identifiera sig med organisationen istället för avdelningen och arbetskamraterna. Även identitetsregleringen blir svårare då individerna lyssnar mer till sina arbetskamrater än till ledningen.

Inte en tävlan på lika villkor

Som vi redan har diskuterat så känner kvinnorna på Kunskapsföretaget att de måste arbeta 100 % och inte vara hemma med barn om de ska ha en möjlighet att klättra. I arbetet känner de dock inte att de måste hävda sig och vara bättre än männen för att uppmärksammas på lika villkor. Vad som kan uppmärksammas är att kvinnorna på frågor om hinder och problem i tjänsten nämner flera olika medan männen inte upplever några.

”Jag vet faktiskt inte riktigt. [lång fundering] Nej, jag kan nog inte säga något riktigt.”

(Henri)

Dock säger Henri att han tror att kvinnor måste arbeta hårdare.

”... möjligtvis om att man måste arbeta mer som kvinna för att nå samma position. Män har det nog lite mer förspänt.”

(Henri)

Hos Polisen är det annorlunda, där känner kvinnorna att de måste göra arbetet bättre än männen för att ses som jämlika. Vad detta kan bero på och varför kvinnorna på Kunskapsföretaget inte upplever detsamma kommer vi att diskutera nedan.

”Folk tar en inte alltid på alvar. Många gånger måste man lägga till mer attityd för att bli tagen på alvar, det tycker jag är tråkigt. Sen är set svårt för mig att säga vad som är nackdelar och fördelar eftersom jag inte har varit med så länge.”

(Dina)

”... man är medveten om det att man ska göra saker ännu lite bättre och som tjej ... så det är liksom lite som ett hinder för det gör att man kanske anstränger sig lite för hårt.”

(Carolina)

Att kvinnor måste arbeta hårdare än män för att bli sedda är något Blackmore & Sachs (2000) kommenterar. Den anledning som finns till att kvinnorna inom Polisen upplever att de måste hävda sig mer för att nå jämlikhet med männen i att bli sedda jämfört med Kunskapsföretaget antar vi beror på kulturen inom dessa organisationer. Vi menar fortfarande att båda organisationerna är manliga, vilket även intervjupersonerna uttrycker. Dock upplevde vi under våra besök på organisationerna att lokalerna och artefakter var väldigt annorlunda. På Kunskapsföretagets lokaler upplevdes en neutralitet i lokalerna och artefakterna.

Lokalerna var nybyggda och fräscha och det fanns inget som påverkade åt varken det kvinnliga eller det manliga hållet. Då Kunskapsföretaget tar emot kunder i lokalerna så är dessa anpassade så att kunderna ska känna sig välkomna oavsett kön. Hos Polisen var lokalerna varken manliga eller kvinnliga, det som påverkar åt det manliga hållet var att den ombonade känslan saknades. Vad som verkligen visade att organisationen kan ses som manlig var att det på väggarna t.ex. kunde hänga, förutom andra tavlor och bilder, fotografier på den gamla poliskåren, där alla var män. Även klädseln på arbetsplatsen ger intryck av hur organisationen kan uppfattas som manlig eller kvinnlig och få kvinnliga anställda att känna sig som en del av organisationen. På Kunskapsföretaget bär alla de kläder de vill, det finns vissa restriktioner i vad de kan bära på kundbesök, men kvinnorna har möjlighet att klä sig kvinnligt.

”Utan man kanske har en svart kavaj och då kanske man har en kjol eller några gråa byxor och grå kavaj. Och så någon trevlig topp eller någonting sådant där. Så det är väl ingen här som klär sig som en man. Alltså har någon skjorta eller alltså så utan jag försöker ändå alltid vara kvinnlig men ändå ha kavaj på sig. Och så något trevligt halsband eller så.”

(Filippa)

Hos Polisen är det annorlunda, visserligen kan kvinnorna klä sig kvinnligt då de inte behöver vara klädda i uniform, men då blir det ofta uppmärksammat. Kulturen inom organisationen är att även kvinnorna ska vara manliga, det finns ingen skillnad i uniformerna mellan kvinnor och män.

”... hon kan komma till jobbet i kjol och stövlar om hon vill. Men det skulle nog vara många som tittade sig om, om det kom en tjej i stövlar, för de flesta kommer väl i grova kängor och skitiga byxor.”

(Amelie)

”I övrigt är det inget som är skillnad, vi har samma löner och vi har samma arbetsuppgifter, samma kläder till och med. De har inte ens saker som passar oss som kvinnor.”

(Carolina)

Att detta påverkar hur kvinnorna känner sig accepterade av organisationen är självklart. Även färgen på uniformen är manlig, eller vad barn skulle benämna en ”kill-färg”. Vidare hävdar vi att polisyrket är mer manligt än revisionsyrket sett ur en samhällssocial synvinkel, bilden av en polis är en man, medan bilden av en revisor är mer neutral. Det är troligtvis så att detta blir en ingång till varför de

känner att de måste hävda sig och prestera bättre än männen för att synas. För att synas i en manlig organisation måste de helt enkelt vara bättre än männen, eller känner åtminstone att de måste det. Alvesson (2002) skriver att uppfattningen om manligt och kvinnligt leder och hindrar organisationens i deras vardagliga arbete. Även det Hatch & Schultz (2002) skriver om kulturen och identitetens påverkan på varandra har relevans här, hade kulturen inte varit så påtagligt manlig hade det inte heller påverkat kvinnors identifiering med organisationen. Detta kan leda till att de känner att de kanske inte passar in och att de inte identifierar sig med organisationen. Identitetsregleringen som organisationen använder för att styra de anställdas identitet (Alvesson & Willmott, 2002) kan hindras i och med att identitetsarbetet blir lidande då det störs av den påtagligt manliga kulturen.

Implikationer av kvinnor i organisationen

I och med det ofta finns ett glapp mellan nivåer i en organisation är det svårt för de individer på högre poster att se hur de ska arbeta för att anställda ska trivas, identifiera sig med organisationen och arbeta för organisationens bästa. Är de på högre positioner män och de på lägre kvinnor blir glappet desto större. Att de dessutom tillhör olika generationer påverkar även hur de ser på jämställdhet och manligt och kvinnligt (Paechter, 2006). Vad Filippa sa under intervjun ger en bra syn på hur män på högre poster kan se på kvinnor.

”... och så kan jag tänka mig att den äldre generationen då, om man tänker på kollegor här att de ofta då är män som har haft fruar som har jobbat deltid eller har varit hemmafruar t.ex. ... Man har annorlunda sätt bara för att man kommer från olika bakgrunder och har olika familjeförhållanden och sådant där ju.”

(Filippa)

Här ges bilden av äldre män med hemmafruar eller deltidsarbetande fruar, vilket kan ha påverkat dess män att få en syn på kvinnor att de ska vara hemma och ta hand om barnen (Paechter, 2006). Glappet mellan chefer och kvinnor kan också visa sig i att de talar olika språk. Erik nämner glappet mellan chefer och anställda och att detta kan ställa till problem även för männen.

”Svårt är ju det här med beslut, att fatta besluten och våga fatta dem, det är svårt inom polismyndigheten. För en del chefer säger att det är ok, sen när allting ställs till sin spets så var det inte ok att göra så här.” (Erik)

Om cheferna är otydliga kan det vara ännu svårare för kvinnor som talar ett annat språk, psykologiskt, och har ett annat sätt att uttrycka sig. Män och kvinnor har därför lätt att missförstår varandra. Precis som med flexibiliteten och oflexibiliteten, och det omväxlande arbetet och arbetstiderna, blir detta en omedveten identitetsreglering (Alvesson & Willmott, 2002) från organisationen som gör att kvinnornas identitetsarbete med organisationen minskar. Om sedan en kvinna missförstår en chef, eller en chef missförstår en kvinna kan konsekvensen bli att hon inte identifierar sig med den högre ledningen och organisationen utan att hon istället identifierar sig med dem som hon arbetar med. Ett exempel på detta beskrivs utav Carolina.

”... om det är något som jag känner mig kränkt över, att jag är upprörd över någonting och så går jag till chef som då ofta är manlig och så är jag jättearg över detta, men som tjej då så kanske man börjar gråta istället för att slå näven i bordet och skrika, vilket en kille skulle eller kanske gör. ... och då tycker ju den här chefen men gud hon måste ju vara psykiskt sjuk och om hon börja gråta, henne kan vi ju inte ha och jobba yttertjänst, hon börjar gråta för minsta lilla...” (Carolina)

Hon fortsätter med att berätta om en incident som hände under hennes uttrykningsföreläsning där pressen fick henne att börja gråta inför en manlig kollega samtidigt som ett högre befäl gick förbi. Befälet kallade på henne någon dag senare och tog henne till sidan av.

”Hörudu, jag ska ge dig ett tips, gråt aldrig här på stationen igen. Då känner jag bara att så långt har vi kommit. Då känner man att det är ganska uråldrigt manligt. ... Men sen när man kommer in, är det då man måste kunna få visa de känslorna, om det nu är att börja skrika eller börja gråta, det ska inte spela någon roll. Så det är en grej, att jag känner att det inte har kommit så långt, när det gäller känslorna och så.” (Carolina)

Sen finns det män inom Polisen som har nått en förståelse för kvinnor och deras egenskaper och värderingar. Det gäller dock att fler män inser vad kvinnorna kan tillföra organisationen, ett mångfaldsarbete, för att kvinnor ska känna att de verkligen tillhör organisationen. Känner de att de inte tillför något så brister det sannolikt i att de känner att de är en i gruppen. Vi syftar här till den psykologiska oro som Alvesson & Willmott (2002) diskuterar. Kvinnorna börjar således se sig

själva som utomstående gruppen och den sociala identiteten påverkas negativt i och med att identitetsarbete inte sker. Därmed blir det svårare att få dessa individer att identifiera sig med organisationen.

Kvinnor och den omgivande miljön

Även den omgivande miljön kan ha påverkan på kvinnornas identifiering med organisationen. Att utav omgivningen bli tillsagd att polisycket inte är för kvinnor eller att av klienter inte få samma uppmärksamhet som männen påverkar kvinnornas självbild. De ser sig själva som en del av gruppen, men denna kategorisering och jämförelse störs av omgivningens värderingar, menar vi. Identifieringen med organisationen blir då lidande.

”Det var en kvinna. Hon ville inte prata med en kvinnlig polis. Hon tyckte att kvinnliga poliser var fruktansvärda. Så hon ville bara prata med en manlig även om det var att visa skador och sådant på kroppen så ville hon inte det för mig.” (Amelie)

Det som är lite jobbigt är äldre män som inte riktigt accepterar mig, som ser mig som en liten flicka som vad ska jag komma och säga till om? Jag är fortfarande ung och jag är tjej. (Dina)

Så det som var nackdel då när jag kom ut och hade jobbat en tre, fyra år och hade en manlig assistent, så var det ofta att chefer tilltala honom som om han var min chef. Det är ju nackdel också om man då har långt och blont hår tyvärr. Det kan vara lite jobbigt.” (Gabriella)

Kvinnorna på Kunskapsföretaget säger att klienter inte gör någon skillnad på män eller kvinnor utan att de accepterar båda. Däremot kan klienters förutfattade meningar och idéer om män och kvinnor påverka dem på så sätt att de omedvetet vänder sig till männen även om kvinnan är chef. Samma sak gäller Polisen när samhällets värderingar medför att individer ser på kvinnliga poliser på ett annat sätt än vad de ser manliga. Får en individ att ett antal gånger upprepat höra att de har en viss egenskap, en egenskap individen inte själv anser dig ha kan påverka identifieringen med organisationen negativt. Återigen återkommer vi till den psykologiska oro som Alvesson & Willmott (2002) skriver om. Samtidigt kan samhällets syn på dessa kvinnor hänvisas till en instabilitet i kvinnornas omvärld,

då någon tvivlar på deras kunskaper. Detta i sin tur kan leda till ett identitetsarbete där negativ aspekter antingen förkastas eller omskapar kvinnornas självbild och därmed påverkar deras identifiering med organisationen negativt.

5.2.3 En kort sammanfattning

Vi började kapitlet med att diskutera kvinnornas identifiering med organisationen. Här märkte vi att kvinnorna i Polisen identifierade sig tidigare med organisationen än kvinnorna i Kunskapsföretaget. Detta menade vi berodde på att poliserna började identifiera sig med yrket under utbildningen, medan kvinnorna i Kunskapsföretaget kom i kontakt med organisationen när de sökte tjänsten. Kapitlet visade även att männen på samma nivå som kvinnorna i organisationen inte utgjorde ett hinder för kvinnorna i deras identifiering med organisationen.

Samtidigt finns det flera hinder i kvinnornas identifiering med organisationen, ett av dem är oflexibiliteten i yrket i Kunskapsföretaget och arbetstiderna för Polisen. Även det manliga nätverket, speciellt i organisationens högre skikt, påverkade kvinnornas identifiering negativt. Poliskvinnorna känner att de måste hävda sig för att bli sedda och uppmärksammade på samma sätt som männen blir. Nätverket av män och herrklubben i toppen medför även att värderingarna i organisationen blir manliga. De har dessutom ingen insyn i hur kvinnor tänker och agerar i visa situationer, varför inte heller yrket anpassas till kvinnorna och deras sits.

5.3 Kvinnor och tiden

Detta delkapitel ska ge läsaren en idé om hur det såg ut på våra fallorganisationer för ungefär 30 år sedan. Vi för en diskussion om hur samhället har påverkat organisationerna till att bli mer jämställda. Denna diskussion leder ut i en idé om hur det kan komma att se ut på Kunskapsföretaget och Polisen i framtiden om jämställdheten fortsätter att öka.

5.3.1 Kvinnor och förr

Innan dagens samhälle och innan jämlikhet blev ett ord i var mans mun, var kvinnor mer sällsynta i organisationen. Att de kvinnor som arbetar nu inte har högre poster beror troligtvis på att de inte arbetade innan när de män som innehar posterna arbetade och hade därför inte haft samma möjlighet att klättra i en organisation. Knights & Kerfoot (2004) styrker detta när de menar att männen var först ut på arbetsmarknaden och när kvinnor nu försöker klättra blir det på männens villkor eftersom det är dessas spelregler som existerat och fortfarande existerar. För organisationerna i dagens läge innebär detta att de högre posterna innehas av män, män som inte har arbetat med kvinnor och som därför inte fått en inblick i kvinnor i arbetslivet, deras egenskaper och värderingar. Först när kvinnor kan bli en lika stor del av kakan kan kvinnor slåss på samma villkor menar . Både Polisen och Kunskapsföretaget var bokstavligen talat mansdominerade för 20 år sedan.

"I och med att jag är så gammal och har varit så länge, så att det var mest män när jag började. Det fanns ju naturligtvis kvinnor också men det var inte många, det kan jag säga för det var 25, 26, 27, 28 år sedan."

(Jan)

"När jag började så tror jag faktiskt inte det var någon enda än sekreteraren som var kvinna men jag tror inte det var någon annan revisor som var kvinna."

(Filippa)

Även Erik säger att det inte fanns så många kvinnliga anställda när han började som polis. Istället säger han att kvinnorna hade svårt att komma in i organisationen, i vissa fall blev de utfrusna av männen.

"Nej, inte alls, det var många manliga som var emot kvinnliga poliser. Speciellt i Stockholm för de hade haft dålig erfarenhet av några stycken. Så det var väl därför som ryktet spred sig... De frös ut dem, man pratade inte med dem. Sen var man mycket verbalt mot dem, så de gick hem. ... det var många som fick sluta för de orkade inte med det helt enkelt. Det tog på psyket. Det tar på psyket bara jobbet och ska sen när arbetskamraterna inte heller stå vid en så då blir det ju dubbelt. Det är ju, det pallar ingen med, det är ju tortyr."

(Erik)

I och med att fler kvinnor kom in i organisationen och kvinnor blev vanligare så

ökade acceptansen för dem. Men som vi har diskuterat ovan så finns det fortfarande problem i att vara kvinna och att identifiera sig med organisationen, detta kan bero på att organisationerna trots att kvinnor kan överväga män på vissa nivåer fortfarande ses som mansdominerade även om fler kvinnor kommer in. Alla våra intervjupersoner är överens om att deras organisation är mansdominerad/manlig. Nedan följer vissa exempel från dem.

”bitvis är den väldigt manlig eftersom de som är partners här, det är ju män, det finns en kvinna också. Men på så sätt så är det nog manligt, men vi är så pass många kvinnor här idag, det är ungefär hälften kvinnor här på kontoret.”

(Jan)

”Alltså kanske lite övervikt på den manliga ändå, men jag tror att vi är rätt så jämt egentligen. Men det är klart att på en viss nivå så är de ju mer män, och det är ju på det övre skiktet.”

(Ida-Marie)

”Den är manlig fortfarande men det har börjat komma kvinnor som polismästarinnor nu.”

(Erik)

”Manlig, med mer och mer kvinnoinslag, men än så länge är det mest manligt, för att det är flest män i höga positioner än så länge.”

(Dina)

Båda organisationerna ser en annan framtid, frågan är vad denna framtid är. Samhället håller på att förändras och i och med det, förändras även de sociala stadgar som samhället hämtar sina idéer om vad som är manligt och kvinnligt. Den sociala konstruktionen är föränderlig och hur det kommer att bli i framtiden kan vi bara ana.

5.3.2 Kvinnor och tiden som kommer.

När vi nu beskrivit hur situationen ser ut idag och hur det har sett ut, är det dags att börja fundera över hur den kommer att se ut i framtiden. Vart är Polisen och Kunskapsföretaget på väg och hur ser det ut med jämställdheten i framtiden?

För att det över huvudtaget ska kunna bli jämställt har vi under tidigare kapitel diskuterat problemet med att kvinnor väljer att prioritera familj och privatliv före

yrkeslivet som en konsekvens av samhällets syn historiskt på kvinnans roll i den. Men det har även tagits upp, att de värderingar och kulturer som i dagens läge existerar i organisationen, hindrar kvinnor från att spela på lika villkor. Det är fortfarande männens spelplan och deras villkor som härskar. Där det normala inte är "mainstream" utan snarare "malestream". (Knights & Kerfoot, 2004) De intervjuade männen på företaget menar på att organisationerna arbetar för att det ska bli totalt jämställt, men deras åsikter om framtiden skiljer sig. Jan och Erik som båda har några år på nacken inom sina yrken verkar ha en mer positiv framtidsbild.

"Men annars så vet jag faktiskt inte, men jag tror, jag tror att det blir fler och fler kvinnor. Men det är väl det att kvinnorna söker sig mer hit så att säga och ser det som ett intressant jobb och ett säkert jobb så att säga, man vet vad man får och vad man gör och så vidare, ett tryggt jobb och sen så tror jag att det passar killar också, men jag tror att det passar alldeles utmärkt på kvinnor också, just det att man kan ta några års barnledighet och sen kan man hoppa in igen och det är liksom inget konstigt."

(Jan)

"Om 20år? Oj, då tror jag nästan det är 50-50, nu tror jag att det är 30-70. Det börjar närma sig 35-65 . Jag tror att det kommer att pendla med, beroende på hur attraktivt yrket kommer till att vara i framtiden."

(Erik)

Men medan Erik och Jans framtidsbild låter så positiv vad det gäller kvinnor ser Henris bild mer dyster ut, i alla fall för kvinnornas del. När vi frågade honom om bilden i framtiden skulle förändras svarade han nej, och på följdfrågan hur det ser ut om 50 år sa han:

"Jag vill gärna tro det, men jag har svårt att tro det. För ska du lyckas väl så måste du kunna dedicera mycket tid till arbetet. Och jag har fått för mig att kvinnor väljer ju då med sina värderingar, då familjen i första handen och inte arbetet i första hand och därför tror jag det blir så. " (Henri)

Det finns en önskan och en tanke om att kvinnor ska ta sig upp i organisationerna och att det ska bli mer jämställt, men i dagens läge verkar det finns en propp som blockerar kvinnor från att klättra upp, i alla fall för kvinnor som samtidigt vill ha familj. Något som också tycks spela in på hur framtiden kommer att utveckla sig är medvetenheten om att kvinnor i dagens läge spelar på männens planhalva. Ska

de kunna ta sig upp i organisationen måste de i dagens läge anta männens spelregler, där kvinnor på grund av dessa regler missgynnas då reglerna anpassas efter männen. (Wahl, 1997 i Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007) Detta är något som Filippa beskriver ett flertal gånger under intervjun.

”... Vissa saker är bra och vissa saker är dåliga, som man får jobba med, men det går ju aldrig att få det jämställt utan att männens sfär minskar på något sätt ju. Vår kan inte öka ju, utan på något sätt måste deras minska om vi ska kunna bli jämbördiga. Att allting som sker på många arbetsplatser är ju på männens villkor. Om man bara tittar i det här fallet så om man vill bli chef så måste man jobba hundra procent. Men hade varit så att män alltid hade varit hemma så är jag övertygad om att deras villkor inte hade funnits tidigare, utan de tar ju en helt annat. ... är det någonting som de tycker är fel så ändrar de ju på det, på ett helt annat sätt än vad vi tjejer gör...”

(Filippa)

De övre skikten i organisationen är de som sätter värderingarna, vad som ska eftersträvas och vilka normer som ska härska. Då det tar tid att avancera inom bland annat Kunskapsföretaget genom att det finns en tidsgräns för när man kan få en högre titel blir det rent naturligt att de är många av den äldre generationen högre upp i organisationen. Detta betyder att många äldre värderingar sitter kvar i väggarna på organisationen och kommer att göra så tills den äldre generationen försvinner ut ur organisationerna.

”Jag tror det för om man tittar på dem som är där nu så är det ju den gamla skolan. Och de behöver ju, de är inte så moderna i sitt tänkande och det kommer ju att behövas för att man ska kunna hänga med i det om händer runt om. Så det tror jag, finns det bra de som vill, så tror jag det. De kämpar, det är svårt att säga om allra längst upp, men de kämpar för att chefer på mellannivå ska vara tjejer. Så det tror jag, om 50 år så tror jag det definitivt, om 10 år så tror jag inte [syftar på könsfördelningen mellan kvinnor och män i organisationen].”

(Amelie)

”Vi ser ju skillnad här, vi har ju haft pappor som har varit pappa lediga, i perioder och sådant där och det fanns, för tio år sedan fanns det inte för över huvud taget så det är klart att ändringar sker. Det gör det ju. Men det går inte då det bara sker på arbetsplatsen, utan det är samhället i övrigt som värderingarna i stort sett måste förändras också. Och så tror jag som sagt

att männen måste ge upp någonting för att vår kaka ska kunna bli större. Det finns ju bara en viss mängd på något sätt ju.” (Filippa)

I övrigt verkar kvinnorna positiva till framtiden även om de menar på att arbetet kommer att fortsätta att ta en längre tid, upp mot en 50år.

”Jämställt vet jag inte om det någonsin kommer att bli helt och hållet, men inom tio år så är det nog mer lika. För de tar ju in så himla mycket kvinnliga poliser just nu så då måste de ju jämna ut det.” (Dina)

”Problemet är ju att det är för lite kvinnor, alltså det är ett glapp med kvinnor som är i min ålder nu, så det är ju inte brist på det sättet i den här generationen. Men högre upp är det, det. Men visst finns det kvinnliga chefer med, länspolismästerinnan är ju kvinnlig.” (Carolina)

Hittills har vi kommit fram till att det som påverkar kvinnors framtid är samhällssynens utveckling, historien och den uppfostran som generationerna erhållit och erhåller. I Blomqvists (1994) studie menade intervjupersonerna på att deras organisationer strävade efter en jämn könsfördelning utan någon större påtryckning från den svenska lagstiftningen, då dessa organisationer såg en nytta med den jämna könfördelningen. När det gäller våra två fallföretag verkar de på det stora hela också öppna för att öka jämställdheten, men trots denna attityd tror i alla fall några anställda att det inte kommer lyckas. Vi tror också att det kommer bli problem med att öka jämställdheten eftersom de idag enbart verkar måna om att ta in mer kvinnor i organisationen utan att se de implikationer det medför (se avsnitt 5.2.2).

För Filippa är ökningen av antalet kvinnor i organisationen inget bra scenario eftersom hon då menar på att hennes yrke kommer bli ett lågstatus yrke och lönen då kommer att sjunka. Vi uppfattar henne som rädd för det. Ser vi till historien var sekreterarjobbet en manssyssla, men blev som tidigare nämnts en kvinnoyssa efter 1920-talet (Alvesson & Billing, 1994). Även om det kan vara långt kvar tills detta ändras inom det berörda yrket förstår vi hennes tanke. Om inte fler kvinnor börjar klättra inom organisationer som tar in allt mer kvinnor, kommer dessa att stanna kvar i de lägre skikten och risken för att mäns värderingar ovanifrån sprids ökar. Det kan alltså bli ett problem om inte deltidsarbetande kvinnor får möjlighet att anta chefsbefattningar eller om samhället fortsätter anta naturligt att kvinnan är

den som ska uppoffra sin karriär och inte mannen.

5.3.3 Sammanfattningsvis

Detta kapitel diskuterar intervjupersonernas bild av hur utvecklingen i fallorganisationerna har skett under de senaste 30 åren. Tidigare var kvinnor en ovanlig syn i dessa organisationer och det var först för 10 år sedan som det började bli vanligt med kvinnliga chefer på Kunskapsföretaget. Bilden av framtiden är positiv enligt kvinnorna och de flesta männen, de har sett att en förändring sker och att jämställdheten ökar. Detta blir också ett varningstecken i och med att det bildas en propp då kvinnorna stannar på de lägre nivåerna medan det är framför allt män som tar sig uppåt.

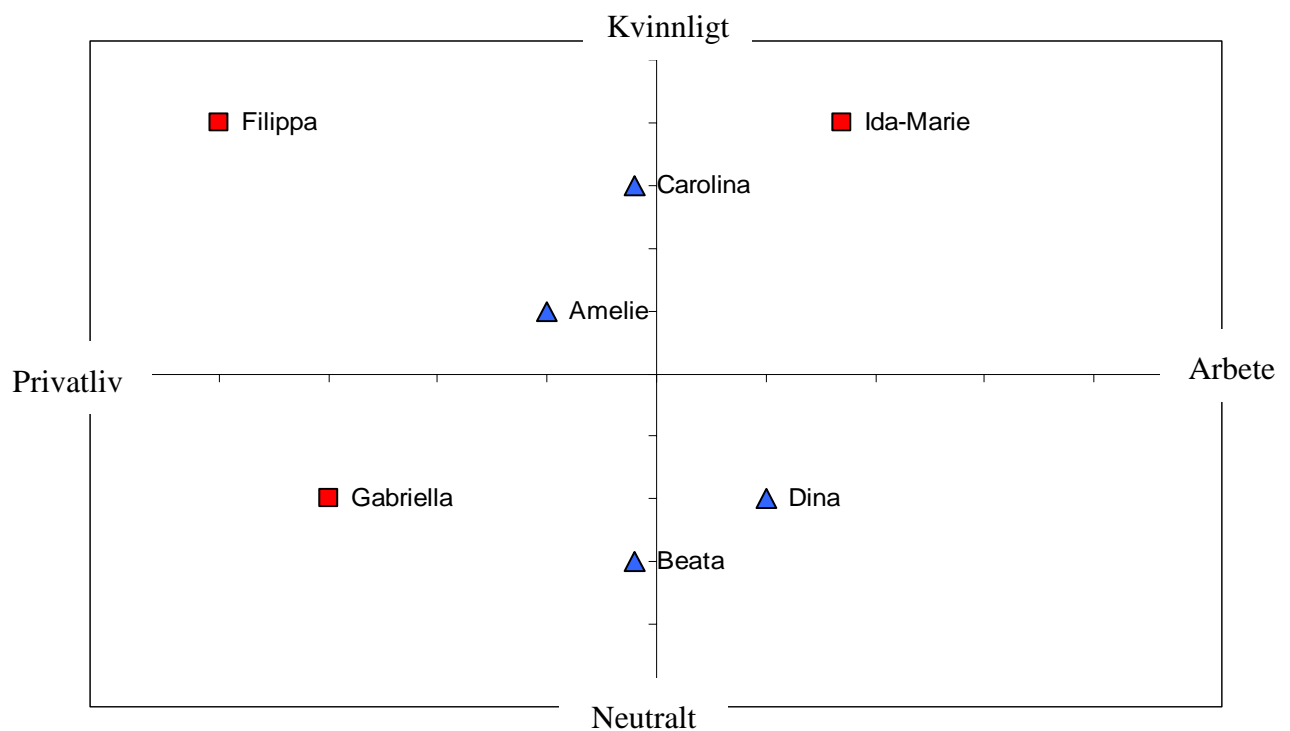
6. Andra gradens analys

Detta avsnitt kan liknas vid ett mellanting mellan en analys och slutsats. Vi använder här det vi tidigare har kommit fram till för att skapa en fyrfältare som ett teoretiskt bidrag. Vi vill med denna ge en bättre överblick av hur kvinnor kan identifiera sig med organisationen och vilka implikationer detta medför för organisationen.

6.1 Kvinnor och fallföretagen

Under intervjuerna och vår analys har vi kommit att se på de intervjuade kvinnorna som individer som identifierar sig mer eller mindre med arbetet eller de roller de antar i privatlivet. Samtidigt antar de mer eller mindre kvinnliga egenskaper och värderingar. Vi menar att en kvinna inte alltid behöver uttrycka kvinnliga egenskaper utan även kan ha manliga egenskaper. Ett exempel på detta är att en kvinna inte endast tar hand om barn och är omvårdande utan även kan tycka om tävlan och konkurrens inom en sport. Samtidigt sitter det i en kvinna från ung ålder en bild av vad det innebär att vara kvinna (Paechter, 2006), en bild som skapas utav samhället. Denna bild följer kvinnan även om hon antar mer manliga egenskaper, vi anser att till följd av detta tar en kvinna inte helt på sig manliga egenskaper utan hon antar mer neutrala egenskaper. De kvinnor vi ha intervjuat hamnar, enligt oss, på en skala mellan neutralt och kvinnligt (se figur 6.1 nedan). Det är möjligt att om vi hade intervjuat en kvinna med manliga egenskaper så skulle figuren sträcka sig mellan manligt och kvinnligt.

Även arbete och fritid spelar en stor roll i dessa kvinnors liv. Då de inte arbetar tillbringar de tid med sina barn, familj och vänner. Dock skiljer våra kvinnliga intervjupersoner även här sig åt. Denna modell är en subjektiv bedömning utav oss utifrån våra tolkningar av empirin. Vi baserar våra antaganden på vad intervjupersonerna säger, hur de agerar och ser ut under intervjuerna och kommer nedan att ge exempel på varför de placerar sig som de gör.



Figur 6.1 Kvinnornas förhållande till arbete och privatliv samt hur de upplevs i sin kvinnlighet.

Privatliv vs. Arbete

De kvinnor (Gabriella och Filippa) som har placerat sig högt på privatlivet är de med barn, de värderar oftast att vara hemma med familjen och arbetar dessutom deltid för att kunna göra det. I och med att dessa båda är kvinnor från Kunskapsföretaget väljer de därmed bort att identifiera sig med organisationen mer än de identifierar sig med familjrollen.

”... när man väljer att vara hemma med barn så det är ju egna personliga val så jag skulle inte vilja att min man ska vara hemma och göra det arbetet för jag gillar ju mina barn och vill vara hemma så det var ett aktivt val jag gjorde.” (Filippa)

”... men det är ju lite problem alltid, att man har två barn och vissa perioder jobbar man till tolv på natten och helger, då blir det lite svårt att få ihop hela familjepysslet. Det kan vara lite svårt.” (Gabriella)

De kvinnor (Dina och Ida-Marie) som är allra längst åt arbetet är de som är singlar. Att Dina identifierar sig med arbetet just kan bero på att hon avslutade

polisutbildningen i januari 2007 och har precis börjat sin bana inom Polisen. Att ta in allt nytt och lära om sig från det teoretiska i skolan till det praktiska som arbetet faktiskt innebär, tar mycket tid och energi. Har individen då också gått i skola i två år och äntligen får komma ut och göra de saker den har lärt sig är det troligt att individen identifierar sig mycket med arbetet under den tiden. Självklart kan individen senare ändra prioriteringarna. Ida-Marie är även hon singel och erkänner att hon lägger ner mycket tid och energi på arbetet och att hon arbetar i snitt 50 timmar i veckan. Hon är även engagerad i organisationen i övrigt.

”... jag undervisar inom Kunskapsföretaget då, sen är jag internt engagerad på kontoret också i vår planering och vår bemanning av uppdrag och sådant där.”

(Ida-Marie)

De övriga kvinnorna verkar förhålla sig neutralt till arbetet och privatlivet. De nämner sitt privatliv och att de gillar att umgås med familj och vänner. Men under intervjuerna är de poliser och går in i polisrollen och svarar på våra frågor ur denna roll. Dessa kvinnors identifiering mellan yrket och privatlivet kan hänvisas till avsnitt 5.2.1 om skillnader mellan Polisen och Kunskapsföretaget, detta kommer även att tas upp nedan.

Neutralt vs. Kvinnligt

Som vi har sagt ovan så tror vi inte att kvinnor tar på sig fullt manliga egenskaper, i alla fall så gör inte de kvinnor vi har intervjuat det. Antagligen skulle kvinnor som klättrat uppåt i organisationerna och hamnat på höga poster eventuellt kunna bli definierade som manliga. Vi vill även påpeka att de kvinnor som hamnar under neutralt inte är okvinnliga, bara det att de inte uttrycker en lika stor kvinnlighet som de som hamnar under kvinnligt.

Genom att se på hur individerna svara på vad som är manligt och kvinnligt och hur väl de väljer att definiera detta har vi placerat dem som kvinnlig eller neutrala. Neutrala (Gabiella, Beata och Dina) är de som inte kan dra starka definitioner på vad som är manligt och kvinnligt.

”Alltså jag är så som person så jag har aldrig generellt tänkt manligt, jag är inte sådan så jag tänker på mitt kön. Har aldrig gjort det. Har alltid lekt med pojkar, när jag var liten lekte jag i större graden med pojkar än med flickor.”

Jag har aldrig tänkt på att vara tjej på det sättet. ... Jag har en hel del manliga egenskaper, så jag ser nog inte livet riktigt så, jag är nog allt annat än råfeminist, mer i så fall åt andra hållet. Så jag ser inte livet på det sättet.”

(Gabriella)

”... alltså det är så individuellt också, så det går ju säg att män har kanske en tuffare jargong än vad kvinnor har, men så skulle inte jag vilja säga egentligen för det är jätte många tjejer som kaxig och tuff jargong utåt då medan det är många killar som är rätt så mjuka.”

(Beata)

”Det är jättesvårt att svara på för det är individuellt. Det skulle vara jättelätt att säga att män är tuffare i jargongen men det är tjejer som är tuffa i jargongen och det är killar som är jättemjuka.”

(Dina)

De som kan anses vara mer kvinnliga uttrycker under intervjuerna kvinnliga värderingar. Amelie beskriver sig själv som omtänksam samtidigt nämner hon bland annat rädslan för att inte komma hem efter ett avslutat skift till sin sambo, en nackdel med yrket.

”... alltså jag var nog mer orädd innan jag började. Jag har nog märkt, alltså jag har märkt på mig själv att jag vet att det skulle kunna hända saker som man egentligen inte vill tänka på skulle kunna hända.”

(Amelie)

De övriga kvinnorna är väldigt kvinnliga utseende mässigt i kläderna och i kroppsspråket, de uttrycker också kvinnliga värderingar som mjukhet och förståelse. De är även väldigt måna om familjen och vänner.

”... jag värnar om mjuka frågorna om man säger det, alltså bemötande och sådana saker. Mer omvårdnad så att säga än, alltså det är sådant jag har kommit på efterhand att det är så som jag är.”

(Carolina)

6.1.1 Skillnaderna mellan fallföretagen

Om vi ser till figur 6.1 ovan så kan vi se att kvinnorna på Kunskapsföretaget är spridda över figuren medan kvinnorna i Polisen är samlade till mitten. Vi har märkt under vår studie att Polisen gärna tar på sig en roll på arbetet och att de inte nämner de roller de har i privatlivet. Kunskapsföretagets kvinnor är mer öppna

med de roller de har även utan för organisationen. Vi anser att detta kan bero på tre orsaker.

Första orsaken menar vi är att de kvinnliga poliserna identifierar sig tidigare med organisationen, de vet vad en polis ska vara och de kommer in i yrket och i polisrollen i och med polisutbildningen. På Kunskapsföretaget riktas inte utbildningen mot att individerna slutligen ska arbeta på Kunskapsföretaget, de hamnar där är mer av en slump. De kommer in i organisationen med en annan roll som dominerar. Även om de identifierar sig med Kunskapsföretaget så småningom så känner de, att de även kan visa andra identiteter på arbetsplatsen. Detta har vi bland annat diskuterat under avsnitt 5.2.1 där identitetsregleringen, som Alvesson & Willmott (2002) diskuterar, i form av själva polisutbildningen formar kvinnornas identitet.

Den andra orsaken som vi antar påverkar denna uppdelning är att för en polis är det viktigt att hålla isär rollerna, även om de menar att det kan vara bra att vara samma person privat som i arbetet, så måste de ändå kunna koppla bort yrket när de kommer hem och koppla på yrkesrollen i samband med arbetet.

”... ibland kan man engagera sig lite väl mycket. Jag kan ha svårt att glömma vissa minnesbilder. Vissa ärenden som har berört en mycket och som har vart jobbiga kan vara svårt att släppa. Det etsar sig fast.”

(Amelie)

”... jag är inte polis dygnet runt som vissa är, de som är poliser rakt inne i själen, de är ju ofta det dygnet runt och sen svårt att gå hem från jobbet så att säga, utan tittar på saker även när man är ledig och kan inte släppa det. Det har jag inte svårt för överhuvudtaget. Det är klart man kan, att jag reagerar när det händer något som jag tycker är viktigt, men jag kan naturligt släppa saker lite lättare.

(Carolina)

Dina nämner att på det gym hon tränar, tränar det mest poliser och kriminella. I en sådan situation kommer polisrollen in även under fritiden, så det är förståeligt att polisrollen kommer på i yrket och då de befinner dig i närheten av kriminella och att den därmed är nödvändig att stänga av privat. Detta är en förklaring till varför poliserna befinner sig i mitten mellan arbetet och privatlivet. På

Kunskapsföretaget går det tvärtemot Polisen, de ska vara trevliga och sociala mot klienter. För att behålla befintliga klienter och för att skaffa nya krävs det att de kan skapa relationer med dessa.

”... att man jobbar med så många olika kunder och en del är trevliga och en del är otrevliga, men jag får ju aldrig vara otrevlig mot dem, egentligen för de är min kund liksom.”
(Ida-Marie)

”... de sista åren har det verkligen utvecklats till ett arbete med daglig kontakt med människor, där liksom den dagliga kontakten och relationen man har med klienter, kunder och prospekten är viktigare än kunskapsnivån man har.”
(Filippa)

För att skapa nya kontakter med klienter krävs det att individerna är sociala och trevliga. För att sedan ett förtroende ska byggas mellan revisorn och klienten kan det även krävas att de inte skiljer på sig som privatperson och sig själv som offentligperson. I arbetet krävs det sålunda av kvinnorna på Kunskapsföretaget att vara mer personliga, varför de även kan visa sina andra identiteter på arbetet. I och med att poliserna tvingas hålla isär rollerna blir följderna att de på arbetet identifierar sig mer med yrkesrollen och att de privat identifierar sig mer med de roller de har där. Kunskapsföretagets identitetsreglering innebär att kvinnorna kan vara mer personliga (Alvesson & Willmott, 2002).

Den sista anledningen finner vi vara att poliserna identifierar sig väldigt starkt med sin arbetsgrupp. Amelie bytte exempelvis tjänst för att kunna få arbeta med samma kollegor och hon tycker att kollegorna är det bästa med tjänsten. Vi antar även att den starka identifieringen med arbetsgruppen medför att poliserna inte vill klättra. De ser sig själva som poliser och inte som kontorsarbetare.

”Chefsarbete är inget som lockar mig som det ser ut nu i alla fall. Det känns som om det är alldeles för mycket pappersarbete och jag vill inte bli kontorist.”
(Beata)

”Den biten kan jag tänka mig att ha, personalansvar över en grupp. Men att sitta som chef... jag kan tänka mig att vara arbetsledare för en grupp men inte vara chef så att säga och ha de chefsuppgifterna. Dels tycker jag de jobbar så lite polisiärt, de gör inte det vi är utbildade till, det är mycket pappersexercis sådant som inte jag är intresserad av det intresserar mig inte utan det är lönen i så fall.”
(Carolina)

Om de skulle klättra uppåt i organisationen så skulle det innebära att de inte kan identifiera sig med det arbete de utför. De skulle även ställas utanför den sociala identiteten i arbetsgruppen. På Kunskapsföretaget förväntas det av de anställda att de vill klättra. Vi menar att en kvinna på Kunskapsföretaget som vill klättra uppåt inte identifierar sig så starkt med arbetsgruppen utan kanske mer med organisationen. De förstärker således sin identifiering med organisationen och yrkesrollen. Här är de subkulturer som diskuteras under avsnitt 3.2.2 i teorin viktiga att förstå. Den starka identifieringen med arbetsgruppen gör att poliserna väljer att inte klättra eftersom subkulturen inte ser cheferna som poliser.

Vi menar att dessa tre orsaker har påverkan på varför kvinnliga poliser identifierar sig både med arbetet och de identiteter de har privat och varför kvinnorna på Kunskapsföretaget tar med sina privata identiteter in i arbetsidentiteten. Självklart kan dessa orsaker ha en mer eller mindre påverkan på enskilda individer, d.v.s. att en individ påverkas mer av att hon redan i skolan fick en idé om vad polisarbetet innebar och att hon därför identifierar sig med yrket.

6.2 Kvinnor och en fyrfältare

Nedan redovisas en fyrfältare som vi har konstruerat, som ett teoretiskt bidrag. Vi menar att denna modell kan hjälpa oss att förstå hur kvinnor identifierar sig med organisationen, i vilken mån och om de identifierar sig med en roll i privatlivet istället. Beroende på hur kvinnorna förhåller sig neutrala eller kvinnliga i sina tankar om manligt och kvinnligt, påverkas också sättet på hur deras yrkesidentitet kan förstås av organisationen.

6.2.1 Från empiri till en fyrfältare

När vi utgår från figur 6.1 i det förra avsnittet, ser vi fyra olika karaktärer. Tidigare har författare mestadels delat upp kvinnor i organisationer i två kategorier, kvinnor som spelar på sin kvinnlighet (Alvesson, 2004; Ely, 1995; Grey, 1998) och de som antar manliga egenskaper (Heckman i Knights &

Kerfoot, 2004; Blackmore & Sachs 2000; Meriläinen et al., 2004). Våra fyra karaktärer har olika perspektiv på privatliv och arbete samt visar olika nivåer av kvinnlighet. Nedan presenteras en fyrfältare med dessa karaktärer. Utifrån tidigare avsnitt i detta kapitel kommer vi nedan att ge beskrivningar på hur dessa kvinnor upplevs och deras förhållande till organisationen. Senare kommer vi även att diskutera kvinnornas identifiering med organisationen och vilka implikationer det har.

Vi börjar med de kvinnor som prioriterar privatlivet och upplevs som kvinnliga, den bild av kvinnor som kan antas vara den historiska bilden av kvinnor, vilken vi har diskuterat i teorin om manligt och kvinnligt. Detta fält kallar vi "*hemmafrun*". Kvinnor här prioriterar privatlivet mer än arbetet. I deras sätt att röra sig och tala och i deras personlighet upplevs de som väldigt kvinnliga. Det andra fältet som vi ska diskutera är de kvinnor som identifierar sig med organisationen mer än med privatlivet och som upplevs som kvinnliga. Detta fält med kvinnor benämns som "*karriärkvinnan*". "*Arbetande pojkflicka*" är de kvinnor som är neutrala till manligt och kvinnligt och som identifierar sig mer med yrket och organisationen än med privatlivet. Slutligen det sista fältet där vi finner "*pojkmamman*". Hon upplever inga direkta skillnader mellan män och kvinnor och hon prioriterar familjelivet framför arbetet. Slutligen vill vi även påpeka att de kvinnor som benämns som "*hemmafru*" och "*pojkmamma*" nödvändigtvis inte behöver vara mammor, att de prioriterar privatlivet framför arbetet kan ha en mängd andra orsaker, t.ex. är de sambo eller så är de väldigt fästa vid sina vänner och familj. Det samma gäller även för "*karriärkvinnna*" och "*arbetande pojkflicka*" som även kan ha familj och barn, men som prioriterar arbetet och karriären.

	Privatliv	Arbete
Kvinnligt	<i>"Hemmafrun"</i>	<i>"Karriärkvinnan"</i>
Neutralt	<i>"Pojkmamma"</i>	<i>"Arbetande pojkflicka"</i>

Figur 6.2 Fyrfältaren³

6.2.2 Innebörden av fyrfältaren

Vi har under studiens gång insett att de kvinnor vi har intervjuat är olika och att deras identifiering med organisationen är olika, dels sker identifieringen olika för Polisen och Kunskapsföretaget och dels identifierar de sig med organisationen på olika sätt och olika mycket. Med hjälp av fyrfältaren ska vi fastställa hur kvinnorna identifierar sig med organisationen och vad organisationerna bör göra för att kvinnorna ska identifiera sig med organisationen. Låt oss börja med *"hemmafrun"*.

"Hemmafrun"

"Hemmafrun" identifierar sig mer med sin familj än med organisationen, detta borde inte göra något så länge som hon identifierar sig med organisationen och arbetar för dem och vill stanna där. Det negativa kommer när hennes privata situation hindrar henne i att utföra sitt arbete eller att klättra i företaget. Filippa på

³ Dessa fyra kvinnokategorier kan för att lätta upp, liknas vid karaktärer i TV-serien Desperate Housewife. *"Hemmafrun"* – Bree, *"Karriärkvinnan"* - Gabrielle, *"Pojkmamma"* – Lynette, och *"Arbetande pojkflickan"* – Edie.

Kunskapsföretaget, nämner bland annat att hon själv har valt att arbeta mindre, att det är ett val hon har gjort. Samtidigt säger hon att hon skulle önska att det fanns möjlighet att arbeta deltid och ändå kunna klättra uppåt. Situationen är liknande på Polisen. Där har vi sett att Carolina känner en viss frustration över att de egenskaper hon har som kvinna inte ses utav ledningen och därmed identifierar hon sig inte lika mycket med yrket som andra poliser gör. Polisen är uppmärksam på att kvinnor kan tillföra mycket i arbetet, men de kvinnliga egenskaperna som att gråta istället för att skrika gillas inte. Vi kommer här tillbaka till att det är männen på toppen, som sätter reglerna för hur arbetet ska ske, d.v.s. spelplanen, och kvinnorna tvingas att spela på männens villkor (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007; Knights & Kerfoot, 2004; Meriläinen et al., 2004). För en organisation som Kunskapsföretaget skulle det löna sig att ändra om spelreglerna så att även de som arbetar deltid har möjlighet att klättra. Då skulle det inte bli en propp med kvinnor längre ner i organisationen och en ström av män uppåt till högre positioner. Detta gäller även hos Polisen. Polisledningen måste bli uppmärksam på att kvinnor är annorlunda, de kan inte fortsätta ta in fler och fler kvinnor, utan att ändra om spelplanen. De kvinnliga poliserna kommer att känna sig bättre mottagna och identifiera sig bättre med organisationen om de känner att även deras egenskaper tas tillvara. Det positiva med båda organisationerna är att de delvis tar tillvara på vad kvinnor önskar. Filippa kan arbeta deltid och har även flexibiliteten att styra sitt schema själv, och Amelie har haft möjligheten att byta tjänst till en inre tjänst då detta passar henne bättre och hon känner att hon inte vill arbeta vissa tider. Då organisationen tar tillvara på kvinnorna menar vi att kvinnorna får en positiv bild av organisationen och att de då identifierar sig med densamma lättare. Organisationen blir då något de vill förknippas med och det stärker deras självbild så att de identifierar sig lättare med den sociala identiteten som organisationsidentiteten innebär (Alvesson & Willmott, 2002).

”Karriärkvinnan”

Även hos ”*karriärkvinnan*” är männen i toppen ett problem. Ida-Marie benämner dessa män som herrar och de kvinnor som finns där uppe kallar hon damer, trots att hon när hon annars pratar om kvinnor och män, använder kvinnor/tjejer eller

män/killar. Detta kan tyda på en viss respekt för dem där uppe men även för en viss ironi, då herrar och damer tyder på äldre personer, personer som kanske har ett äldre synsätt på kvinnligt och manligt. Ida-Maries engagemang i Kunskapsföretaget tyder på en vilja att ta sig uppåt, bland annat nämner hon att det är viktigt att skaffa fler kunder till företaget, ett kriterium för att klättra i organisationen. Tyvärr så är det kvinnor med vassa armbågar, benämnda "bulldozers" av Henri, som tar sig upp. De antar manliga egenskaper eftersom det krävs för att ta sig uppåt. De tävlar på männens villkor med männens metoder, men eftersom de är kvinnor uppmärksammas detta mycket mer än om det hade varit i fråga om en man (Kanter, 1977). För kvinnor med kvinnliga egenskaper blir det svårt att ta sig uppåt. För att den innan omtalade proppen ska lösas är det viktigt att kvinnor och män kan konkurrera om karriärstegen på sina egna villkor, och att kvinnor uppmärksammas för det de kan tillföra som kvinnor och inte för att de hävdar sig och tar till sig manliga egenskaper. Vi menar att då kommer kvinnorna som identifierar sig med organisationen fortsätta att göra detta och deras kvinnlighet blir inte en källa till frustration och missnöje med organisationen.

"Arbetande pojkflicka"

De problem "arbetande pojkflicka" utsätts för består till större delen av samhällets syn på henne som utövare av sitt yrke. Hon upplever män och kvinnor som jämlika. Det finns således möjligheter för henne att klättra i organisationen anser hon själv. Istället för äldre män inom organisationen är det exempelvis äldre män i samhället som är svåra att ta. Just detta uttrycker Dina, hon säger att hon inte upplever att det finns någon i organisationen som hindrar henne men att det kan vara svårt att ta de äldre männen i samhället. Åt detta finns det inte mycket organisationerna kan göra. Kvinnorna identifierar sig redan med organisationen. Dock kan den negativa synen samhället har påverka kvinnorna negativt i deras självbild så att de slutligen börjar tvivla på den sociala identiteten. Skämtsamma kommentarer från manliga kollegor kan då ge upphov till tvivel även gällande organisationen. Vi menar att då fler kvinnor kommer in i mansdominerade organisationer och då organisationerna lär sig att ta tillvara på dessa kvinnors egenskaper kommer så småningom även samhällets syn på dessa kvinnor att

ändras. (Deal & Kennedy, 1985 i Blomqvist, 1994) Dock kan även organisationen ställa till problem för dessa kvinnor om de vill klättra uppåt. De uttrycker trots allt inte de manliga egenskaperna och problemet blir liknande som för ”karriärkvinnan”.

”Pojkmamman”

Till sist har vi ”*pojkmamman*”. Hon identifierar sig mer med de roller hon har i privatlivet än med yrkesrollen. Här uppstår samma problem som för ”*hemmafrun*” dock i en något mindre skala i och med att hon har antagit lite mer manliga egenskaper än ”*hemmafrun*”. För organisationen gäller det att uppmärksamma hur denna person vill klättra. Beata och Gabriella som befinner sig i detta fält uttrycker att de vill utvecklas med organisationen. Gabriella menar att nya kunder kan ge denna tillfredsställelse och Beata vill gärna ha sidoprojekt, så som att vara vapeninstruktör, vid sidan om det vanliga polisarbetet. Möjligheterna att utvecklas lite långsammare och fortfarande kunna spendera tid med sin familj och sina vänner blir viktigt. Samtidigt kan ett annat problem för dessa personer även likna det ”*arbetande pojkflicka*” upplever, att samhället har en annan syn på dessa kvinnor än vad de har på sig själva. Gabriella nämner bland annat att hon som liten, blond kvinna kan bli sedd som assistent till sina egna assistenter istället som chef. Precis som för ”*arbetande pojkflicka*” kommer inte dessa problem att försvinna innan samhällets syn har förändrats. Men det är ändå viktigt att organisationen är uppmärksam på detta och att de hjälper kvinnorna i dessa situationer så att de inte får en negativ bild av sig själva.

6.2.3 Dynamiken i fyrfältaren

Identifieringen med organisationen och privatlivet kan ske av olika anledningar och det är troligt att kvinnor kan röra sig mellan dessa fält då större livsförändrande händelser sker, exempelvis graviditet. Dock anser vi att kvinnlighet och neutralt är mer inneboende i personen och påverkas inte så starkt utav omgivningen och störningar i miljön. Antagligen sker detta för att kvinnorna redan som barn utsattes för miljöer som gjorde dem till mer eller mindre flickor eller ”pojkflickor”. Då dessa kvinnor växte upp har deras syn på samhället färgat

dem till att se på manligt och kvinnligt på ett visst sätt. (Paechter, 2006)

Vi antar att en kvinna som kan ses som *"karriärkvinna"* mycket väl kan bli en *"hemmafru"* då hon får barn eller om hon är singel för tillfället och en partner kommer in i hennes liv. Även en *"hemmafru"* kan röra sig mot *"karriärkvinnan"* om arbetet av någon anledning upplevs som mer givande än privatlivet. De anledningar och orsaker som gör att kvinnorna rör sig mellan dessa är väldigt individuella och beror mer på hur individen upplever en viss situation, men förslagsvis kan det vara partners, barn, skilsmässa, barnbarn, dödsfall etc. I grunden är det dock de värderingar som individen har vuxit upp med som påverkar hur den placerar sig mellan dessa båda faktorer. Även *"pojkmamman"* och *"arbetande pojkflicka"* rör sig mellan privatlivet och arbetet. Exempelvis menar vi att Dina som precis har gjort klart polisutbildningen går mer in i denna roll då hon är nyfiken och vill lära sig yrket. Detsamma borde gälla för en ekonomistuderande som precis har börjat en tjänst på Kunskapsföretaget. Det yrke som kvinnorna har påverkar även hur mycket de förhåller sig till arbetet eller privatlivet. Som vi skrev i 6.1.1 tenderar poliserna att vara mer samlade runt mitten av arbetet och privatlivet.

7. ... och ett slut.

Slutligen har vi kommit fram till vad vi kan säga om kvinnlig identitet i mansdominerade organisationer. Detta kapitel har vi delat upp i två delavsnitt, slutsatser som tar upp vad vi har kommit fram till och en del som behandlar reflektioner över uppsatsen.

7.1 Slutsatser

Detta delkapitel svarar på de frågorna vi ställde oss i syftet. Vi kommer att diskutera hur kvinnor identifierar sig med mansdominerade organisationer; vad det är som gör att män lättare identifierar sig med organisationen; och hur det kan komma att se ut i framtiden. Vi gör även en jämförelse mellan de två fallorganisationerna och diskuterar vad de kan lära sig av varandra för att underlätta kvinnors situation och identifiering med organisationen. Vi avslutar delavsnittet med en sista eftertanke.

7.1.1 Hur identifierar sig kvinnor med organisationen i mansdominerade organisationer?

Som vi ser i figur 6.2, vår egenkonstruerade fyrfältare så identifierar sig kvinnorna med organisationen eller med roller i privatlivet. Beroende på vad som är viktigast i deras liv för tillfället rör de sig mellan arbete och privatliv. Dessa förflyttningar är inget som sker dagligen, inte heller veckovis, utan något som uppstår vid större livsförändrande händelser, då kvinnornas prioritering skiftar från ett läge till ett annat. Vi menar att då en kvinna får barn kan hon röra sig mot att prioritera familjen framför arbetet. Samtidigt innebär det första arbetet att yrket och organisationen prioriteras framför privatlivet. Vi kan således se på kvinnor på fyra sätt, ”hemmafrun”, ”karriärkvinnan”, *pojkmamman* och *arbetande pojkflicka*”.

Dessa fyra kategorier av kvinnor förhåller sig olika till organisationen och identifieringen med densamma, därmed bör organisationerna även uppmärksammas på dessa kvinnokategorier och implikationen de har på identifieringen med yrket. "*Hemmafrun*" identifierar sig med sitt privatliv och antar väldigt kvinnliga egenskaper, "*karriärkvinnan*" är även hon väldigt kvinnlig till sättet men koncentrerar sig i större grad än "*hemmafrun*" på sitt arbete. "*Pojkmamman*" liksom "*hemmafrun*" identifierar sig med roller hon har i sitt privatliv, däremot så kan hon hantera manliga värderingar i organisationen på ett bättre sätt än "*hemmafrun*". Detta eftersom hon är i större kontakt med sina manliga egenskaper och antar en neutral inställning till manligt och kvinnligt. Slutligen har vi "*arbetande pojkflicka*" en kvinna som prioriterar arbetet framför privatlivet och även hon antar en neutral inställning till manligt och kvinnligt.

Vi menar att källan till denna konstruktion av fyra kategorier av kvinnor, är samhällets syn på manligt och kvinnligt. Vi ser, som vi har nämnt innan, identitet som en social konstruktion, i detta ingår även definitioner av manligt och kvinnligt. I och med att kvinnligt och manligt har delats upp och getts vissa egenskaper, så som att kvinnor tar hand om barn och männen står för levebrödet, har grunden lagts för att kvinnor prioriterar privatlivet i större utsträckning än män. Detta gör att de identifierar sig med andra roller än med yrkesrollen och organisationen. Samtidigt är det företag kvinnorna arbetar i avgörande för hur de identifierar sig med organisationen. Som vi har sett i analysen så har kvinnorna i Kunskapsföretaget lättare att ta med sig sina privata roller in i arbetslivet än vad poliserna har. Poliserna håller däremot roller från privatlivet och yrkeslivet relativt likvärdiga, där ingen roll direkt överväger. Detta beror på att de tidigare identifierar sig med yrket, att de tvings hålla isär privata roller och polisrollen och att de identifierar sig starkare med sin arbetsgrupp än kvinnorna i Kunskapsföretaget.

7.1.2 Hur kan vi förklara att män lättare identifierar sig med organisationen?

Då kvinnor är de som väljer att stanna hemma med barnen och då de identifierar sig med en roll i privatlivet väljer de även bort identifieringen med organisationen, det blir inte deras första prioritet. Som vi skrev ovan menar vi att detta beror på samhällets idéer om att kvinnor ska vara de som stannar hemma och tar hand om barnen. På så sätt blir det även lättare för männen att identifiera sig med organisationen. Fler män än kvinnor klättrar uppåt i hierarkin och antalet män i förhållande till kvinnor överväger. Den kultur baserade på manliga värderingar som skapades då enbart män arbetade i dessa organisationer förblir oförändrad i och med detta. Ledningen som består av män håller kvar i sina värderingar och för dem neråt i organisationen, det blir lättare för män att känna igen sig i dessa och det blir således lättare för dem att avancera till högre positioner. Kvinnorna känner inte fullt igen sig i dessa värderingar och på så sätt identifierar de sig med roller, vilkas värderingar stämmer bäst överens med deras egna, i privatlivet. Detta visas bland annat av att kvinnorna på Polisen känner att de behöver hävda sig för att bli uppmärksammade för samma arbete som män utför och av att en kvinna på Kunskapsföretaget inte känner sig bekväm när antalet män markant överväger antalet kvinnor på marknadsdagar.

Det faktum att ledningen inte förstår implikationerna av fler kvinnor i organisationen, utan fortsätter i samma hjulspår är även det en anledning till att kvinnorna inte identifierar sig i samma grad som männen med organisationen. Detta förklarar vi med samhällets syn på manligt och kvinnligt och att det historiskt sett har varit män som har gått till arbetet och kvinnor som har stannat hemma. De män som sitter i ledningen växte upp i generationer då kvinnorna var hemmafruar och tog hand om barnen. När de sedan började arbeta var deras arbetskamrater män, de lärde sig organisationen utifrån ett manligt perspektiv där kvinnorna inte kom till tals. I dagens organisationer blir implikationen att ledningen inte förstår det kvinnliga perspektivet i organisationerna.

7.1.3 Hur kommer det att se ut i framtiden?

Samhällets syn på kvinnligt och manligt har förändrat från det att kvinnorna var hemmafruar och det kommer att fortsätta förändras. Jämställdheten är alltid en aktuell fråga och ju mer den diskuteras desto fler människor blir uppmärksammade orättvisorna mellan män och kvinnor i samhället. Yngre män i dagens samhälle som börjar sin karriär i en mansdominerad organisation har en annan syn på manligt och kvinnligt än vad ledningen i dessa företag har. Går utvecklingen åt samma håll under åren som kommer så kommer de pojkar och flickor som föds idag ha en ännu mer jämställd syn menar vi. Detta kan bland annat ses på Kanters (1977) forskning, som även om den kan vara användbar idag, behöver en uppdatering, då samhället har förändrats de senaste 30 åren.

När samhället blir mer jämställt kommer det att bli lättare för kvinnorna att identifiera sig med organisationen i och med att de manliga värderingarna minskar. Organisationerna kommer att få mer jämställda värderingar. Om vi återgår till fyrfältaren så anser vi att detta innebär att kvinnorna går från *"hemmafruar"* och *"karriärkvinnor"* till *"pojkmammor"* och *"arbetande pojkflickor"*. De lärdomar vi kan dra av detta idag är för det första att vi måste fortsätta utvecklingen mot ett jämställt samhälle och för det andra ser vi att organisationen och samhället interagerar. Om och då samhällets värderingar ändras kommer också organisationernas värderingar att förändras. Vi menar även att organisationerna kan gå i bräschen för den ökade jämställdheten i samhället. Då de tar in mer kvinnor i organisationen och uppmärksammar kvinnorna på deras villkor kommer detta att lägga en grund för ett mer jämställt samhälle.

7.1.4 Vad kan Kunskapsföretaget och Polisen lära sig av varandra?

De två fallorganisationerna vi har studerat har flera likheter, vilket var anledningen till att vi valde en jämförelse dem emellan, men det finns även skillnader och av dessa skillnader kan de lära av varandra. Vad vi dock vill påpeka är att de måste anpassa det de lär av varandra till sin egen organisation, s.k. benchlearning (Karlöf et al., 2001).

Det Kunskapsföretaget kan lära sig av Polisen är att tidigare identifiering, redan under studietiden, underlättar när nyanställd ska identifiera sig med organisationen. På så sätt borde även kvinnors identifiering underlättas. Detta är i och för sig något som Kunskapsföretaget gör när de går ut till universitet och marknadsför sig mot studenter genom employer branding. Dock är konkurrensen om studenterna uppmärksamhet hård, Polisen är det enda intresset hos polisstudenterna. Praktik och andra sätt att knyta studenter till sig tidigt kan vara ett bra mål att arbeta mot. Även de svårigheter som kvinnorna upplever med att ta sig uppåt i organisationen p.g.a. barn och familj kan Kunskapsföretaget lära sig av Polisen. Inom Polisen finns möjligheter att röra sig horisontellt inom organisationen genom att ta på sig en extra uppgift utöver att vara polis, t.ex. hundförare eller vapeninstruktör, vilket inte kräver heltid.

Polisen kan även lära sig av Kunskapsföretaget, kvinnorna där upplever inte att de behöver arbeta hårdare för att få samma belöning och uppmärksamhet som männen, vilket kvinnliga poliser gör. Vi menar att detta kommer från att lokalerna och kulturen är mer manlig på Polisen jämfört med Kunskapsföretaget. Kvinnorna känner sig mindre tillrätta i dessa situationer. På Kunskapsföretaget utstrålas inte en lika manlig kultur. Genom att göra lokalerna mer neutral och anpassa uniformen till kvinnorna kan kulturen göras mer neutral. På så sätt kan de kvinnliga poliserna känna sig mer tillrätta i organisationen. Slutligen vill vi påpeka att det är viktigt att dessa organisationer, innan de lär sig av andra organisationer, lär sig av de kvinnor som faktiskt finns i organisationen och förstår deras behov.

7.2 Reflektion

Avslutningsvis vill vi här nedan ta upp ett par reflektioner vi gjort om vår uppsats under arbetets gång. Bland annat tas reflektioner om vårt tillvägagångssätt, resultat och fortsatt studier på ämnet upp. Men vi börjar med lite eftertankar om själva uppsatsämnet.

7.2.1 En sista eftertanke

Vi har i dessa slutsatser lagt vikt på att samhällets konstruktion av manligt och kvinnligt ligger till grund för hur kvinnor identifierar sig med sin arbetsplats. Vi menar att samhället bör bli mer jämställt för att kvinnor ska identifiera sig med organisationerna i samma grad som männen. Då detta sker menar vi att det påverkar samhället till att bli ännu mera jämlikt, en cirkel där samhället och organisationerna influeras av varandra till att bli mer jämställda. Hur jämställdhet ska uppnås kan vi inte uttrycka oss om, annat än att alla, såväl kvinnor som män, måste bidra till att göra samhället mer jämställt.

Slutligen vill vi påpeka att Sverige som placerar sig längst åt det feminina hållet på Hofstedes (1980) manlighetsindex jämfört med de andra länderna, kan ha lättare att ta till sig jämställda värderingar. Det skulle i så fall innebära att arbetet med att göra samhället jämställt borde gå fortare här. Samtidigt innebär det att de teorier om manligt och kvinnligt som skrivits i andra länder, inte är helt applicerbara på svenska omständigheter och det vi skriver här inte är helt applicerbart utomlands. Vad vi dock vill framhålla är att den fyrfältaren vi har konstruerat kan förklara skillnader mellan kvinnor som arbetar i en internationell organisation men i olika länder. Internationella organisationen kan då få en förståelse för kvinnor i länder med manliga värderingar, där organisationen kan antas utveckla en manlig kultur. Samtidigt får de en förståelse för kvinnor i länder med kvinnliga värderingar, där organisationen blir mer neutral i kulturen.

7.2.2 Tillbakablick på metoden

”... omöjligt och naivt att tro att någon kunde gå ut i verkligheten med helt öppet sinne”
(Jacobsen, 2002:43).

Det är för oss självklart att våra egna fördomar och förförståelse spelar en roll i hur intervjupersonerna och miljön de befinner sig i uppfattas. Så här efteråt kan vi således ställa oss frågan om vi verkligen har bedömt intervjupersonerna på ett rättvist sätt och om andra hade bedömt situationen på ett liknande sätt? Hade vi, författarna, exempelvis varit av motsatta könet, hade vi eventuellt kunnat se

annorlunda på problematiken och därmed utformat en annan intervjuguide och dragit andra slutsatser.

Till en början avsåg vi enbart att undersöka kvinnors identitet i kunskapsintensiva företag och ha Polisen som jämförande företag. Efterhand lämnade vi denna första inriktning då vi ansåg att området kvinnlig identitet i mansdominerade organisationer var mycket mer intressant. Detta skedde när teorin och empirin började allteras i våra tankar. I samma veva började vi också jämföra Polisen och Kunskapsföretaget allt mer och insåg att dessa hade samma problematik och kunde hjälpa varandra. Det nya området kände vi kunde medföra mer till kvinnornas situation på arbetsmarknaden i Sverige. Det nya intresseområdet gjorde att en revidering av den modell (figur 2.1) som vi visade i metoden skedde. Fram till dess hade modellen följts så som vi hade eftersträvat, men nu tillkom ytterligare en analysdel efter den första, innan vi drog våra slutsatser.

Då det hela tiden uppkom mer material under arbetets gång ökade även vår förståelse för området med tidens gång. Detta inser vi skulle ha förändrat vår studie om vi hade haft den kunskapen innan, samtidigt hade metoden då blivit mer deduktiv. Vi är även medvetna om att den kunskap vi har förskansat oss hade varit annorlunda om vi koncentrerat oss på nyare litteratur. De flesta böcker vi har läst skrevs innan millennieskiftet och vi menar på att samtidigt som tiden går, utvecklas samhällen. Böckerna kan således bli inaktuella i att användas direkt, men vi är överens om att de hjälper till att skapa en förståelse för helheten. Samtidigt som litteraturen om kvinnligt och manligt var av äldre slag, verkar det inte i dagens läge finnas mycket nyare. Det krävs alltså en ständig uppdatering av den litteraturen, då samhällena ständigt utvecklas.

7.2.3 Eftertankar om resultatet

Vad kunde ha gjort vår studie annorlunda? Förutom metoden och materialet vi diskuterar ovan anser vi att vår egen syn på manligt och kvinnligt, vår uppväxt, vårt kön, vår utbildning, våra intressen och personligheter har påverkat resultatet. Vi har försökt att förhålla oss neutrala under studien, men då vi lutar oss mot en

hermeneutisk ansats och tolkar studiens empiri menar vi att objektivitet är onåbart. Vi har sett i den litteraturen som vi har läst att ett stort antal författare och forskare är kvinnor. Troligen är det så att detta område, manligt och kvinnligt i arbetslivet, upplevs viktigare för kvinnor än för män. Vårt intresse anser vi kommer från att vi har varit kvinnor och därför upplever vi skillnaderna mellan män och kvinnor intensivare än exempelvis en man skulle ha gjort.

Då intervjupersonernas åldrar sträcker sig i ett omfång mellan 25-55år sträcker sig deras uppväxter under flera årtionden. (50-talet, 60-talet, 70-talet och 80-talet) Precis som musiken har utvecklats under dessa decennier har även uppfostran och levnadsvillkoren ändrats. Det känns som självklart för oss att även dessa individer också har fått olika uppfostran och växt upp i olika samhällen, med normer som utvecklas hela tiden. Medan Jan säger att det inte fanns några kvinnor inom Kunskapsföretaget på 70-talet när han började, och statistiken säger att män inte ens tog ut föräldrapenning 1974, känns det för oss som är födda decenniet efteråt samtidigt främmande. För oss, två författare, är det en självklarhet att vi ska få samma lön som männen och leva på samma villkor, men för äldre generationer är det förståligt om det inte är lika självklart. Frågan är hur yngre (än oss, två författare) ser på jämställdhet och kvinnor kontra män? Med detta menar vi att området kontinuerligt måste uppdateras.

7.2.4 Fortsatta studier

Det finns många studier om kvinnlig identitet och kvinnor i arbetslivet. Då vi menar att samhället blir mer och mer jämlikt och att kvinnor kommer in i manliga yrken, torde det även vara tvärt om, att män går in i kvinnodominerade yrken. Hur upplever dessa män det när de arbetar och slåss på kvinnornas planhalva?

Om vi fortsätter på jämlikheten så har vi under studien upptäckt att även män har en mjuk sida. Således kan det antas att män kan förhålla sig på en skala mellan manligt och neutralt precis som kvinnorna förhåller sig mellan kvinnligt och neutralt. Hur kan dessa mäns identifiering med arbetsrollen och privatrollen förklaras? Vi funderar även om det går att göra en kombination av dessa två

fyrfältare, d.v.s. en sexfältare som sträcker sig mellan kvinnligt till neutralt till manligt och mellan privatliv och arbetet. Vi menar då att båda könen skulle kunna placeras in i samtliga sex rutor.

Vi har diskuterat kvinnors identifiering med privatlivet och yrket. I dagens samhälle, integrerat av många etniska grupper blir frågan om deras identifiering med organisationen minst lika aktuell som kvinnornas. Därför eftersöker vi en studie av hur dessa individer identifierar sig med svenska organisationer.

Källförteckning

Litteratur

Alvesson, Mats; Sköldbberg, Kaj. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, Mats; Billing, Yvonne D. (1997). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, Mats; Willmott, Hugh. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*. 39(5): 619-644

Alvesson, Mats. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: SAGE Publications Ltd.

Alvesson, Mats. (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. New York: Oxford University Press Inc.

Alvesson, Mats; Robertson, Maxine. (2006). The Best and the Brightest: The Construction, Significance and Effects of Elite Identities in consulting Firms. *Organization*. 13(2): 195-224

Ashforth, Blake E.; Mael, Fred. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*. 14(1): 20-39

Blackmore, Jill; Sachs, Judyth. (2000). Paradoxes of leadership and management in higher education in times of change: some Australian reflections. *International Journal of Leaderships in Education*. 3(1): 1-16

Blomqvist, Martha. (1994). *Könshierarkier i gungning: Kvinnor i kunskapsföretag*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International

Bryman, Alan; Bell, Emma. (2005). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Malmö: Liber Ekonomi

Ely, Robin J. (1995). The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work. *Academy of Management Journal*. 38(3): 589-634

Eriksson-Zetterquist, Ulla; Styhre, Alexander. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber

Grey, C. (1998). On Being a Professional in a "Big Six" Firm". *Accounting, Organizations and Society*. 23(5): 596-587

Lincoln, Yvonna S.; Guba, Egon G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications Inc.

Halford, Susan; Leonard, Pauline. (2001). *Gender, Power and Organizations*. New York: Palgrave

- Hatch, Mary Jo (1997) *Organisationsteori. Moderna symboliska och postmoderna perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Hatch, Mary Jo; Schultz, Majken. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*. 55(8): 989–1018:
- Hofstede, Geert. (1980). Motivation, Leadership and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational dynamics*. 9(1): 201 – 222
- Hofstede, Gert. (1991a). *Organisationer och kulturer – om interkulturell förståelse*. Lund: Studentlitteratur
- Hofstede, Gert. (1991b). *Cultures and Organizations. Software of the mind*. London: McGraw-Hill Book Company
- Jacobsen, Dag Ingvar. (2002). *Vad, Hur och Varför? – Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: studentlitteratur
- Jenkins, Richard. (1996). *Social identity*. London: Routledge
- Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Karlöf, Bengt; Lundgren, Kurt; Froment, Marie Edenfeldt. (2001). *Benchlearning: good examples as a lever for development*. Chichester: Wiley
- Knights, David; Kerfoot, Deborah. (2004). Between Representations and Subjectivity: Gender Binaries and the Politics of Organizational Transformation. *Gender, Work and Organization*. 11(4): 430-454
- Kärreman, Dan; Alvesson, Mats. (2001). Making Newsmakers: Conversational Identity at Work. *Organizational Studies*. 21(1), 59-89
- Larson, Hans Albin. (1999). *Boken om Sveriges historia*. Stockholm: Bokförlaget Forum
- Meriläinen, Susan; Tienari, Janne; Thomas, Robyn; Davies, Annette. (2004). Management Consultant Talk: A Cross-Cultural Comparison of Normalizing Discourse and Resistance. *Organization*. 11(4): 539-559
- Paechter, Carrie. (2006). Power, knowledge and embodiment in communities of sex/gender practice. *Women's Studies International Forum* 29: 13-26
- Pratt, Michael G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*. (45)3: 456-493
- Ran, Bing; Duimering, P. Robert. (2007). Imaging the Organization: Language Use in Organizational Identity Claims. *Journal of Business and Technical Communication*. 21(2): 155-187
- Robertson, Maxine; Scarbrough, Harry; Swan, Jack. (2003). Knowledge Creation in Professional Service Firms: Institutional Effects. *Organizations Studies*. 24(6): 381-857

Schein, E.H. (1985). *Organizational culture and leadership – a dynamic view*. San Francisco: Jossey-Bass

Tajfel, Henri. (1978). *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: academic Press Inc.

Internet

Fredrika Bremer Förbundet, www.fredrikabremer.se 2007-05-17

Kunskapsföretagets hemsida 2007-05-21

Polisen, www.polisen.se 2007-05-23

Sveriges Regering, www.sweden.gov.se 2007-05-20

Statistiska Centralbyrån, www.scb.se 2007-05-17

Göteborgs Universitet , www.infovoice.se 2007-05-21

Intervju	Utförd
Amelie	2007-04-12
Beata	2007-04-23
Carolina	2007-04-16
Dina	2007-04-29
Erik	2007-05-02
Filippa	2007-04-25
Gabriella	2007-04-25
Henri	2007-04-25
Ida-Marie	2007-04-25
Jan	2007-04-25

Övriga källor

Ljungwall, Åsa. (2007). Deltidsarbete bland kvinnor i Sverige – vad påverkar val av arbetstid? Magisteruppsats, Nationalekonomiska institutionen, Lunds Universitet

Polisens årsredovisning 2006

Kunskapsföretagets årsredovisning 2005/2006

Bilaga 1

Intervjuguide

Då vi ville göra en jämförelse av kvinnor i ett kunskapsintensivt företag med en annan organisation dominerade av manliga värderingar, utformades intervjuguiden lika för alla kvinnor. Däremot skrevs frågorna till männen något annorlunda jämfört med frågorna till kvinnorna då denna grupp verkade som en jämförelsegrupp i studien.

Guiden gjordes även på så sätt att vi placerade öppna frågor i början av intervjun för att möjligheter till intressanta var och följdfrågor skulle ges. Samtidigt strukturerades de öppna frågorna omkring tre områden. Innan dess fick intervjupersonerna möjligheten att berätta om sig själva för att deras personlighet och intressen skulle komma fram.

Bakgrundsfakta över intervjupersonerna

- Intervjupersonens namn
- Intervjupersonens ålder
- Tid i yrket
- Position/titel i yrket
- Beskrivning av intervjupersonens familjesituation, så som gift/sambo eller singel och har barn eller är barnlös.

Intervjuguide – kvinna

Öppna frågor

Berätta lite om dig själv som person.

Intervjuområde 1 - DÅ

- Varför valdes yrket?
- Förväntningar/tankar om tjänsten?
 - Innan den söktes?
 - Då den precis inletts?
- Hur upplevdes tjänsten när du börjat?
 - Svårigheter som upplevdes?
 - Hur upplevdes det att vara kvinna?

Intervjuområde 2 – NU

- Hur upplevs arbete och arbetsplatsen idag?
- Problem/hinder som upplevs i arbetet?
 - Hur övervinns de?
- Möjligheter som upplevs i arbetet?
- Vad är det bästa och det sämsta med arbetet/tjänsten?
- Bra respektive negativa egenskaper intervjupersonen har i yrket?
 - Hur kan de hjälp/stjälpa i yrket?

Intervjuområde 3 - ALLMÄNNA

- Vilka tankar har du om framtiden?
 - Klättra?
- Vilka kriterier/egenskaper tror du behövs för att klättra upp i organisationen?
- Vad är en ideal polis/konsult?
 - Egenskaper?

- Man/kvinna?
- Organisationens framtid?
 - Kvinnligt/manligt?

Mindre öppna frågor

- Jämför din roll i yrket med en manlig, finns det några skillnader?
- Vad är kvinnliga egenskaper?
- Vad är manliga egenskaper?
- Upplevs denna organisation som kvinnlig/manlig?

Intervjuguide – man

Öppna frågor

Berätta lite om dig själv som person.

Intervjuområde 1 - DÅ

- Varför valdes yrket?
- Förväntningar/tankar om tjänsten?
 - Innan den söktes?
 - Då den precis inletts?
- Hur upplevdes tjänsten när du börjat?
 - Svårigheter som upplevdes?
 - Hur tror du den upplevdes för en kvinna?

Intervjuområde 2 – NU

- Hur upplevs arbete och arbetsplatsen idag?
- Problem/hinder som upplevs i arbetet?
 - Hur övervinns de?

- Tror du att kvinnor upplever dessa annorlunda?
- Möjligheter som upplevs i arbetet?
- Vad är det bästa och det sämsta med arbetet/tjänsten?
- Bra respektive negativa egenskaper intervjupersonen har i yrket?
 - Hur kan de hjälp/stjälpa i yrket?

Intervjuområde 3 – ALLMÄNNA

- Vilka tankar har du om framtiden?
 - Klättra?
- Vilka kriterier/egenskaper tror du behövs för att klättra upp i organisationen?
- Vad är en ideal polis/konsult?
 - Egenskaper?
 - Man/kvinna?
- Organisationens framtid?
 - Kvinnligt/manligt?

Mindre öppna frågor

- Jämför din roll i yrket med en kvinnlig, finns det några skillnader?
- Vad är kvinnliga egenskaper?
- Vad är manliga egenskaper?
- Upplevs denna organisation som kvinnlig/manlig?