

Ledarskap & Femininitet

- En kvalitativ studie av tre kvinnor i chefspositioners syn på femininitet i relation till ledarstereotyper och det egna yrkesutövandet.



Elvira Lloyd
Handledare
Anna Ilsøe

Abstract

Arbetets art: Kandidatuppsats, 15 hp

Sidantal: 36

Titel: "Ledarskap & Femininitet - En kvalitativ studie av tre kvinnor i chefspositioners syn på femininitet i relation till ledarstereotyper och det egna yrkesutövandet."

Författare: Elvira Lloyd

Handledare: Anna Ilsøe

Datum: 2024-01-16

Sammanfattning:

This study's purpose was to examine how 3 female managers subjectively thought about and related to femininity in relation to their leadership role. The emphasis was put on how the respondent viewed perceptions about leadership as a socially constructed concept, upon gender norms and a traditionally masculine leadership stereotype, and if, and how, they themselves consider this to have affected the way they act and relate to femininity in their working environment. The study was conducted through three semi-constructed qualitative interviews. In analyzing the result I chose to use interpretation through meaning by the use of coding by values, which I then analyzed by using theories about gender, gender roles, and stereotypes.

The results of the study shows that two out of three women did not feel that gender- and femininity norms had contributed to set expectations on how they as women should act in their leadership roles compared to men, or how their behavior is interpreted and received by colleagues. Two out of three women did not feel that the male stereotypical ideal image of leaders and the qualities they are considered to possess have influenced how they relate to femininity in their professional role. The result also showed that all three respondents felt that them being, or not being, firm led to people having intense reactions in their working environment. The respondents also described more often being considered to be "soft" in their personality as managers.

Based on the results I found that all of the three respondents describe some similar situations, which could indeed be a result of gender norms and stereotypes, and which fall in line with applied theories.

Nyckelord: Femininity, Leader stereotypes, Gender, Gender norms, Social Constructivism

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Sociologisk förankring.....	4
1.2 Problematisering.....	4
1.3 Syfte & frågeställning.....	5
1.4 Avgränsningar.....	6
2. Bakgrund	7
2.1 Statistisk lägesbild Sverige.....	7
2.2 Könsfördelning offentlig sektor.....	8
2.3 Könsfördelning privat sektor.....	8
2.4 Statistisk lägesbild Globalt.....	9
3. Teorier	10
3.1 Gender Schema Theory.....	10
3.2 Role Congruity Theory.....	11
3.3 Stereotyper.....	13
3.4 Könstereotyper.....	14
3.5 Ledar stereotyper.....	14
4. Vetenskapsteoretisk positionering	15
5. Metod och tillvägagångssätt	17
5.1 Procedur.....	18
5.2 Etiska överväganden.....	19
5.3 Urval.....	20
5.4 Metoddiskussion.....	20
6. Resultat	22
6.1 Resultatets disposition.....	22
6.2 Redovisning av resultat.....	22
6.3 Sammanfattning av resultat: Fråga 1.....	31
6.4 Sammanfattning av resultat: Fråga 2.....	32
7. Analys	33
7.1 Analys av resultat: Fråga 1.....	33
7.2 Analys av resultat: Fråga 2.....	34
8. Diskussion & slutsats	35
8.1 Slutsats.....	35

8.2 Avslutande reflektioner & Framtida forskning.....	36
9. Käll- och litteraturförteckning.....	37
10. Bilagor.....	40
Bilaga 1 Bildobjekt.....	40
Bilaga 2 Information om studien.....	42
Bilaga 3 Samtyckesblankett.....	43
Bilaga 4 Intervjuguide.....	44

1. Inledning

Genom historien, i olika samhällen och kulturer, har synen på vilka handlingar, personliga kvalitéer och karaktärsdrag som anses särskilt fördelaktiga för en ledarskapsposition, kontinuerligt forskats och debatterats kring (Senior & Swailes 2016, 213-240, 255)(Forsyth 2017, 270-281)(Powell 2020,13-15). Människors tankar om ledarskap utifrån *kognitiva scheman*, vilket kortfattat kan beskrivas som ett sätt varpå vi mentalt sorterar och knyter samman information för att lättare skapa oss bilder, samt hjälpa vår förståelse av något (Holt 2015, 345)(Bem 1981, 354-355, 362) har dock genom studier visat sig också kunna utgöra en risk genom att överdriven simplificering av ett fenomen leder till *stereotypisering* (Berk 2012, 396)(Ellemers 2017,278-280, 282). Denna förenkling vi mentalt gör, och måste göra, av ledarskap kan således medföra ett snävt tänk rörande ledarskap och vad som utgör ett gott sådant (ibid.).

1.1 Sociologisk förankring

Med det sagt, har hur vi som samhälle (både globalt och nationellt), kulturellt uppfattar ett fenomen och vad vi associerar med detta, också påverkan på hur individer skapar sin förståelse av verkligheten, och hur de sedan väljer att agera i denna (Hofstede 2011,3,8,12) (Snaebjornsson & Edvardsson 2013, 96-101)(Holt 2015,692,465). På så vis behöver den samhällseliga förståelsen av *ledarskap* förstås i relation till kontexten, till historien, samt rådande diskurser och de förändringar som skett och lett till förändringar i människors tänkande kring ledarskap, och därmed även handlande (ibid.). Hur förändringar på makronivån, exempelvis ökningen av kvinnor i chefspositioner inom Sveriges privata, samt offentliga sektor (SCB), påverkar och hänger samman med förändringar på mikronivån; t.ex. en individs egna uppfattning av ledarskap, och vad för konsekvenser detta i får för samhället (Snaebjornsson & Edvardsson 2013, 93-96).

1.2 Problematisering

Flertalet forskningsstudier har visat att våra samhällseliga, och globala tankar rörande ledarskap som fenomen, sammanfaller med mäns sociala roll och stereotypen för maskulinitet (Schein 2001)(Eagly & Karau 2002, 575-576,578)(Powell 2020, 26-28) och att detta leder till en inkongruens mellan kvinnans sociala könsroll och de förväntningar på kvinnor som kommer utav den i förhållande till de normer och förväntningar som kopplas till

ledarskapsrollen (ibid.). Forskare som Eagly menar därmed att de generella uppfattningar som kvinnans sociala könsroll genererar, exempelvis i fråga om personliga egenskaper och kvalitéer som associeras och tillskrivs kvinnor, ej överensstämmer med de karaktärsdrag som förknippas med människors internationella stereotyp för ledare (ibid.).

Denna inkongruens mellan kvinnans sociala könsroll och ledarrollen, på grund utav en maskulin ledar-stereotyp, har visat sig medföra en rad negativa konsekvenser för kvinnor att vara i, samt inta ledarskapsroller, eftersom det bland annat bidrar till ökade svårigheter för kvinnor att känna igen sig, samt bli sedda av andra som att besitta de karaktärsdrag och förväntas göra de prioriteringar som associeras till ledare, då de många gånger krockar och står i motsats till förväntningar och normer som åläggs kvinnor till följd könsrollen (Eagly & Karau 2002, 575-576,588-589)(Powell 2020, 30-33)(Schein 2001, 683-684)(Schein 1973, 95-96).

Trots årtal av otalig forskning kring ledarskap & kön, och med framsteg i utvecklingen i form av kontinuerliga åtgärder genom exempelvis lagändringar för att försäkra jämställdhet i arbetslivet (Powell 2020), samt att vi ser en global ökning av kvinnor i ledarroller (Grant Thornton) - visar statistik på att vi globalt sett har över hundra år kvar till uppnådd jämställdhet på arbetsmarknaden om utvecklingen fortsätter i den takt vi har i nuläget (Grant Thornton). Forskare som Powell understryker även att maskuliniseringen av ledarskapsstereotypen fortfarande består, och att detta i sig fortfarande utgör en problematik (Powell 2020, 30-33).

Detta fick mig att intressera mig för hur kvinnor i chefsrollen förhåller sig till femininitet som konstruktion i sin arbetsroll;

*“Om maskulinitet konstrueras med femininitet som motsättning (Billing, 2006,42)
- Hur påverkar då överlappningen mellan den traditionellt maskulina
ledarstereotypen hur kvinnor som ledare förhåller sig till “femininitet”?”*

1.3 Syfte & Frågeställning

Denna studie har till syfte att undersöka hur kvinnor i chefspositioner ser på chefsrollen kopplat till femininitet, kvinnliga könsnormer, och ledarstereotyper. Fokus ligger på *femininitet* och femininitetsnormer, samt på intervjupersonernas tankar och upplevelser av, och om, de anser att kulturella föreställningar som genom historien länkat maskulinitet med

ledarskapsrollen haft inverkan på deras sätt att agera i chefsyrket. Jag har särskilt intresserat mig för att undersöka huruvida intervjupersonerna menar att den historiska maskuliniseringen av ledarskap (Schein 2001)(Billing, 2006,181-186) haft någon påverkan på deras beteende i chefsarbetet och hur de förhåller sig till femininitetsnormer, (Senior & Swailes, 2016, 232-234).

Till min hjälp har jag använt mig av två forskningsfrågor;

Fråga 1

- Upplever intervjupersonerna att köns-och femininitetsnormer har gett upphov till *särskilda förväntningar* på hur de som kvinnor bör utöva sitt ledarskap jämfört med män, samt hur deras beteenden tolkas och tas emot av exempelvis kollegor?

Fråga 2

- Upplever intervjupersonerna att den manligt könsstereotypiska idealbilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta, har inverkat på hur de i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet? I så fall, på vilket sätt?

1.4 Avgränsningar

Valet att särskilt inrikta mig på just *kvinnors* ledarskap kom till följd av problemformuleringen. Denna har riktats mot att försöka ta reda på kvinnors subjektiva upplevelser med anledning av att frågeställningen behandlar och används till att försöka belysa och tillföra information om *en*, av många möjliga, bakomliggande aspekter till varför kvinnor är underrepresenterade i chefspositioner och ledarskapssammanhang (Grant Thornton)(Schein 2001).

Att respondenterna utgjordes av kvinnor i chefsroller, och t.ex. ej deras kollegor eller underordnade, är dels på grund av studiens storlek och tidsram, men även eftersom att jag likt Skeggs, är av åsikten att kunskap kan nås ur erfarenhet, och att kvinnor erhåller situerad kunskap i frågan genom sina erfarenheter av subjektivitetsskapande, och hur de väljer att förhålla sig till den sociala verkligheten (Skeggs 2000, 48-50). På grund av studiens korta tidsram, storlek, och knappa resurser tillgängliga, samt för att lättare nå respondenter, har studien även geografiskt blivit begränsad till att omfatta chefer i Sverige.

Att jag valt att fokusera på just *femininitet, genus, och ledarstereotyper*; beror delvis på tidigare nämnd forskning, samt den statistiska lägesbild jag redogör för i nästa avsnitt, men även på grund av att jag själv upplever det som något tabubelagt att i dagens klimat prata om kön & genus, och ställa frågor som utgår ifrån en könsuppdelning.

Min tanke är att vi som samhälle, genom att undvika att benämna sociala konstruktioner & kategoriseringar som "Femininitet", eller frågeställningar byggda på könsindelning, riskerar att missa inhämtande av kunskap och således gå miste om en bättre övergripande förståelse för samhället och människorna i det. Att blunda för "obekväma" konstruerade sociala kategoriseringar, menar jag inte leder till att de inte längre i praktiken används, eller har påverkan på individ och samhälle. Min åsikt är att det riskerar att hämma utvecklingen och dölja privilegier och problematik kopplat till jämställdhet. En jämställdhetsproblematik som statistiken fortfarande pekar på är i hög grad förekommande (Grant Thornton).

2. Bakgrund

Flertalet forskningsstudier har riktat sig mot att undersöka förhållandet mellan kön och ledarskap och det faktum att kvinnor fortfarande är underrepresenterade i chefspositioner på toppnivå i såväl Sverige, som världen över (SCB)(World Economic Forum)(Grant Thornton). Nedan följer en redovisning av den statistiska lägesbilden över könsfördelningen bland chefspositioner, först i Sverige och därefter globalt.

2.1 Statistisk lägesbild Sverige

I Sverige går att konstatera att andelen kvinnliga chefer är på uppgång, men att det på arbetsmarknaden fortfarande råder en könssegregation, samt att kvinnorna i chefsroller blir färre desto högre upp chefsrollen ligger hierarkiskt sett i organisationen, både inom privat och offentlig sektor (Medlingsinstitutet). Detta har även rapporterats gälla globalt, då det visat sig att andelen kvinnor i chefsroller minskar ju högre chefspositionerna är (Se Bilagor **Figur 4.**) I den offentliga sektorn, inom kommun och landsting, är över hälften av cheferna kvinnor, och därmed i majoritet (SCB). Den största andelen kvinnor i chefsroller i Sverige finner man här, framförallt inom utbildningsväsendet och hälso- sjukvård, medan män utgör majoriteten av chefer inom privat näringsliv (ibid.). Antalet kvinnor med chefsbefattningar inom det privata näringslivet är 34 % (ibid.).

2.2 Könsfördelning offentlig sektor

I den offentliga sektorn utgör kvinnor med chefsbefattningar 67 %, respektive 33 % män (SCB). Bland statliga chefspositioner ser vi en rätt jämn fördelning mellan könen, varav 51 % är kvinnor, och andelen män är 49 %, medan det regionalt och kommunalt syns en större skillnad, där kvinnor är överrepresenterade (ibid.). Kommunalt är andelen kvinnor i chefspositioner 72 % medan män utgör 28 %. Regionalt är motsvarigheten 74 % kvinnor, respektive 26 % män (ibid.).(Se Bilagor **Figur 1**).

Kvinnor är överrepresenterade som chefer framför allt inom utbildning (77 %/23 % - totalt), och inom "*Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice*" (69 %/31 %). När det kommer till chefspositioner inom gruppen "*Politiker, VD och högre ämbetsmän*" är andelen kvinnor 48 % och män 52 % , alltså relativt jämnt, men med en något högre andel män. Könsfördelningen i gruppen "*Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvetenskap samt tillverkning m.m.*" är: kvinnor 38 %, och andelen män 62 % (ibid.).

2.3 Könsfördelning privat sektor

Andelen kvinnor i chefspositioner inom det privata näringslivet uppgår i 34 %, medan den manliga motsvarigheten utgör 66 % (SCB), vilket innebär att det är nästintill precis det omvända från hur könsfördelningen ser ut inom den offentliga sektorn (ibid.).(Se Bilagor **Figur 2**). Inom utbildningsväsendet är kvinnor i chefspositioner även här överrepresenterade, 80 % kvinnor jämfört med 20 % män (SCB), samt inom gruppen "*Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice*", där majoriteten, 70 %, är kvinnor och 30 % är män (ibid.). Däremot finns betydligt färre kvinnor med chefsbefattningar inom gruppen "*Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.*"(22 % kvinnor/ 78 % män), samt gruppen "*Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvetenskap samt tillverkning m.m.*" (19 % kvinnor, 81 % män) (ibid.).

Gruppen "*Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m.m*" ligger på 41 % kvinnor respektive 59 % män, gruppen "*Chefer inom övrig servicenäring*" likaså, medan gruppen "*Chefer inom bank, finans och försäkring (endast privat sektor)*" består av 43 % kvinnor och 57 % män (ibid.).

2.4 Statistisk lägesbild globalt

I Grant Thorntons årliga internationella rapport om “*Women in Business*”, står att läsa att kvinnor upptar 32.4 % av rollerna inom företagsledningar i medelstora företag världen över (Grant Thornton 2023 8, 15). Andelen kvinnor i rollen som vd:ar inom bolag av samma storlek uppgår i 28 % (ibid.). Trots att deras forskning visar en fortsatt pågående ökning sedan år 2011, och en halv procents ökning sedan föregående år (se Bilagor **Figur 3.**), trycker de dock på att denna utveckling mot jämställdhet går för långsamt framåt, och att detta är alarmerande (ibid.).

I World Economic Forum's “*Global Gender Gap Report 2023*” meddelas att 68,4 % av “The Gender Gap” globalt sett har stängts (World Economic Forum), och att det innebär ett framsteg på 0.3 procent sedan år 2022 (ibid.). Forskningen visar därmed även här på liknande resultat: de menar att trots att utveckling sker, tar det i den takt som statistiken visar en *för lång tid* för att uppnå jämlikhet mellan könen, vilket i rådande takt skulle innebära 131 år (ibid.). Globalt hamnar Sverige på en femteplats med 81,5 % stängt gender gap (World Economic Forum) och med flera grannländer, som Island och Norge i topp (ibid.) Rapporten visar att Europas procent ligger på 76,3% och att antalet år till uppnådd jämställdhet här är 67 år (ibid.) Forskningen redogör även att, trots att kvinnor år 2023 utgör 41,9 % av all arbetskraft - vilket är en ökning på en procentenhet sedan föregående år, utgör de som innehar seniora ledarskapsroller, såsom VD, endast 32,2 % (World Economic Forum).

Rapporten visar även att i de ledarskapsroller som kallar för “C-suite”, vilket exempelvis är; CEO (på svenska ofta kallat VD), COO (också kallat Operativ chef eller verkställande direktör), CFO (Ekonomichef, ekonomidirektör) (Signpost) är andelen kvinnor i dessa roller 25% (World Economic Forum). Statistiken har också visat på en kontinuerlig ökning på 1% av kvinnor i ledarskapsroller, årligen under de senaste åtta åren, men vilket år 2022 har visat på en tillbakagång (ibid.)(Se Bilaga **Figur 4.**)

3. Teorier

3.1 Gender Schema Theory - Sandra Lipsitz Bem 1981

I Sandra Bems "*Gender Schema Theory*" påstår hon att "**sex typing**", vilket hon definierar som "*den process varigenom ett samhälle förvandlar man och kvinna till maskulint och feminint*", kommer till delvis på grund av den systematiska organiseringen av information som människan gör där de sorterar intryck med kön som primära indelningsprincip, vilket kallas för **könsschema** (Bem 1981, 354). Mentala **scheman** kan förklaras som en kognitiv struktur som människan konstruerar genom att sammanställa och strukturera information, associationer och minnen för att skapa sig en generaliserad inre bild av något (Bem 1981, 355)(Holt 2015, 345). Schemat används sedan för att förhålla sig till och orientera sig i verkligheten (ibid.).

I teorin beskriver Bem hur människor redan som barn, genom *socialiseringsprocessen* får lära sig och internalisera normer om hur man som man, respektive kvinna, förväntas vara och uppträda, knutet till karaktäristika och beteenden (Bem 1981, 355). **Normer** kan definieras som "*delade förväntningar kring hur folk borde tänka, känna och bete sig*"(Holt 2015, 592). **Socialiseringsprocessen** kan definieras som "*Den process där kulturen överförs till nya medlemmar och internaliseras av dem*"(Holt 2015, 18). Bem påstår att människans egen kognitiva uppfattning om "jaget" blir sammanflätat med könsschemat, och att det finns en ökad benägenhet för människor som ser sig själva utifrån en starkt könsbestämd självbild att snabbare använda föreställningar kring kön som grund för sortering och tolkning av nya intryck, och att det således bl.a. påverkar hur individen tar in ny information (Bem 1981, 354-359).

Problemet med detta, menar Bem, är att associationer görs till kön även när kön inte har något med saken att göra (Bem 1981, 363). Hon framhåller att individer och samhället i stort, genom användandet av dessa könsscheman, upprättar både mentala och faktiska strukturer som begränsar människor (ibid.) Könsschemateorin anser hon kan leda till ökad insikt, och hon uttrycker även en önskan om "avschematisering" av samhället; där betydelsen av associationerna till det biologiska könets begränsas, så att människan är fri att vara och utvecklas utan restriktiva ramar (ibid.).

3.2 Role Congruity Theory - Eagly & Karau, 2002

Eagly & Karaus "*Role Congruity Theory*" utgår från att en samhällsligt gemensamt upplevd inkongruens; en bristande överensstämmelse (NE), mellan kvinnans sociala könsroll (kopplad till könsidentitet) och synen på ledarroller, leder till fördomar som forskarna menar orsakar ökade problem och svårigheter för kvinnor att, dels anta ledarroller, och dels även utgör en problematik när de väl befinner sig i dem (Eagly & Karau 2002, 573-575).

Könsroller definieras av Eagly & Karau som en samling gemensamt antagna förväntningar om vad som anses vara det faktiska, samt mest passande och ideala agerandet för respektive kön (Eagly & Karau 2002, 574). Könsroller beskrivs av Eagly & Karau bestå av *deskriptiva* respektive *injunktiva* normer, där deskriptiva normer definieras som; "*gemensamma förväntningar om vad individer i en särskild grupp faktiskt gör*" (Eagly & Karau 2002, 574), och injunktiva normer förklarades som; "*gemensamma förväntningar på vad individer i en särskild grupp borde göra, eller vad som hade ansetts vara bäst om de gjorde* (ibid.). Deskriptiva normer beskrivs alltså som "vad de gör", och Injunktiva normer som "vad de borde" göra (ibid.)

Eagly & Karau beskriver i sin teori *två* olika typer av fördomar gentemot kvinnor i ledarroller;

1. Att kvinnor bedöms ofördelaktigt när det kommer till att anses passa för ledarroller, till skillnad från män, då de egenskaper och karaktärsdrag som kopplas till ledarskapsrollen motsätter sig de deskriptiva normer som antas beskriva hur kvinnor som grupp *är* (Eagly & Karau 2002, 576). För att enkelt översätta detta med egna ord, skulle jag förklara denna fördom kort och gott, ungefär motsvara utlåtandet "Kvinnor passar inte in i ledarskapsrollen för att kvinnor av naturen inte *är* såsom som ledare *är*".

Ett annat sätt att beskriva fördomen är att Eagly & Karaus forskning visar att, då stereotypen av en ledare traditionellt sett är maskulint betonad, och historiskt sammankopplats med den maskulina könsrollen (Shein 2001), och kvinnliga könsrollen; hur kvinnor antas vara, uppfostras att vara, och på så vis *lär sig* att vara genom *socialiseringsprocessen* (Bem 1981, 354), inte bara går emot den maskulina könsrollen, utan även formas som rak motsats till denna, leder detta då till att kvinnan riskerar att uppfattas som att ej besitta de egenskaper och de personlighetsdrag som gör henne till en passande ledare (Eagly & Karau 2002).

Därav; Om tankarna lyder att en ledare är "som en man är" och kvinnan formas och antas vara motsatsen till mannen - då blir även kvinnan motsatsen till en ledare.

2. Att arbetet som kvinnor i ledarskapsroller utför bedöms ofördelaktigt, eftersom beteendena kvinnorna då utför anses icke önskvärda på grund av att de inte går ihop med de injunktiva normer som anger förväntningar för hur kvinnor "bör" agera (Eagly & Karau 2002, 576).

Exempelvis kan fördomen skildras följande; Att en manlig chef i sin arbetsroll tex. agerar på ett sätt som anses dominant, och detta ej framkallar negativ feedback eftersom han agerar i enlighet med de förväntningar som omvärlden har på honom, både som man och i arbetsrollen - jämfört med att en kvinnlig chef i samma situation agerar likadant, men får negativ respons. I enlighet med teorin skulle Eagly & Karau kunna mena att ett sådant fenomen, omvärldens negativa reaktion till samma beteende, beror på att mannen agerar i enlighet med sin könsroll, medan kvinnan å andra sidan bryter mot den, och därför löper högre risk att motta negativitet från andra, genom att hon exempelvis skulle kunna uppfattas som extra hård (Eagly & Karau 2002, 575-576).

Eagly & Karau påstår att hur ledarrollen definieras, i vilken mån den definieras i maskulina (respektive feminina) termer, är avgörande för utsikterna för kvinnor att upplevas som lämpliga ledare (Eagly & Karau 2002, 577), och att ju mer maskulint betonad den är, och ju större inkongruens mellan den och de deskriptiva normerna för kvinnans könsroll - desto större risk att hon anses okvalificerad (ibid.) Några av de konsekvenser som detta fenomen medfört - och i nutid riskerar att fortsätta att medföra (Powell 2020), har visat sig exempelvis vara;

- Negativa konsekvenser för huruvida kvinnor själva upplever sig passa "in i mallen", och besitta de egenskaper och karaktärsdrag som vi samhälleligt kommit att sammankoppla med ledare och vad det innebär att vara en kompetent och passande sådan (Shein 1973, 95-96)(Eagly & Karau 2002, 576, 583).
- Att kvinnor av omvärlden, i lägre utsträckning anses och förmodas besitta ledaregenskaper eftersom den kvinnliga sociala könsrollen frångår den maskulint betonade ledar-stereotypen (Eagly & Karau 2002, 576, 588-589)(Powell 2020,30-33).

Eagly och Karau förmedlar en risk för kvinnor att drabbas av en typ av “Vad jag än gör så blir det fel”; där de möter negativa omdömen då de bryter med sin könsroll för att agera i enlighet med en maskulin ledarstereotyp, men även riskerar att anses okvalificerade när de agerar i enlighet med sin könsroll, eftersom de då bryter mot ledarstereotypen (Eagly & Karau 2002, 583-584, 586, 590). Forskarna påstår att för att en förändring ska ske behöver samhället förändras i stort, vilket i sig leder till förändring av könsrollerna eller/och ledarrollen, exempelvis genom förändring av könssegregering på arbetsmarknaden eller i hemmet, eller genom transformation av, och avståndstagande från, den traditionella ledarrollen (Eagly & Karau 2002, 590-591).

3.3 Stereotyper

Stereotyper kan beskrivas som *“Ett socialt delat set av kognitiva generaliseringar (till exempel, trosuppfattningar och förväntningar) om de kvaliteter och karaktäristika som medlemmarna av en särskild grupp eller en social kategori innehar”*(Forsyth 2017, 461).

Stereotyper kan således förklaras som att det sätt varpå människor kategoriserar varandra efter olika sorters gruppstillhörigheter leder till att olika socialt delade förväntningar, förenklingar och generaliseringar görs om individer i dessa grupper med anledning av deras faktiska, eller antagna, gruppstillhörighet (Ellemers 2017, 276) (Forsyth 2017, 461-462).

Dessa antaganden och förväntningar är simplifierade, snabbt framtagna och överdrivna, och utgör många gånger grund för åsikter och övertygelser genom associationer som människan ofta gör helt automatiskt och omedvetet (Forsyth 2017, 461) (Ellemers 2017, 277-280) (Eagly & Karau 2002, 574). Människan använder sig av stereotypisering som sätt att gruppera och sortera intryck, för att göra sig en förenklad förståelse och skapa en mental bild av verkligheten (Ellemers 2017, 282-283).

Stereotyper kan beskrivas som *deskriptiva* genom att de utgör en förenklad mental “mall” som är tänkt att skildra *hur någon/något är*, och *preskriptiva* genom att de föreskriver hur något borde vara/agera för att leva upp till den (Ellemers 2017, 287, 292). Negativa konsekvenser är bl.a. att vi genom den förenklade versionen riskerar att bortse från individuella skillnader, missar att erhålla en mer nyanserad bild - vilket i sig är en riskfyllt vid t.ex. bedömningar, samt på grund av deras begränsande och polariserande verkan (ibid.).

3.4 Könssstereotyper

Könssstereotypisering förklaras vara en ofta omedveten, ständigt pågående, direkt förekommande process (Ellemers 2017, 277,280) (Eagly & Karau 2002, 574-575), eftersom könstillhörighet är något av det första människan registrerar och använder sig av som grundläggande kategorier för att gruppera människor (Bem 1981, 354)(Ellemers 2017, 277). Forskare som Ellemers har visat på att det snarare är *socialiseringsprocessen* och de *sociala roller* män respektive kvinnor antar, som står för större påverkan än de biologiska skillnaderna som könstillhörigheten för med sig när det kommer till ökad differentiering mellan könen (Ellemers 2017, 278). Hon förklarar det som att det biologiska utgör grunden som vi sedan genom socialiseringsprocessen och könssstereotypisering förstärker (Ellemers 2017, 278, 280).

Eftersom stereotyper erbjuder en förenklad mental modell som anger hur vi gemensamt antagit att "något är/brukar vara", föreskriver det (som tidigare nämnt) även hur någon/något bör agera för att passa in i den (Ellemers 2017). Enligt mig underlättas förståelsen av fenomenet genom att man tänker sig ett antal lådor märkta med kategoriseringar som t.ex. "Kvinna" eller "Ledare", och att stereotypen blir som själva lådan; En modell/mall, med beskrivningar av innehållet i lådan på respektive låda, där beskrivningarna blir till avgörande kriterier för huruvida någon anses höra till en viss låda eller en annan.

Exempel som visar på denna typ av sociala konstruktion av könssstereotyper, och att vi samhälleligt knyter an och associerar karaktärsdrag till kön, skulle kunna argumenteras vara det att karaktärsdrag som anses vara feminina inom en kultur och en folkgrupp likväl kan anses vara maskulina i en annan, vilket forskare som Geert Hofstede påvisat och som han menar beror på skillnader i olika länders övergripande nationella kultur (Hofstede 1996).

3.5 Ledars stereotyper

Ledarskap definieras enligt Forsyth som "*Guidance of others in the pursuit of individual and collective goals, often by directing, coordinating, motivating, supporting, and unifying their efforts; also, the ability to lead others* (Forsyth 2017, 265-267).

Ledar stereotyper kan definieras och anses "*representera uppfattningar om de egenskaper som är karaktäristiska för ledare och managers*"(Powell 2020, 22). På samma vis som tidigare nämnda stereotyper är dessa gemensamt antagna uppfattningar både deskriptiva och preskriptiva, och utgör således en simplificerad mall för hur ledare beskrivs "vara" och hur de

“*bör vara*” (Ellemers 2017). Denna “mall” är delvis baserad på tankar om de som innehar ledarpositionerna i dagsläget; i fråga om förväntningar på exempelvis karaktäristiska, beteenden, etc., men även kring de som historiskt sett innehaft dessa roller (ibid.).

Forskare som Powell påpekar att trots en nedgång i hur mycket ledarskapsstereotypen idag är kopplad till maskulinitet, är ledarstereotypen fortfarande övervägande kopplad till karaktärsdrag som anses maskulina (Powell 2020, 28, 30). Stereotyper tenderar även att vara trög-förändrade (ibid.), och forskare som Eagly hävdar att det inte skett mycket till förändring av könsstereotyperna de senaste åren (Eagly 2020).

Problem som den maskulint betonade ledar-stereotypen riskerar medföra är t.ex. att färre kvinnor söker sig till ledarroller, och att fenomenet på så vis kan utgöra en bakomliggande faktor till varför färre kvinnor än män innehar ledarskapspositioner (Powell 2020, 33)(Schein 1973, 99). En annan potentiell fara är att kvinnor i ledarroller riskerar att bedömas ofördelaktigt, vilket i sin tur skulle kunna ha konsekvenser både i rekryteringssammanhang och för kvinnors självupplevda prestationsförmåga som ledare (Eagly & Karau 2002). Ellemers påtalar en risk för att objektiviteten vid bedömningar påverkas, samt för en påverkan på synen på kandidaternas förmåga, såväl som på hur ett utfört arbete värderas (Ellemers 2017, 279).

4. Vetenskapsteoretisk positionering

Studien utgår från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, i den mening att sociala kategoriseringar ses som gemensamt skapade föreställningar (Holt 2015,17). Att människor i samspel med varandra konstruerar sin egen verklighet, och att förståelsen för, och den verklighet de sedan upplever och många gånger tar för given på så vis är ett resultat av deras egen gemensamma konstruktion (ibid). Att ta avstamp i ett socialkonstruktivistiskt synsätt innebär därmed ett kritiskt förhållningssätt och ifrågasättande av exempelvis kategoriseringar och sociala roller såsom “*Feminin*” kontra “*Maskulin*” (Bryman 2018, 58-59). Ett pragmatiskt syn- och tillvägagångssätt kan beskrivas ha tillämpats i studien, vilket inneburit ett fokus på praktisk lämplighet i valet av teori och metod i förhållande till frågeställningen (Denscombe 2018, 232)(Kvale 2014, 74-45).

Tidigare forskning som riktats mot kvinnors ledarskap och kvinnors underrepresentation i chefsroller har många gånger utgått från ett *feministiskt* perspektiv och feministiska ideologier (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2018). De feministiska ideologierna, som bl.a. kan delas in i de fyra stora: Liberalfeminism, Radikalfeminism, Marxistisk feminism och Socialistisk Radikalfeminism, har alla gemensamt att de problematiserar och söker förklaringar för ojämlikhet mellan könen, samtidigt som de skiljer sig ideologiskt i sina sätt att förstå och förklara de problem de uppfattar, samt i aspekterna de väljer att fokusera på och anser är av störst vikt (ibid.). I studien har jag dock alltså valt socialkonstruktivism som utgångspunkt, och i det skiljer sig denna från de feministiska perspektiven genom att tyngdpunkten för förståelsen ligger i själva uppfattningen om den sociala konstruktionen av verkligheten och ifrågasättandet av denna, och att jag därmed ej tagit avstamp i, och ej heller valt att förena det med de grundvalar varpå nämnda feministiska ideologier vilar (Bryman 2018, 58-59) (Wahl et al. 2018).

Perspektivet kan även tillstå motsätta sig *essentialism*, inom vilken individer och objekt uppfattas som att ha inneboende förutbestämda egenskaper, genom att konstruktivismen, även kallad - konstruktionism, förstår dessa uppfattningar som socialt konstruerade (Wahl et al. 2018, 35) (Bryman 2018, 825).

Konstruktivismen kan också anses vara en motpol till *biologisk determinism*, eftersom den biologiska determinismens ståndpunkt återfinns i betoningen av biologiska faktorer, såsom t.ex. hormoners inverkan, som främsta förklaringsmodell för exempelvis skillnader mellan könen, och att konstruktivismen, med sin utgångspunkt i den sociala konstruktionen, av sociologer framhållits som nödvändig för helhetsförståelse av verkligheten (Wahl et al. 2018, 35)(Miller M, Costello Yang 2001, 594- 597). Forskare som Miller och Costello menar att det endast är med beaktande av och genom integrering av faktorer som kultur och social konstruktion kombinerat med biologiska faktorer, som vi kan få en riktig förståelse och finna bakomliggande orsaker till könsskillnader (och genus) (ibid.).

5. Metod och tillvägagångssätt

Den metod jag har valt att använda mig av är enskilda datorstödda kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Detta eftersom att intervjuer anses med fördel kunna användas som forskningsmetod när målet är att frambringa kvalitativa data, av till exempel typen erfarenhet- och åsiktsbaserad (Denscombe 2018, 394, 268). Intervjuerna kan klassas som semistrukturerade, då de både utgått från den ram och frågor som fastlagts utifrån frågeställning och problemformulering, men även lämnat rum för respondenten att utvidga och utveckla sina svar, samt genom att jag som intervjuare fått vara anpassningsbar och lyhörd, och därmed exempelvis inte alla gånger tagit frågorna i exakt ordningsföljd (Denscombe 2018, 269).

Genom en avvägning i hur pass strukturerade intervjuerna varit har jag försökt minimera risken att avbryta respondenternas tankeprocess, för att på så vis försäkra att de fått möjlighet att betona vad de själva anser vara särskilt viktigt i frågan (Kvale 2014, 176).

Intervjufrågorna har formulerats öppet i det att respondenterna *inte antas* ha någon specifik utgångspunkt, synvinkel, eller åsikt, samt att jag som intervjuare frågat om deras egna uppfattning och bett dem med egna ord beskriva och utveckla sina tankegångar. För att förvissa mig om att jag har förstått respondentens uttalanden rätt har jag varit noga med att ställa följdfrågor, eller klargöra genom att upprepa respondentens ord och fråga om jag förstått henne rätt, i enlighet med vad Denscombe beskriver i sina riktlinjer för god intervju-praxis (Denscombe 2018, 277-281).

Enligt samma praxis har jag även strävat mot att förhålla mig så objektivt som möjligt, genom att avhålla mig från egna åsikter och att ej göra värderande yttranden vid varken ställandet av frågor, eller som kommentar till respondentens svar (ibid.) Detta för att motverka risken för "*Intervjuareffekten*" - att respondenternas svar präglas av mig som intervjuare, och vad respondenten tänker om mig och mina förmodade förväntningar på dem, snarare än kommer av respondentens egna genuina åsikter och upplevelser (ibid.).

Intervjuerna har genomförts i realtid över internet, via ljud- och videokommunikation och anslutningsplattformen "Zoom-meetings". En av anledningarna till detta är på grund av den annalkande julen, vilket inneburit att respondenternas tid begränsats, och där användningen

av plattformen har underlättat geografiskt, tidsmässigt och ekonomiskt, p.g.a. att resandet uteblivit (Denscombe 2018, 286-288). Varje intervju har spelats in, vilket respondenterna på förhand både fått information om, och gett sitt samtycke till (Se avsnitt 4.2). Intervjuerna har varit 45-60 min långa vardera. Eftersom respondenten ej haft tillgång till intervjufrågorna skriftligen, samt att det endast gått att ansluta till online-mötet genom att ha erhållit en länk via sin e-postadress, och sedan blivit "inläppt" av mig som värd för mötet, har risken för att intervjufrågor och data ska spridas, minimerats (ibid.).

Fler positiva aspekter med metodvalet har varit möjligheten till dubbel inspelning som försäkran (utifall att utrustningen slutat fungera), genom inspelning i programvaran som mötet hållits med, med direkt nerladdning till dator efteråt, samtidigt som jag har kunnat använda en ljudupptagare bredvid mig. Nackdelar med metodvalet har exempelvis varit stor tidsåtgång för genomförande och transkribering, samt att den insamlade datan och den riktning intervjuerna tar, i stor mån även formas av respondenten, och att online-kommunikationen i form av video och ljud ger mindre visuell information vad gäller saker som att t.ex. tyda respondentens kroppsspråk, än vad som varit möjligt vid intervjuer face-to-face (Bryman 2018, 590-591)(Denscombe 2018, 293-294).

Att ingen av intervjuerna blir den andra lik, inte uppnår samma konsistens, på grund av respondenternas inverkan under insamlandet av datan, kan dock även ses positivt, enligt mig, eftersom det blir tydligt vad respondenterna själva har ansett vara av störst vikt i intervjun och de ramar den utgått från. En annan problematik att beakta kring metodvalet intervju menar Kvale är maktassymetrien mellan intervjuare och respondent, där jag, i egenskap av intervjuare och som den som har utformat studien, måste väga in det faktum att jag har konstruerat den och därmed fastlagt ramarna, vilket ger en ojämn maktfördelning där jag som intervjuare bl.a. sitter på en form av tolkningsföreträde (Kvale 2014, 51-52). Ett sätt för mig att hantera detta, är dock att, i enlighet med Kvale, använda mig av en öppen reflektion i analysdelen av uppsatsen, kring vilken påverkan denna maktasymmetri kan ha haft för datainsamling och resultat (ibid.).

5.1 Procedur

Transkribering genomfördes genom att jag noggrant lyssnade igenom varje intervjus ljudupptagning och samtidigt gjorde en direkt utskrift. I utskriften anges respondenten som "R" och jag som intervjuare, som "I". Respondentens betonade ord skrevs i fetstil, och

händelser som exempelvis skratt, har markerats med asterisk, pauser mitt i meningar har angivits med punkter; “.....”. Den direkta utskriften är, precis som namnet anger, ett försök till en preciserad direkt utskrift, fri från tolkningar, för att för validitetens skull, på ett så riktigt sätt kunna återge det exakta ordflödet, vilket Kvale menar med fördel görs exempelvis för att inte glömma respondentens exakta ordval (Kvale 2014, 219, 225). Utskrifterna har sedan använts som grund till analysen.

Den analysmetod jag valt är *meningstolkning* genom *meningskodning*. Genom att först grundligt, och sedan övergripande, ha läst igenom transkriberingen av intervjuerna markerade jag sedan stycken genom att finna nyckelord, vilka jag använde som grund till att kategorisera och färgkoda respondenternas svar efter teman av relevans för frågeställningen (Kvale 2014, 242-244). Partier ur intervjuerna har lyfts ut och citerats för att förmedla respondenternas svar på forskningsfrågorna. Meningskodning används med fördel för att överblicka stora ansamlingar av data, men innebär även en form av tolkning av materialet, där vissa aspekter framhävs som mer centrala (Kvale 2014, 242). Om detta görs på ett riktigt sätt innebär det dock att de meningar och teman som är av störst vikt för besvarande av frågeställningen tydliggörs (ibid).

5.2 Etiska överväganden

För att försäkra mig om att studien hållit ett etiskt förhållningssätt upprättade jag en *samtyckesblankett* och en *informationsblankett* (se **Bilaga 3 & 4**), som jag skrev ut och lät respondenterna på förhand läsa igenom, ställa frågor kring om de behövde, och signera innan intervjun kunde starta (Denscombe 2018, 267). I samtyckesblanketten framgick till vilket universitet studien är knuten, att medverkan är frivillig, och att respondentens identitet skyddas genom anonymisering.

Anonymisering gjordes med hjälp av koder vid transkribering, samt genom att uppgifter som går att knyta till deltagarnas identitet, eller arbetsplats, inte skrivs ut i transkribering eller uppsats. Den enda person som har haft tillgång till ljudupptagning och råmaterial är jag. Respondenterna fick även veta att de närhelst de skulle vilja kan välja att dra sig ur studien, utan att behöva ge en förklaring om varför, samt fick mina kontaktuppgifter utifall att de hade frågor eller funderingar i efterhand. I och med signeringen försäkras respondenten att hon tagit del av delgiven information, är införstådd med den, och ger samtycke till att medverka.

5.3 Urval

Studiens urval tillkom till följd av frågeställningen. Utgångspunkten har varit att intervjua kvinnor som arbetar i chefspositioner eftersom målet var att få inblick i kvinnornas egna subjektiva uppfattningar kopplat till forskningsämnet. Urvalet kan beskrivas som ett *explorativt urval*, då fokus inte ligger på att representera en hel population, utan snarare innebär ett fokus på kvalitativ djupdykning, och urvalsmetoden i sig anses bättre lämpad för både mindre forskningsstudier och en kvalitativ typ av undersökning (Denscombe 2018, 58-59).

Det kan också återges som ett *icke-sannolikhetsurval* eftersom urvalet ej gjorts slumpmässigt, och att jag särskilt valt respondenter med erfarenheter kopplade till sin chefsroll, samt att de är kvinnor (ibid.). Ett visst inslag av bekvämlighet och pragmatism i fråga om geografisk närhet och tillgång till respondenter har tillämpats, med anledning av studiens korta tidsram och knappa resurser (Denscombe 2018, 70-72,75). Kvinnorna i studien kommer alla från olika organisationer inom privat näringslivsverksamhet, vilket diskuteras närmare i analysdelen. De är även alla födda olika årtionden, samt är chefer i organisationer med variation i strukturer och mål, och som skiljer sig från varandra i könsfördelning bland, dels chefer, och dels bland de ansvarar för.

5.4 Metoddiskussion

Intervjuaren

Forskare som Bauman & May tillstår dock att även om sociologen i sin yrkesroll försöker behålla sin distans för att försäkra objektiviteten, och på så vis kunna se samband och göra riktiga bedömningar och "ta tempen" på den sociala verkligheten, så är hen ändå människa och därmed del av den verklighet de försöker beskriva, vilket förstås påverkar forskningsresultaten (Bauman & May 2017,19-20). Ett sätt som jag försökt att motverka detta på är dock att använda mig av "öppna kort" genom självreflektion, samt att i enlighet med hans riktlinje hålla en öppen redogörelse för metodval och process (ibid.).

Att förmedla ett åsikts-neutralt intryck som intervjuare, samtidigt som visat intresse och förståelse för respondenten genom följdfrågor etc., har varit ett medvetet sätt att försöka se till att jag i egenskap av intervjuare har haft så lite påverkan på intervjusvaren, och därmed på datan och resultatets validitet, som möjligt. Detta för att svaren på forskningsfrågorna

kommer ur respondenternas upplevelser och inte av deras reaktioner på mig, eller vad de evt. tror att jag vill ha ut av studien (Denscombe 2018, 277-281).

Respondenterna

Kvinnorna i studien arbetar alla inom privata verksamheter, vilket man bör ha i åtanke vid analys av resultatet, då det skulle kunna ha viss inverkan. Eftersom studien dock ej gör anspråk på att vara en storskalig, övergripande och allmängiltig studie, utan istället är av den mindre och mer explorativa kvalitativa arten, är det viktigt att den i en diskussion kring reliabilitet och generaliserbarhet behandlas som sådan - och att den istället med hjälp av pragmatismen kan ses som en bit kunskap i en viss historisk nutida kontext (Kvale 2014, 310)(Denscombe 2018, 419, 422).

Att alla respondenter är födda under olika årtionden, med olika typer av utbildningar i ryggen, som arbetar i skilda typer av företag med skiftande inriktningar, och med varierande andel män respektive kvinnor på arbetsplatsen, skulle jag dock mena är studien till fördel, dels för bredden och på grund av möjligheten till att jämföra intervju svaren emellan och dess eventuella påverkan, och att det är aspekter vars inverkan är värda att analyseras vidare, också att ta hänsyn till vid eventuella större forskningsprojekt. Ett sätt att inte rubba validiteten gällande denna punkt har varit att fråga respondenterna själva, om och hur de tror att arbetsplatsens utformning och sammansättning påverkat deras svar och upplevelser rörande studiens frågeställning.

Transkribering & Process

Ett annat sätt att försöka försäkra studiens validitet har varit att se till att transkriberingen gjorts på ett grundligt och precist sätt, att ha återgivet intervjun ordagrant, utan att lägga in tolkningar (Kvale 2014, 225-226). Detta för att utskriften således ska mäta respondentens svar, och inte mina egna tolkningar (ibid.). Trots detta behövs en medvetenhet om att även direkta utskrifter tolkas i den mening att förståelsen för hur uttalanden och meningar har yttrats, och hur de bör anges, är en individuell tolkningsfråga, är vilket jag är medveten om (ibid.). Att varje utskrift gjorts av samma person, mig, och med samma format och premisser, ökar dock dess reliabilitet, skulle jag hävda, då förfarandet varit detsamma. Även att jag, i den mån jag kunnat, ämnat vara så saklig i mitt förfarande, och så öppen som möjligt i hur processen gått tillväga, utan att för den delen riskera respondenternas konfidentialitet.

6. Resultat

6.1 Resultatets disposition

Resultatets disposition har utarbetats och redovisats i enlighet med ordningsföljden på frågeställningens frågor och efter intervjuguidens utformning. Överskrifterna visar först den fråga ur frågeställningen som svaren behandlar, och sedan även kring vilket fokusområde, som exempelvis; "Egenskaper". De kursiverade överskrifterna har tagits ut ur intervjusvaren efter transkribering för en övergripande, sammanfattande bild av respondenternas svar. Under redovisningen av svaren på intervjufrågorna kommer citat att tas ut för att ytterligare belysa dessa svar.

6.2 Redovisning av resultat

Fråga 1

- Upplever intervjupersonerna att köns-och femininitetsnormer har gett upphov till *särskilda förväntningar* på hur de som kvinnor bör utöva sitt ledarskap jämfört med män, samt hur deras beteenden tolkas och tas emot av exempelvis kollegor?

Eftersom detta är en mer övergripande fråga ur frågeställningen, som eventuellt är svårbesvarad, försökte jag att erhålla respondenternas svar genom att formulera flera frågor i intervjuguiden gällande respondenternas upplevelser av omvärldens förväntningar på dem i ledarrollen kopplat till den kvinnliga könsrollen. Frågorna delades upp i förväntningar på: Egenskaper/Karaktärsdrag, Beteenden, och Utseende & Kläder, samt tankar kring ledar stereotypen.

Särskild förväntan på egenskaper

En Varm, Mjuk & Emotionellt Engagerad chef

På frågan om respondenterna upplevde att det fanns egenskaper som de har lättare att tillskrivas/antas besitta av andra på arbetsplatsen på grund av din könstillhörighet, svarade två av respondenterna jakande, och med ord som; Tillmötesgående & Trevlig, Varm, Emotionell, Lyhörd, Mjuk. En av respondenterna beskrev att hon uppfattar en förväntan på sig att hon skulle bli mer emotionell och ledsen i arbetet, och upplever att hon därför erhåller mer emotionell stöttning av ledningen, än hennes manliga kollegor i samma position:

*R: "Jag har märkt av att jag får mer stöd från ledningsgruppen, i form av att de tror att jag blir mycket mer ledsen än vad jag kanske **blir**, och jag tror inte att jag hade fått det bemötandet om jag hade varit man. Utan det.. är att det verkar finnas någon sorts förväntan om att jag blir mycket mer ledsen och emotionell av saker som händer runt omkring än vad jag faktiskt blir. Och sen är det inte fel att bli det, eller att bry sig så, men jag.. känner att jag, innan de lär känna mig som person, att det är den bilden jag har. Eller att, att det är den bilden jag har att, inte tävla mot, men mätas mot."*

Mjuk kontra Hård - En tunn linje

En annan av respondenterna kom direkt istället in på egenskaper som hon upplever att omvärlden anser att hon *inte* besitter, vilket även utgjorde svar på intervjufrågan gällande huruvida respondenterna upplever att de fanns egenskaper som de har svårare att tillskrivas/antas besitta. Hon beskriver att hon upplever att vissa personer inte tror på hennes förmåga som chef, och att hon fått höra att hon inte är hård nog i chefsrollen:

R: "Jag har till och med fått höra det på omvägar, men jag tar inte åt mig av det. Jag är inte tillräckligt hård, och jag förstår inte vart jag ska vara hård här, det här är... alltså det är ju inte varghundar jag jobbar med direkt."

Ord för egenskaper som respondenterna nämner att de har svårare att tillskrivas/antas besitta är bland annat: Bestämd, Hård, Tydlig och Rak.

Alla tre av respondenterna beskriver i sina intervjuer hur olika reaktioner har uppstått kopplat till att "vara bestämd" (genom att exempelvis uttrycka sig rakt och tydligt, vilket en av dem nämner), antingen genom att respondenten ansetts vara för lite bestämd i sin chefsroll, att denne har erbjudits hjälp till att vara mer bestämd, att denne fått råd att vara mindre bestämd och hur hon kan göra det, eller t.ex. genom att folk på arbetsplatsen blivit förvånade när respondenten varit det;

*R2: "Eller att, vara tydlig, på ett sätt att, så att säga, rak och tydlig om vad som behöver göras. Där jag känner att, jag får erbjudande om att få hjälp, fast jag kanske inte riktigt behöver det *skrattar till* Och det blir mer av en...nu börjar folk lära sig, men det känns som att det blir lite av en chock fortfarande att, att när jag gör det, för då får jag kommentaren om att bara "Oj! Vad rak du var, åh! "Alltså, jag får beröm för saker som jag känner att.. återigen.. jag ser det som att det är en del av mitt jobb."*

Genom intervjuernas semistruktur har jag som intervjuare under intervjuerna kunnat lägga till extra uppföljningsfrågor, vilka är användbara för att ytterligare försöka utreda förstå och klargöra respondenternas uppfattningar (Kvale 2014, 180-181). På en uppföljningsfråga om huruvida respondenten tror att det hade varit annorlunda om hon varit man och haft samma beteende, svarade hon följande;

R2: "Ja, det tror jag. För då hade det varit mer, att.. att jag är ambitiös eller att jag är driven, eller att jag är hungrig för den här rollen, alla dom bitarna. Det.. är inte sånt jag får höra så mycket från de manliga kollegorna. Det blir mer så här "Oj, aha, du kan vara rak! Hur känns det där?" "Och där är jag väldigt glad att just min chef är kvinna, som själv har gjort den resan, för då kan hon säga saker till mig som kanske inte är klassiskt kvinnliga attribut men hon kan säga; "Ja, men du är modig i det här". Samtidigt så tänker jag, hade hon sagt till en man att **han** är modig, det vet vi inte.. Ibland känner jag att det kanske blir mer daltande med mig eftersom jag är kvinna, på gott och ont. På gott, känner jag att det är skönt att jag får diskutera saker, men... det är ju kanske störande ibland att mina kollegor kan bli förvånade av att jag klarar av att göra mitt jobb. Det kan kännas lite förminskande."

Respondenterna i varje enskild intervju använder sig av ord som "Mjuk" och "Hård", och betonar att de förväntas vara mjuka snarare än hårda, vilket framgår ytterligare i deras svar på frågorna kring upplevda förväntningar på deras beteenden i ledarrollen, där de likt ovanstående citat, berättar om tillfällena då omgivningen även reagerat på deras beteende när de agerat bestämt;

R1: "Mhm. Ja, bestämd till exempel. Men det tror jag är mer, jag vet inte, jag tror det är mer med min personlighet att jag är.. jag tror jag är ganska mjuk, men jag kan vara bestämd *skrattar*, men det händer inte så ofta. Så när det väl händer så blir det kanske lite "Jaha.. okej". Folk tycker jag reagerar..."

I: "När du är bestämd?"

R1: "Ja.."

Särskild förväntan på beteende

Mjukare framtoning & Tillmötesgående

På frågan om huruvida respondenterna upplever att individer på sin arbetsplats *antas* oftare utföra vissa beteenden, just på grund av deras könstillhörighet, svarar två av tre respondenter nej, varav en av respondenterna berättar att hon inte känner så och tänker att det delvis är på grund av att det finns många kvinnor med ledarroller på hennes arbetsplats, medan en annan svarar nej rakt upp och ner. Samtidigt nämner alla tre respondenter, varav en av dem framfört i tidigare citat, att de upplevt att det har väckt reaktioner på arbetsplatsen när de har agerat bestämt, eller inte ansetts vara bestämd nog;

R: "Det blir någon sorts chockfaktor för åhöraren. Jag känner att, även om det, kan finnas en förväntan på att jag ska vara mer mjuk i min framtoning, och jag ska.. potentiellt undvika att ta beslut som går emot konsensus bara för att se till att ha fred i gruppen. Jag gör kanske inte de sakerna. Det kommer som en chock varje gång, för jag tror inte riktigt att det är den förväntan som..som man har på en kvinnlig chef, åtminstone inte i början av sin chefskarriär."

Respondenten som uttalar att hon upplever en förväntan på en mjukare framtoning hos henne, fortsätter genom att berätta hur hon fått rådet av flera kvinnliga chefer om att "Fluffa till" sitt språk och sina uttalanden;

R: "Tänk nu på när du, du är ju rak och bestämd, tänk bara på att det är väldigt lätt att bli uppfattad som bitchig, så ibland måste man fluffa till allting bara för att man är kvinna."

I: "Fluffa till" ?

R: "Ja, men, att lägga in det "lite finare" och "Aa men jag förstår ditt perspektiv på det där och.. vi kanske". Alltså använda så mycket extra för att få fram ett budskap, när du bara vill få fram det, och du vet att en man skulle lätt kunna få fram det direkt, men som kvinna riskerar du att bli kallad för en bitch. Och den här bitch-stämpeln är något som du kan få, eller får i efterhand. Och jag tror dessutom att när folk börjar prata om det som hänt, på ett möte eller i en viss situation. Det är ryktesspridningen om den situationen som blir sen en sanning, och sen blir "bitch-stämplarna". Och har du fått en stämpel som bitch, som kvinna, som ju för övrigt, väldigt.. bara ordet i sig är ju, kvinnligt, en man får inte bitch-stämpel, han får ju någonting annat.. Den är ju väldigt svår att jobba sig ifrån sen, så det känns..man är ju livrädd att få den, för har du väl fått den, då får du ju jobba väldigt hårt för att komma iväg, och då måste jag vara super super-snäll och den här härliga prinsessan nästan."

Respondenten beskriver det som att gå på en "tunn linje" av att vara bestämd, och uttrycker det som att utifall att hon *inte* är det, riskerar hon att folk runtomkring säger att hon inte klarar av att vara en stark ledare som kvinna, men att om hon å andra sidan är *för* bestämd, riskerar hon att stämplas som en bitch. På uppföljningsfrågan om hon känner att hon behöver "fluffa" sitt språk i lika stor utsträckning beroende på om hon har manliga eller kvinnliga medarbetare, svarar hon att hon inte ser någon skillnad i det. Hon nämner dock att hon behöver vara försiktigare med hur hon uttrycker sig till de kvinnliga medarbetarna, då hon menar att de har större skepticism inför hennes chefskap, samtidigt som hon anser att hon mottar mer skepticism från de manliga medarbetarna i tekniska frågor. En annan respondent uttrycker också att hon upplever att kvinnor varit hårdare gentemot andra kvinnor på arbetsplatsen, medan hon anser att männen varit snällare mot kvinnor och hårdare mot andra män;

R: "Vad jag har sett på tidigare arbetsplatser så har kvinnliga ledare varit väldigt mycket hårdare mot kvinnorna, men väldigt mycket snällare mot männen, och faktiskt tvärtom också, att manliga ledare varit snällare mot kvinnorna och lite tuffare mot männen."

Ett Relationellt fokus

En av respondenterna beskriver att hon uppfattar att det finns en större förväntan på att de kvinnliga cheferna på hennes arbetsplats ska prioritera och tros främst ha sitt fokus på de

relationella aspekterna av arbetet framför leveransen av produkten. Hon redogör sedan för detta genom flera exempel, där hon exempelvis upplever att de kvinnliga cheferna förväntas i större utsträckning lyssna på medarbetarnas privata problem och även visa mer förståelse och empati, genom att exempelvis i större mån bevilja ledigheter;

R: "Vad jag har uppmärksammat är att, de kvinnliga cheferna, vi får ta mer.. medarbetarna kommer och pratar mer om sina problem med oss, privata problem också, där de vill ha stöttning även i sitt privatliv i större utsträckning än vad jag har sett att de manliga cheferna får. "Jag har hört betydligt fler kvinnliga chefer.. känna att de blir tyngda av att medarbetare kommer med så mycket av sina privata problem till dem, och man får nästan agera psykolog på ett till ett, snarare än chef, där vi ska fokusera på medarbetarnas utveckling och liksom, situation på jobbet.. Och jag har också sett kvinnliga chefer också bidra till den här stereotypen i större utsträckning."

(Uppföljningsfråga) I: "Tror du att det hänger ihop med den här förväntan som du beskrev, på ett relationellt fokus och på empati och värme?"*

R: "Aa. Ja, det tror jag."

I: "Så att det blir ett mer ansvar för relationerna och ansvar för personerna på ett annat sätt då?"

R: "Aa, det tror jag. Det var nog en väldigt bra observation där. Definitivt."

Att arbeta för andra

En av de respondenter som sagt att hon inte upplever förekomsten av någon skillnad i förväntan på hennes och andra chefers beteende med koppling till könsroller på hennes arbetsplats, beskriver att det dock finns en särskild situation där hon känner att en manlig kollega förväntar sig att hon gör arbetsuppgifter åt honom, vilket hon nämner att hon tror att förväntar sig på grund utav att hon är kvinna;

*R: "Det finns.. någon enstaka person, vi har en person som jag faktiskt inte klarar av.. *skrattar* som också är chef.. som.. ja nu när du säger det så, den personen förväntar sig att eh...man ska administrera saker åt honom. Vilket jag känner att ah, att det inte är mitt jobb då. De gånger vi har interagerat så tycker jag, liksom att, om han har en blankett som han ska skicka in liksom så ska inte han lägga den till mig, för att jag ska skanna den, för jag är inte hans sekreterare."*

"Om man har fått en instruktion ifrån mig att, gör så här liksom, du behöver få en signatur..ehm.. och du behöver lägga den i det här facket.. ehm så klarar han typ inte av det.. utan.. skickar runt och.. skickar runt till VDn att hon hämta den."

På uppföljningsfrågan om huruvida hon tror att mannen endast skickar till kvinnor att de ska hämta, svarar respondenten att hon inte vet och att det endast är hennes personliga erfarenhet.

En av de andra respondenterna ger i sin intervju flera exempel där hon beskriver att hon anser att de kvinnliga cheferna oftare gör vad hon benämner som "går förbi sig själva" för sina anställdas skull, genom att de i större utsträckning arbetar sjuka än sina manliga kollegor och gör saker för sina medarbetare, som när dessa sedan tagits upp och diskuterats, genererat reaktioner där en del kollegor menat att chefen i fråga gått för långt i sitt arbete för den anställda, och att det inte egentligen ingår i deras arbetsuppgifter;

R: "Jag har sett att kvinnliga chefer i större utsträckning jobbar än att vara sjuka, än vad jag har sett manliga chefer göra. Även tar på sig och gör medarbetarnas jobb i större utsträckning, för "Jag vet att de har mycket att göra, jag kan fixa det åt dem". Medan jag inte har sett det lika mycket hos manliga chefer som.. ändå delegerar det jobbet till sina medarbetare."

R: "...för hon var ju trött själv på att bli sönderstressad för att hon gjorde för mycket för andra.. folk blev ju chockade, men jag märkte att männen blev mer förvånade än kvinnorna. De tyckte att, nä men "Det är klart att du inte ska göra det här!" Det här är liksom att gå för långt, det här ska man inte göra, medan kvinnorna hade sagt att, "Ja men det är ju en svår situation.. och man vet inte hur man ska göra". Alltså, man hörde redan där att det var olika attityder i hur man hanterar det. För mig visar det någonstans att, det dels är vilka förväntningar vi själva ställer på oss själva, det är inte bara utifrån.. men där kunde jag höra en attitydskillnad."

Respondenten uttrycker även att hon tror att det självupppoffrande beteendet både är något de kvinnliga cheferna personligen har, men också som i högre grad förväntas av dem;

R: "Det finns liksom, jag tror att, både ett beteende som vi har, men kanske också förväntan som sätts att på att vi som kvinnor ska offra oss mycket mer i vår roll. Det blir.. jag kan ibland uppleva att som kvinnlig chef, att man blir satt i någon sorts... jamen "mamma roll" för hela gruppen, och inte mamma på något positivt sätt, utan på den tråkiga gamla bilden av att, en mamma ska alltid offra sig själv, för sina barn. Och den bilden kan jag få av kvinnliga chefer, att vi hela tiden ska offra allt det vi har, för att våran grupp ska må bra, och det beteendet blir ju det här med att, gå och träna med dom, göra deras jobb och lyssna på deras privata problem."

(Uppföljningsfråga) I: Men om en man skulle säga "Ja, fast det här ingår inte i mina arbetsuppgifter, det här är inte mitt ansvar". Tror du att det skulle bli skillnad på om en kvinnlig chef sa så, när det gäller de här relationsbeteendena som du beskriver? Än om en kvinna säger "Nej, fast det här är inte mitt ansvar"?"*

*R: "Ja, jag tror det. Jag tror att man skulle uppfattas som kall och... ah men **kall**, och som att man inte bryr sig om människor. Jag tror att det, skulle nog vara väldigt svårt att ta den delen, för att det är klart ingen skulle säga såhär att "Ah men det här är inte mitt ansvar". Man skulle ha sagt det på ett annat sätt, men, jag tror att som kvinnlig chef, jag hade varit väldigt försiktig med att välja mina ord där, för att jag vet att jag... riskerar att snabbt bli klassad som bitch, och kall och.. en person som sätter sig själv före alla andra, trots att, jag blir ombedd att göra någonting som inte.. ingår i min roll"*

Fråga 2

- Upplever intervjupersonerna att den manligt könsstereotypiska idealbilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta, har inverkat på hur de i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet? I så fall, på vilket sätt?

Förhållandet till uttryck för Maskulinitet & Femininitet i yrket

- *Upplever du att uttryck som associeras till maskulinitet (t.ex. karaktärsdrag, utseende & kläder, och beteenden) värderas lika högt som uttrycks som associeras till femininitet på din arbetsplats?*

På frågan om respondenten upplever att uttryck som associeras till maskulinitet (t.ex. karaktärsdrag, utseende & kläder, och beteenden) värderas lika högt som uttryck som associeras till femininitet på hennes arbetsplats, svarar en av respondenterna att hon upplever att femininitet värderas högre på hennes arbetsplats, vilket hon menar beror på att hon som enda chef är kvinna, samt att nästan alla medarbetarna är det och att kvinnor mest drar sig till företagets nisch. En annan av respondenterna svarar nej, och att hon upplever att uttryck som generellt brukar associeras till maskulinitet värderas *“kanske något högre”* än femininitet, och att hon känner att *“det är klart att det påverkar”* henne och att hon är medveten om det, och därför försöker att ta medvetna beslut kring vad hon vill göra med det i sitt arbete. Den tredje respondenten anser också att maskulinitet värderas högre på hennes arbetsplats.

- *Framställs egenskaper och beteenden som traditionellt klassats som feminina, främst positivt eller negativt i ledarskapssammanhang, enligt dina erfarenheter i yrket? (T.ex. “Omhändertagande”)*

Samma respondent framhåller att hon tror att femininitet generellt framställs som mer negativt i ledarskapssammanhang än positivt och uttrycker sig på följande vis;

R: “Jag tror att det främst framställs negativt. Kvinnor behöver generellt bevisa sig mer än män. Kvinnor hamnar i någon sorts rävsax, medan manliga beteenden subventioneras.”

(Följdfråga): “Menar du att det är på grund av stereotypen?”*

R: “Ja, för männen är normen.”

På frågan om hon upplever att det påverkar hur hon i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet svarar samma respondent att hon bejaktar sin kvinnlighet i ren protest, genom exempelvis sina kläder och menar att;

R: “Om vi inte gör det, hur ska vi då kunna uppnå en förändring?”

En annan av respondenterna upplever att femininitet på hennes arbetsplats främst framställs som positivt, och menar att det påverkar henne genom att hon känner sig tryggare i att kunna anamma feminina uttryck. Den tredje respondenten anser att egenskaper och beteenden som traditionellt klassats som feminina, tenderar att värderas lägre i ledarskapssammanhang, men menar att det inte påverkar henne då hennes arbetsplats är så inriktad på kvinnor och att femininitet därför värderas högre på just hennes arbetsplats, samt att hon känner att hon aktivt arbetat för en kultur där man ska kunna vara som man är.

Inverkan på förhållandet till Utseende & Kläder

Alla respondenter sällar sig till kategori B, att de oftare använder/framhåller uttryck som traditionellt sätt speglar femininitet. Respondenten nämnd ovan beskriver även att hon i sin chefsroll inte upplever sig påverkad av någon manlig ledarstereotyp när hon gör sina utseendemässiga val, utan framförallt väljer kläder utifrån deras bekvämlighet, och att det är något som hon inte bara av personlig komfort gör, utan även utifrån vad hennes företag står för och för att hon anser det viktigt att representera detta utåt. En annan av respondenterna har som tidigare nämnt i frågan uttryckt att hon bejakar sin kvinnlighet i ren protest, och därför t.ex. väljer att klä sig en del i klänningar, men väljer även bekväma kläder och uttrycker att det är för att hon vill göra som hon själv vill, eftersom hon gör sitt jobb oavsett. Den tredje respondenten uttrycker att hon känner sig påverkad av den manliga stereotypen av en ledare i sina klädval, och uttrycker att hon gör medvetna val och avvägningar kring hur hon vill presentera sig, beroende på situation;

R: "Ja, det gör jag. Det beror på sammanhanget. I sammanhang där jag vet att det tas skarpa beslut, eller där det är högre ledning, där. Där vet jag med mig att jag väljer att behålla feminina plagg och feminint utseende, men jag ser till att det inte är för ungt. Det får vara feminint men det måste ändå vara södra färger och material och snitt, och det blir ju kanske något mer maskulint.. Jag kan liksom leka med det, om jag vill ha väldigt kvinnligt i vissa situationer så har jag det, men i flesta fall så håller jag mig till en lite mer neutral färgskala i de situationerna.. där jag också tänker på hur jag uttrycker mig.. och använder mer maskulina uttryck."

R: "Sen vet jag ju också med mig att vi vill ju jobba emot det här att kvinnor ska känna någon sorts tvång att bete sig manligt, i och med att vi har en del kvinnliga ledare och där det kan vara till en fördel ändå att behålla femininitet, och de feminina egenskaperna i de situationerna, men är det ett riktigt riktigt skarpt möte då tror jag att alla blir något mer traditionellt maskulina, för att inte riskera att bli... ignorerade eller inte bli tagna på allvar; som på grund av hur man ser ut eller hur man betar sig eller dom bitarna."

Hon berättar även att hon tenderar att välja bort kläder som visar mer hud, såsom korta kjolar och urringning, av rädslan för att det ska påverka att hon blir tagen seriöst eller inte bli

lyssnad på. Hon beskriver det som "Hönan och Ägget" där hon genom sitt klädval går in i en roll;

R: "Och då tror jag att man lätt går in i rollen, och börjar ha på sig de kläderna som man ser är van att se andra chefer ha, eller en film, eller vad det nu är. För det är liksom den rollen, och vice versa också, när du väl har de kläderna på dig som du associerar med ledarskap, så tror jag att det är lättare att hantera vissa frågor, för det blir som en sorts krigssminkning att," nu går jag in i min chefsroll".

Respondenten uttalar att hon upplever att ledarstereotypen fortfarande främst är maskulin, och att det är en förväntan hon känner att hon tvingas förhålla sig till. Hon beskriver en situation där det gjordes ett besök av chefen för ett annat bolag på hennes avdelning, och där chefen i fråga vände sig till en av hennes medarbetare och trodde att det var han som var chef på hennes avdelning, istället för henne;

R: "Bara för att han är en man i kostym. Och totalt ignorerade mig, ett flertal gånger, tills han förstod att... det var ju jag som satt på pengarna, och det var jag som var chefen. Så då skämdes han ju något. och sådana situationer, det är ingenting, alltså jag är medveten om det, det har jag varit med om flera gånger. Men jag kan glömma bort det i den här bekväma avdelningen som jag är i, som är väldigt kvinnodominerad. Jag tänker inte ens på det, och sen kommer jag ut i verkligheten och blir påmind om att " Ah, just det. ". Det verkar fortfarande finnas en förväntan på vad en chef är, och på vad en chef från vår organisation är. Och då är det en man, som ser ut på ett visst sätt, och har en viss längd, och har en viss kroppsform, och har vissa kläder, och de bitarna. Och jag faller inte in i den bilden, och det blir någon sorts dissonans i.. hjärnan på åskådaren, de förstår inte att "Aha, det är inte han som är chef, utan det är hon som är chef över honom".

Inverkan på förhållandet till Egenskaper/ Karaktärsdrag

På frågan om respondenten upplever att ledarsstereotypen påverkar vilka egenskaper hon väljer att framhäva/tona ned i sin yrkesroll, svarar en av respondenterna att hon absolut inte låter sig påverkas av detta, och uttrycker att hon tänker att, eftersom det gått bra för företaget kommer hon att arbeta på samma sätt och att om någon är missnöjd kan de söka sig någon annanstans. En annan respondent menar att, trots att hon generellt upplever att maskulinitet värderas högre på hennes arbetsplats, har detta ingen inverkan på vilka karaktärsdrag hon väljer att framhäva, vilket hon tror har att göra med att arbetsplatsen har en stor andel kvinnor. Hon förklarar att hon inte upplever någon sådan problematik på arbetsplatsen. Den tredje respondenten nämner att även om hon upplever att förväntningar finns, har hon tagit ett medvetet beslut över att inte låta sådant påverka sig;

R: "Där jag tänker jag att det snarare blir mer effektivt att jag faktiskt får uttrycka mig så som en man hade fått göra i den situationen, kombinerat med att jag är kvinna, och en ung

ledare också. Det blir ju en större effekt, och kanske blir den här pondusen och självsäkerheten någonstans man kommer åt med det.

Inverkan på förhållandet till Beteende

En av respondenterna menar att hon inte känner att en den maskulina ledarstereotypen inverkat på hur hon väljer att bete sig på arbetsplatsen, men säger även att hon upplever att den finns, fast att den inte är särskilt framträdande på hennes arbetsplats och ej något som hon märkt av, förutom vid enstaka händelser. En av de andra respondenterna säger att det inte inverkar på hennes beteende just eftersom hon själv valt att inte låta sig påverkas av vad andra tycker och tänker om henne, varken som chef, eller kring hennes sätt att styra. Den tredje respondenten säger i sin intervju att hon upplever att det finns en skillnad, dels i förväntningar som ställs på kvinnliga och manliga chefers beteende på hennes arbetsplats, och dels en skillnad i det bemötande cheferna får från medarbetare och överordnade, och att hon på grund av detta medvetet, och situationsberoende, väljer hur hon ska hantera och förhålla sig till uttryck som kopplas till femininitet.

6.3 Sammanfattning av resultat: Fråga 1

Resultatet visade att endast en av tre respondenter upplevde det finnas särskilda förväntningar på dennes personliga egenskaper som chef med bakgrund av köns-och femininitetsnormer på deras arbetsplats. Samtliga respondenter uttryckte dock att de upplevde en särskild förväntan på att de som kvinnliga chefer skulle vara "mjuka". Två av respondenterna uttryckte i sina intervjuer att de upplever att de lättare tillskrivs att vara "mjuk" som egenskap, medan en av dem uttryckte att hon upplevs inte vara tillräckligt "hård", vilket motsatsvis kan argumenteras för att ge uttryck för att hon då mer upplevs som mjuk. Andra egenskaper respondenterna nämnde var bland annat; tillmötesgående & trevlig, varm, och lyhörd. En av respondenterna nämner att hon förväntas bli mer emotionell och ha ett relationellt fokus.

Alla tre respondenter nämnde att de upplever att de har svårare att uppfattas som hårda och bestämda, och ord som respondenterna här använde var bland annat; bestämd, hård, tydlig och rak. Samtliga respondenter beskrev situationer där reaktioner uppstått på arbetsplatsen på grund av att de agerat bestämt eller upplevts som för lite bestämda.

Två av tre respondenter uppgav att de inte upplevde att det fanns några särskilda förväntningar på deras beteende, eller på hur deras beteende i chefsrollen tolkas i efterhand, kopplat till köns-och femininitetsnormer. Två av dem nämnde situationer då de upplevt att

människor på arbetsplatsen förväntat att de utför ett beteende som de kopplar till köns- och femininitetsnormer. Den ena respondenten uttrycker att det endast rör sig om en person och en särskild situation, medan den andra respondenten menar att de kvinnliga cheferna på hennes arbetsplats har särskilda förväntningar på sig att ha ett relationellt fokus och göra relationella prioriteringar, genom att bl.a. vara mer förstående och ge mer av sig själv när det kommer till hanteringen av medarbetare än vad hon upplever sina manliga kollegor förväntas, vilket hon menar dels förväntas av omvärlden och dels kommer av förväntningar som de kvinnliga cheferna sätter på sig själva. Den tredje respondenten uttrycker att hon på grund av arbetsplatsens könsfördelning och den kultur de arbetar för i organisationen, inte upplever denna typ av förväntningar på sig kopplat till köns- och femininitetsnormer.

6.4 Sammanfattning av resultat: Fråga 2

En av tre respondenter svarar jakande på forskningsfrågan om huruvida de anser att den manligt könsstereotypiska idealbilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta har inverkat på hur de i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet. Alla tre respondenter anger att de upplever att stereotypen för ledare främst är maskulin. En av respondenterna anger att uttryck som vanligen associeras till femininitet tenderar att värderas högre på hennes arbetsplats, och att hon tror det beror på företagets könsuppdelning och riktning utåt, där kvinnor utgör stor majoritet. De andra två anger i sina intervjuer att de anser att maskulinitet värderas högre.

En av de andra respondenterna berättar att hon bejakar sin kvinnlighet i ren protest genom sin klädsel, och delar även åsikten med en annan respondent i att klädvalet handlar om bekvämlighet och att man "ska få vara som man är". Den tredje respondenten som upplever att hon känner sig påverkad av idealbilden, berättar att hon gör en medveten avvägning vid klädval, i hur feminint respektive maskulint hon vill klä sig, beroende på situation, och där hon tenderar att klä sig mer maskulint ju skarpare ett möte är.

Ingen av respondenterna upplever att den manligt könsstereotypa idealbilden av ledare inverkar på vilka egenskaper de väljer att framhäva eller tona ned i chefsrollen. En av respondenterna anger att hon bestämt att hon inte ska låta sådant påverka, och att hon medvetet uttrycker sig på sätt som motsätter sig stereotypa förväntningar på hur en kvinna bör uttrycka sig. Två av respondenterna uttrycker att de inte anser att den manligt könsstereotypa idealbilden av ledare inverkar på hur de väljer att bete sig i sin chefsroll, eller hur de blir bemötta på arbetsplatsen.

7. Analys

I detta avsnitt presenteras en analys av de resultat som kommit ur intervjuerna, och som delgetts i uppsatsens resultatdel. Analysen har genomförts med hänvisning till de teorier och definitioner som behandlats i teoriavsnittet.

Denna uppsats genomfördes i syftet att undersöka tre kvinnor i chefspositioners syn på chefsrollen och ledarstereotyper med fokus på hur de relaterar till femininitet och kvinnliga könsnormer i det egna yrkesutövandet. Fokus låg på hur kvinnorna förhåller sig till köns- och femininitetsnormer i sin arbetsroll och frågeställningen rörde huruvida de upplever att sådana normer gett upphov till särskilda förväntningar på hur de som chefer bör utöva sitt ledarskap, samt om de upplever att den manligt könsstereotypiska idealbilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta, har inverkat på hur de i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet.

7.1 Analys av resultat: Fråga 1

Att samtliga respondenter personlighetsmässigt förväntas vara mer mjuka (eller ej hårda) som chefer, kan argumenteras överensstämmer med egenskaper som oftare kopplas till femininitet och den kvinnliga könsrollen (Hofstede 1996, 533), som i sin tur även bidrar till stereotypiska förväntningar på att kvinnor oftare besitter sådana karaktärsdrag (Ellemers 2017). De ord för egenskaper som respondenterna uttryckt att de lättare förväntas besitta skulle kunna benämnas som *pro-sociala*, vilket också stämmer överens med en förväntan på ett relationellt fokus, som också det går i enlighet med den kvinnliga könsrollen (Eagly & Karau 2002, 574).

En annan gemensam nämnare för de olika intervjuerna är att samtliga respondenter ger exempel på tillfällen då de själva har ansetts varit/ eller inte varit bestämda, och att detta följts av reaktioner. Med hjälp av *Role Congruity Theory* skulle de kunna förklaras som reaktioner som uppstått till följd av att det finns en förväntan på respondenternas beteende i chefsrollen i form av deskriptiva normer med koppling till den kvinnliga könsrollen, på att de just är "Mjuka" snarare än "Hårda", och injunktiva normer kring hur de därför borde agera, och att de när de sedan agerat bestämt har brutit mot dessa, och därför erhåller större reaktioner för sitt beteende, såsom exempelvis att folk runt dem har blivit förvånade, vilket två av respondenterna beskrivit (Eagly & Karau 2002, 575-576, 587).

Att en av respondenterna beskriver en rädsla för att bli stämplad som "bitch" och fått rådet att "fluffa till" sitt språk, skulle även kunna argumenteras utgöra ett annat exempel, där

respondenten i fråga försöker att undvika att motta negativa reaktioner från omvärlden då hon riskerar att gå utanför den kvinnliga könsrollen när hon agerat bestämt (och således bryter mot den kvinnliga könsrollens injunktiva normer), genom att hon istället mjukgör sitt språk och på så vis agerar i enlighet med könsrollen (ibid.)

Att den tredje respondenten säger att hon fått höra att hon inte upplevts vara tillräckligt hård som chef, skulle med *Role Congruity Theory* kunna förklaras vara en effekt av att hon agerar i enlighet med den kvinnliga könsrollen och därför uppfattas som “mjuk”, och att hon genom det bryter mot en mer maskulin ledarstereotyp och på grund av det bedöms inte agera “såsom en chef borde” (Eagly & Karau 2002, 583-584, 586, 590).

Beteendemässigt beskriver endast en av respondenterna en upplevelse av att köns- och femininitetsnormer har gett upphov till särskilda förväntningar på hur de kvinnliga cheferna bör utöva sitt ledarskap jämfört med män. Hon anser att kvinnliga chefer på hennes arbetsplats i större utsträckning förväntas ha ett relationellt fokus, vilket hon beskriver bland annat leder till att de tar på sig mer av medarbetarnas arbete och förväntas ägna mer tid åt omsorg över medarbetarna, och som respondenten tror är en kombination av yttre och inre faktorer såsom förväntningar utifrån, och förväntningar som de kvinnliga cheferna har på sig själva eller som en del av deras personlighet. Detta kan analyseras som att stämma överens med den kvinnliga könsrollen (Hofstede 1996) och med könsstereotypa föreställningar om kvinnors egenskaper och beteenden, samt de deskriptiva och injunktiva normer som kopplats till den (Ellemers 2017). *Gender Schema Theory* kan även användas för att erbjuda en potentiell förklaring för de kvinnliga chefernas beteenden, genom att hävda att de kan ha internaliserat normer i enlighet med könsroller via socialiseringsprocessen och sedan själva lägger förväntningar på sig i enlighet med deras könsschema (Bem 1981, 355).

7.2 Analys av resultat: Fråga 2

Bland de tre respondenterna, är det endast en av dem som anser att den manligt könsstereotypiska idealbilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta har inverkat på hur hon i sin yrkesroll förhåller sig till femininitet. En av respondenterna som inte gör det, menar att hon tror det delvis beror på att hennes arbetsplats till stor majoritet drivs av kvinnor och riktas mot kvinnor. Om man analyserar detta genom att jämföra könsfördelningen på respondenternas respektive arbetsplatser, är den respondent som anser sig påverkad, även den respondent som har angett sin arbetsplats som mest mansdominerad av de tre. Med hjälp av *Role Congruity Theory* skulle en ytterligare analys av detta kunna

peka på förklaringen att på en mer mansdominerad arbetsplats är det mer troligt att stereotypen för ledare är maskulint betonad, och att risken för att en upplevd inkongruens mellan den kvinnliga könsrollen och ledarrollen således är större (Eagly & Karau 2002, 577). Den kvinnliga könsrollen och ledarrollen sammanfaller troligen mer på arbetsplatsen som utgörs av över 90% kvinnor, vilket det faktum att respondenten sagt att femininitet värderas högst på hennes arbetsplats även pekar på (ibid.).

8. Diskussion & Slutsats

Denna uppsats undersöker och lyfter fram sociologiska och socialpsykologiska fenomen som skulle kunna argumenteras utgöra strukturella bidragande faktorer bakom könsfördelningen bland chefer såväl i Sverige som globalt, samt innebära en problematik för kvinnor i ledarskapsroller. Synliggörandet av sociologiska och socialpsykologiska fenomen och avmystifieringen av sådana, menar jag, hjälper till att kasta ljus på bakomliggande strukturer och faktorer som bidrar till den problematik jag beskrivit i uppsatsens bakgrundsdel, vilken rör könsfördelningen bland chefer världen över, samt kring de implikationer (vilka beskrivits i teoridelen) som dessa socialpsykologiska fenomen riskerar att medföra för kvinnor som arbetar i ledarroller. Genom att ha genomfört en analys av resultaten kopplat till teori har jag ämnat undersöka och förmedla exempel på hur normer kring kön, ledarskap och femininitet har reell påverkan på kvinnor i chefsroller, på deras omgivning och utsikter.

Vad denna från omgivningen satta förväntan som kvinnorna i studien upplevde fanns på dem, kring att ha ett övervägande relationellt fokus, prosocialt beteende och prosociala egenskaper har för effekter, exempelvis på kvinnliga chefs energinivåer, hade varit intressant att undersöka, t.ex. kopplat till stressrelaterade sjukskrivningar, eftersom det visat sig att kvinnor i Sverige har högre omsorgsansvar än män, vilket är ett omsorgsansvar de även mår sämre än män gör över sitt (jämställdhetsmyndigheten.se).

8.1 Slutsats

Analysen av studiens resultat visar att två av tre respondenter uttryckligen säger att de inte upplever att köns- och femininitetsnormer har gett upphov till särskilda förväntningar på hur de som kvinnor bör utöva sitt ledarskap jämfört med män, samt hur deras beteenden tolkas och tas emot av exempelvis kollegor. Två av tre respondenter uttalar även att de ej anser att den maskulint betonade stereotypiska bilden av ledare och de egenskaper denna anses bör besitta har inverkat på hur de i sin ledarroll förhåller sig till femininitet. Trots detta, har alla

tre respondenter i sina enskilda intervjuer tagit upp liknande situationer som med hjälp av teorier som *Gender Schema Theory*, *Role Congruity Theory*, och teorier kring olika slags stereotyper, samt genom förståelse för begrepp såsom ”socialiseringsprocessen” och ”könsroller”, skulle kunna förklaras som ett resultat av könsroller, normer kring kön, och stereotyper.

8.2 Avslutande reflektioner & Framtida forskning

Att denna studie berör femininitet, könsroller och stereotypa förväntningar kopplat till kön har jag som uppsatsförfattare upplevt medfört svårigheter i sig, dels eftersom begreppet ”*Femininitet*” är svårdefinierat, då det inte finns en allmängiltig definition (Lander 2003), och dels på grund av stereotyper och könsrollers natur; att de agerar i det fördolda genom att människor ofta är omedvetna om stereotypers inverkan (Ellemers 2017, 277-280). Det är dock också en anledning bakom varför det som uppsatsämne varit så intressant och till varför jag anser ämnet som viktigt att uppmärksamma.

Mina tankar rörande studiens användningsområde är att det är viktigt att den läses så som den är tänkt. Den är inte en gigantisk kvantitativ studie som gör anspråk på att vara allmängiltig, utan den är, är en mycket liten explorativ studie med avsikt att förmedla tankar som uppstått hos tre kvinnliga chefer rörande femininitet, könsroller och stereotypa förväntningar komma ur en maskulin ledarstereotyp. Kunskap och tankar som studien inspirerar och bidrar till skulle kunna fungera som en utgångspunkt för utveckling av vidare studier och forskningsprojekt, samt bidra till en ökad förståelse kring teorierna och begreppen.

Tankarna och berättelserna är respondenternas egna, och det är dessa tankar jag sedan med hjälp av teori ämnat tolka. Likt en nyhetsrapportering har jag framförallt analyserat och tolkat de delar jag upplevt belyser den problematik, vilken jag beskriver i frågeställning och bakgrund. Denna studie ska läsas med insikten av att jag som uppsatsskrivare har haft en riktning av forskningsämne, samt en förförståelse, vilket självklart påverkar mitt sätt att tolka, hur objektiv jag än önskat vara.

Så se det som ett frö av kunskap, en idé eller en reflektion som kan sås vidare för framtida forskning.

9. Käll- och litteraturförteckning

Bauman, Zygmunt & May, Tim (2017). *Att tänka sociologiskt*. Andra omarbetade upplagan [Göteborg]: Bokförlaget korpen

Berk, L. (2012). *Infants, Children and Adolescents*. (Uppl.7). USA: Pearson Education

Billing, Yvonne Due (2006). *Viljan till makt?: om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

Denscombe, Martyn (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Forsyth, Donelson R. (2017). *Group dynamics*. Seventh edition. Boston, Mass.: Cengage

Holt, Nigel (2015). *Psychology: the science of mind and behaviour*. 3., revised and updated ed. Maidenhead: McGraw-Hill Education

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje [Reviderade] upplagan Lund: Studentlitteratur

Powell, Gary N.(2020). *Gender and Leadership* [Elektronisk resurs].

Senior, Barbara & Swailes, Stephen (2016). *Organizational change*. Fifth Edition Harlow: Pearson

Skeggs, Beverly (2000). *Att bli respektabel: konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Daidalos

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2018). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Tredje upplagan Lund: Studentlitteratur

Webbsidor

Jämställdhetsmyndigheten. (2022) *2022 års jämställdhetsundersökning*.

[2022 års Jämställdhetsundersökning från Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se) (Hämtad 2024-01-16)

Medlingsinstitutet. (2022). *Löneskillnaden minskar bland chefer*

[Löneskillnaden minskar bland chefer - Medlingsinstitutet](https://www.medlingsinstitutet.se/loneskillnaden-minskar-bland-chefer/)

(Hämtad 2023-12-1)

NE. (2023). *Inkongruens* Nationalencyklopedin AB. [inkongruens - Uppslagsverk - NE.se](https://www.ne.se/inkongruens) (Hämtad 2023-10-9)

SCB. (2021). *Chefer i offentlig sektor. Könsfördelning i procent efter år, kön, sektor och typ av chef* [Chefer i offentlig sektor. Könsfördelning i procent efter år, kön, sektor och typ av chef. PxWeb \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-10-7)

SCB (2021). *Chefer i privat sektor. Könsfördelning i procent efter kön, år och typ av chef* [Chefer i privat sektor. Könsfördelning i procent efter kön, år och typ av chef. PxWeb \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-10-7)

Signpost (2023) *Alla C-titlar som finns - har du koll?* [Alla C-titlar som finns – har du koll? | Signpost](#)

(Hämtad 2023-11-9)

Annat

Bem, Sandra Lipsitz (1981). *Gender schema theory: a cognitive account of sex typing*. Psychological review. 88(1981):4,s. 354-364

<https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354> (Hämtad 2023-10-22)

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. Psychological Review, 109, Pages 573-598.

<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573> (Hämtad 2023-10-16)

Ellemers, N. (2017). *Gender Stereotypes*. Annual Review of Psychology Vol. 69:275-298

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719> (Hämtad 2023-11-05)

Grant Thornton. (2023). *Women in Business 2023*

[grant-thornton---women-in-business-2023-report.pdf \(grantthorntoni.com\)](#) (Hämtad 2023-10-16)

Hofstede, G (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Lander, Ingrid (2003). Genus, normalitet och avvikelse: med kroppen som utgångspunkt. *Femininiteter, maskuliniteter och kriminalitet: genusperspektiv inom svensk kriminologi*. S. 21-45

Miller M., Eleanor, Costello Yang, Carrie (2001). *The Limits of Biological Determinism* American Sociological Review, Vol. 66, No.4 pp. 592-598. DOI:

<https://doi.org/10.2307/3088924> (Hämtad 2023-12-27)

Minelgaite Snaebjornsson , Inga & Edvardsson, Ingi Runar (2013). Gender, Nationality and Leadership Style: A Literature Review. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 1; 2013

DOI:[10.5539/ijbm.v8n1p89](https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n1p89) (Hämtad 2023-9-20)

Schein, Virginia E. (1973). *The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics*. Journal of Applied Psychology, Vol 57(2).pp95-100. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0037128> (Hämtad 2023-10-16)

Schein, V. E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. *Journal of Social Issues*, 57, 675–688.
<https://doi.org/10.1111/0022-4537.00235> (Hämtad 2023-10-20)

World Economic Forum. (2023). *Global Gender gap Report 2023* [Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#) (Hämtad 2023-10-16)

Bildobjekt

Figur 1

SCB. (2021). *Chefer i offentlig sektor. Könsfördelning i procent efter år, kön, sektor och typ av chef* [Tabell] [Chefer i offentlig sektor. Könsfördelning i procent efter år, kön, sektor och typ av chef. PxWeb \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-10-7)

Figur 2

SCB (2021). *Chefer i privat sektor. Könsfördelning i procent efter kön, år och typ av chef* [Tabell] [Chefer i privat sektor. Könsfördelning i procent efter kön, år och typ av chef. PxWeb \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-10-7)

Figur 3

Grant Thornton. (2023). INTERNATIONAL BUSINESS REPORT (IBR). “*Global percentage of women in senior management*” [Diagram] [grant-thornton---women-in-business-2023-report.pdf \(grantthornttonni.com\)](#) (Hämtad 2023-10-16)

Figur 4

World Economic Forum. (2023). [Tabell] [Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#) (Hämtad 2023-10-19).

10. Bilagor

Bilaga 1 - Bildobjekt

Figur 1

	Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.	Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m.m.	Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvksamhet samt tillverkning m.m.	Chefer inom utbildning	Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice	Chefer inom övrig servicenäring	Totalt
2021							
Kvinnor							
Offentlig sektor	48	66	38	77	69	..	67
Statlig	51	65	39	..	44	..	51
Kommunal	47	67	38	78	76	..	72
Regional	41	68	34	59	78	..	74
Män							
Offentlig sektor	52	34	62	23	31	..	33
Statlig	49	35	61	..	56	..	49
Kommunal	53	33	62	22	24	..	28
Regional	59	32	66	41	22	..	26

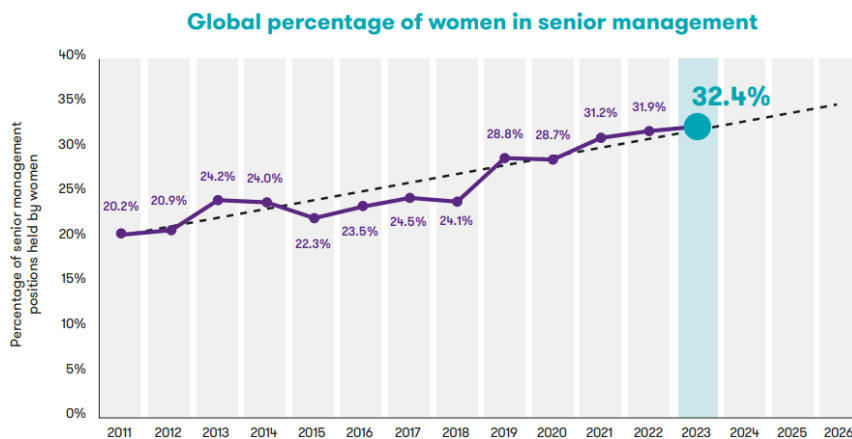
Figur 1. “Chefer i offentlig sektor. Könsfördelning i procent efter år, kön, sektor och typ av chef” (Bildkälla: SCB. 2021.)

Figur 2

	Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.	Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m.m.	Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvksamhet samt tillverkning m.m.	Chefer inom utbildning	Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice	Chefer inom bank, finans och försäkring (endast privat sektor)	Chefer inom övrig servicenäring	Totalt
Kvinnor								
2021	22	41	19	80	70	43	41	34
Män								
2021	78	59	81	20	30	57	59	66

Figur 2. “Chefer i privat sektor. Könsfördelning i procent efter kön, år och typ av chef” (Bildkälla: SCB. 2021.)

Figur 3



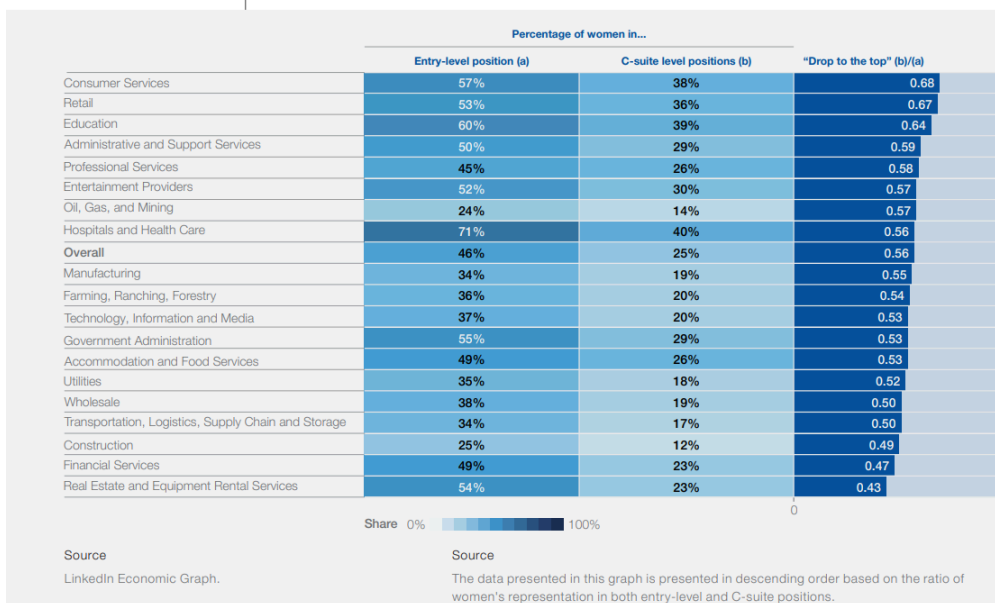
Figur 3. “Global percentage of women in senior management” (Bildkälla: Grant Thornton. 2023, 8.)

Figur 4

TABLE 2.1

Drop to the top, by industry, as of March 2023

The data presented in this graph is ordered in descending order based on the ratio of women's representation in both entry-level positions and C-suite positions.



Figur 4. “Drop to the top, by industry, as of March 2023” (Bildkälla: World Economic Forum. 2023, 41)

Bilaga 2 - Information om studien



Information om studien:

“Ledarskap & femininitet - En kvalitativ studie av tre kvinnor i chefspositioners syn på femininitet i relation till ledarstereotyper och det egna yrkesutövandet.”

Hej! Jag heter Elvira Lloyd och är en personalvetarstudent från Lunds universitet. Som del av min kandidatuppsats genomför jag nu under vintern en småskalig undersökning som bygger på enskilda intervjuer med kvinnor i chefsroller. Eftersom intervjuerna behandlar personlig information kommer den data som samlas in endast vara tillgänglig för mig (som uppsatsens författare). Intervjun kommer att spelas in, och det inspelade materialet kommer endast jag att ha tillgång till.

Insamlad data kommer efter inspelning att anonymiseras med hjälp av koder. Information som kan knytas till person, arbetsplats eller dylikt, och därmed äventyrar deltagarnas anonymitet, kommer att raderas. Den färdiga uppsatsen kommer endast att vara byggd på data där anonymiteten skyddas.

Att medverka i studien är helt frivilligt, och du kan som deltagare när som helst ta tillbaka ditt samtycke till medverkan, utan att behöva ge någon förklaring.

Om ni har fler frågor och funderingar kan ni kontakta mig via min mailadress nedan.

Tack på förhand!

Elvira Lloyd

Kontaktuppgifter:

el63781l-s@student.lu.se

Elvira Lloyd
0707132054



Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien: *“Ledarskap & femininitet - En kvalitativ studie av tre kvinnor i chefspositioners syn på femininitet i relation till ledarstereotyper och det egna yrkesutövandet.”*

I och med denna signering intygar jag att jag delgivits skriftlig information om studien och ger mitt samtycke till att delta.

Jag samtycker till att:

- Jag genom att delta i studien godkänner Lunds universitets behandling av mina personuppgifter och privat information i enlighet med rådande dataskyddslagstiftning.
- Intervjuerna spelas in med utrustning för ljudupptagning, som endast uppsatsens författare sedan har tillgång till.
- Materialet anonymiseras med hjälp av koder.
- Jag är medveten om att min medverkan är frivillig, och att jag när som helst kan välja att återkalla detta samtycke utan att behöva ange skäl.

Ort och datum.....

Underskrift.....

Namnförtydligande.....

Kontaktuppgifter:

Elvira Lloyd
0707132054
el6378ll-s@student.lu.se

LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Box 114, 221 00 LUND
www.soc.lu.se

Intervjuguide - semistrukturerad intervju

Presentation (presentation av mig själv etc.)

Inledande frågor:

Arbetar du i en offentlig eller privat verksamhet?

Vilket typ av arbete utför er organisation?

Ålder?

Vad har du för utbildningsbakgrund?

Hur lång tid (ungefär) i ditt yrkesliv har du innehaft en chefsroll?

Hur länge har du arbetat på nuvarande arbetsplats?

Hur länge har du arbetat som chef/ledare på din nuvarande arbetsplats?

Hur många anställda har du under dig/ansvarar du för?

Hur ser könsindelningen ut på arbetsplatsen, i ca % män/kvinnor?

Hur ser könsindelningen ut på arbetsplatsen bland chefer, i ca % män/kvinnor?

Hur kom det sig att du hamnade på den befattning du har idag? Fanns det någon särskild anledning, mål etc.

Vem är "Ledaren?"

Tema: Tankar om Ledares egenskaper/karaktärsdrag

1. Om du föreställer dig stereotypen; "Ledare". Vilka *karaktärsdrag* skulle du säga att denne besitter? (Spontana associationer, t.ex. Om du blundar och föreställer dig "en ledare": det du först tänker på).

- Anser du att dessa egenskaper bidrar till särskilda förväntningar från omvärlden, på människor som har chefsroller? (Följdfråga: På vilket sätt, kan du ge ett exempel)

Respondentens tankar och förhållningssätt till egna egenskaper/karaktärsdrag - kopplat till "Ledaren"

- Finns det egenskaper som du upplever att du *har lättare* att tillskrivas/antas besitta av andra på arbetsplatsen, på grund av din könstillhörighet? (Exempel: X är si för hon är kvinna).
- Finns det egenskaper som du upplever att du *har svårare* att tillskrivas/antas besitta av andra på grund av din könstillhörighet? (Exempel: X är inte så för hon är kvinna)

- Upplever du att det påverkar vilka egenskaper du väljer att framhäva/tona ned i din yrkesroll? (Följdfrågor: Hur då? Kan du ge ett exempel/beskriva en situation)

Hur ser "Ledaren" ut?

Tema: Tankar om Ledares utseende & kläder

2. Om du föreställer dig stereotypen "Ledare", hur går denne klädd? Vad har hen för styling i övrigt? (Följdfråga: Vart tror du att den bilden har kommit ifrån? Varför tror du hen valt att se ut så?)

Respondentens tankar och förhållningssätt till egna utseendet och kläder - kopplat till "Ledaren"

- Upplever du att ledar-stereotypen påverkar hur du väljer att klä dig i din yrkesroll? (Följdfråga: Varför/Varför inte, När, På vilket sätt, Kan du ge ett exempel)

Vilket av följande fem alternativ (A, B, C, D, E) beskriver bäst i vilken riktning du väljer att påverka ditt utseende och kläder, med koppling till sociala könsroller:

- A. Jag väljer att *distansera mig* från uttryck som traditionellt sätt speglar femininitet, *som t.ex. makeup, kjol/klänning, nagellack, klackskor, kläder som accentuerar runda former eller kroppsdelar som förknippas med femininitet såsom bröst, rumpa
- B. Jag väljer att *använda/framhäva* uttryck som traditionellt sätt speglar femininitet *som t.ex. makeup, kjol/klänning, nagellack, klackskor, kläder som accentuerar runda former eller kroppsdelar som förknippas med femininitet såsom bröst, rumpa
- C. Jag väljer att *distansera mig* från uttryck som traditionellt sätt speglar maskulinitet, *som t.ex. kläder som accentuerar raka former eller kroppsdelar som förknippas med maskulinitet såsom axlar
- D. Jag väljer att *använda/framhäva* från uttryck som traditionellt sätt speglar maskulinitet, *som t.ex. kläder som accentuerar raka former eller kroppsdelar som förknippas med maskulinitet såsom axlar
- E. Jag väljer att blanda uttryck som speglar maskulinitet och femininitet/androgyn approach

Hur beter sig "Ledaren"?

Tema: Tankar om Ledares Beteende

3. Om du återigen föreställer dig stereotypen "Ledare". Vilka *beteenden* skulle du sammankoppla med denne?

- Anser du att det finns en *förväntan* på att det skiljer sig mellan hur en man och en ledare kommer att agera i sin ledarroll? (Följdfråga: På vilket sätt, Kan du ge ett exempel, Vad tror du det beror på?)
- Anser du att det finns en skillnad i hur kvinnor och män agerar i ledarroller? (Följdfråga: På vilket sätt, Vad tror du det beror på?)
- Upplever du att individer på din arbetsplats *antas* oftare utföra vissa beteenden, just på grund av deras könstillhörighet?

Respondentens tankar och förhållningssätt till det egna beteendet - kopplat till "Ledaren"

- Anser du att det finns en skillnad i hur kvinnor och män, i liknande ledarroller, på din arbetsplats *blir bemötta*? (Följdfråga: På vilket sätt, vad tror du det beror på? Kan du ge ett exempel på en sådan situation)
- Anses du att det finns en skillnad i hur beteenden uppfattas i efterhand?
- Finns det något sätt som du känner/eller har känt att du behövt agera i din ledarroll, just med anledning av att du är kvinna?

Tema: Ledare och Sociala roller: Femininitet/Maskulinitet

4. Om du går tillbaka till stereotypen för "Ledare"; Benämns "Ledaren" mest som "*Feminin*" eller "*Maskulin*"?

- Upplever du att uttryck som associeras till maskulinitet (t.ex. karaktärsdrag, utseende & kläder, och beteenden) värderas lika högt som uttrycks som associeras till femininitet på din arbetsplats? (Följdfrågor: Varför tror du att det är så? Känner du att det påverkar dig på något sätt i din yrkesroll?)
- Framställs egenskaper och beteenden som traditionellt klassats som feminina, främst positivt eller negativt i ledarskapssammanhang, enligt dina erfarenheter i yrket? (T.ex. "Omhändertagande")
 - Upplever du att detta påverkar hur du förhåller dig till uttryck som ofta associeras till femininitet?

Avslutning

Tack för att du tog dig tid till att besvara mina frågor! Är det något du känner att jag missat att ta upp, eller som du särskilt vill tillägga/klargöra? Om du kommer på något i efterhand går det bra att kontakta mig via e-postadressen som finns bifogad i blanketterna för samtycke och information. Annars får jag säga tack så mycket, och önska dig en fortsatt trevlig dag.

