Örebro universitet
Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap
Sociologi

Möten, beteenden och strategier:

En kvalitativ studie om kvinnligt ledarskap på mansdominerade industriföretag

Sociologi, kandidatkurs inriktning organisation och arbetsliv,
30 högskolepoäng

Självständigt arbete, 15 hp
HT 2023

Författare: Ella Strand och Alice Hedlund
Handledare: Katharina Wesolowski

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla som deltagit i denna studie och gjort denna undersökning möjlig att genomföra. Ett extra tack till våra intervjupersoner som har valt att ställa upp och engagerat sig i studien med sina erfarenheter och upplevelser. Vi vill även ge ett stort tack till vår handledare Katharina Wesolowski som har stöttat oss genom hela arbetsprocessen och alltid funnits tillgänglig.

Örebro, December 2023
Ella Strand och Alice Hedlund

Örebro University
School of Humanities, Education and Social Sciences
Sociology, Advanced course, 30 hp
Essay, 15 hp, Autumn semester 2023
Title: Möten, beteenden och strategier: En kvalitativ studie om kvinnligt ledarskap i mansdominerade industriföretag
Authors: Ella Strand and Alice Hedlund

Abstract

On the Swedish labor market, there is gender segregation within various professions and a dominance of men in leadership positions. Female leadership in male-dominated industries has increased recently, which has brought challenges as these industries and work roles are traditionally associated with male norms. The purpose of this study is to examine how female leaders experience that they behave and how they experience and handle the treatment at four male-dominated industrial companies. Previous research mainly emphasizes the challenges faced by women in male-dominated industries and leadership positions, and reflects few benefits. This qualitative study is based on material collected through semi-structured interviews with six female leaders in male-dominated industries. The results show that how the female leaders experience that they behave and are treated by colleagues and customers at male-dominated industrial companies differs, but that the majority feel that they adapt to the male norm and are treated differently because they are women. The empirical data also shows that the female leaders' use of different strategies in some cases indicates that they challenge the male norm within the industrial company.

Keywords: Male-dominated industries, female leadership, gender, stereotypes, management

Sammanfattning

På den svenska arbetsmarknaden finns en könssegregering inom olika yrken och en dominans av män inom ledarskapspositioner. Kvinnligt ledarskap på mansdominerade industriföretag har ökat på senare tid vilket har medfört utmaningar då dessa industrier och arbetsroller traditionellt sett förknippas med manliga normer. Syftet med denna studie är att undersöka hur kvinnliga ledare upplever att de beter sig och hur de upplever och hanterar bemötandet på fyra mansdominerade industriföretag. Tidigare forskning betonar främst den problematik som finns i mansdominerade branscher och inom ledarskapspositioner för kvinnor, och skildrar få fördelar. Denna kvalitativa studie baseras på material insamlat via intervjuer med sex kvinnliga ledare på fyra olika mansdominerade industriföretag. Resultatet visar att hur de kvinnliga ledarna upplever att de beter sig och blir bemötta av kollegor och kunder på mansdominerade industriföretag skiljer sig åt, men att majoriteten upplever att de anpassar sig till mansnormen och blir bemötta annorlunda på grund av att de är kvinnor. Empirin visar även att de kvinnliga ledarnas användning av olika strategier i vissa fall indikerar att de utmanar mansnormen inom industriföretaget.

Innehållsförteckning

1. Inledning **1**
1.1 Syfte och frågeställningar 2
1.2 Avgränsningar 2
1.3 Begreppsförklaringar 2
1.3.1 Mansdominerade industriföretag 3
1.3.2 Stereotyper 3
1.4 Arbetets disposition 3
2. Tidigare forskning **4**
2.1 Kvinnor i mansdominerade yrken 4
2.2 Kvinnligt ledarskap 5
2.3 Kvinnligt ledarskap i mansdominerade yrken 6
2.4 Studiens bidrag 6
3. Teori **8**
3.1 Genussystemet och genuskontraktet 8
3.1.1 Genussystemet 8
3.1.2 Genuskontraktet 8
3.2 Dramaturgiska perspektivet 9
3.2.1. Framträdande 9
3.2.2 Intrycksstyrning 9
3.3 Kvinnliga strategier 10
3.3.1 Könsneutrala strategin 10
3.3.2 Det relativa synsättets strategi 10
3.3.3 Omvärldsstrategin 10
3.3.4 Positiva strategin 11
3.4 Teoritillämpning 11
4. Metod **12**
4.1 Kvalitativ metod 12
4.2 Datainsamlingsmetod 12
4.3 Urval 13
4.4 Genomförande av intervjuer 14
4.5 Bearbetning och analys av datamaterial 15
4.6 Etiska principer och GDPR 16
4.7 Studiens tillförlitlighet 17
5. Resultat och analys **19**
5.1 Beteende 19
5.1.1 Ledaregenskaper 19
5.1.2 Könets betydelse för beteende 21
5.2 Bemötande 23
5.2.1 Bevisa 24
5.2.2 Könets betydelse i bemötandet 26

6. Diskussion och slutsatser **30**
6.1 Slutsats om kvinnliga ledares upplevda beteende 30
6.2 Slutsatser om kvinnliga ledares upplevda bemötande 30
6.3 Diskussion 31
6.4 Framtida forskning 32
Referenslista **33**
Bilaga 1 - Intervjuguide **37**
Bilaga 2 - Informationsbrev till deltagare av intervju **40**

1. Inledning

Sverige anses vara ett av de högst rankade länderna inom jämställdhet i Europa enligt Europeiska institutet för jämställdhet och genus (2023), ändå är arbetsmarknaden präglad av en hög segregation mellan män och kvinnor (Jämställdhetsmyndigheten, 2023). Abrahamsson (2004) belyser att moderna organisationer har uttalade målsättningar för att öka jämställdheten och Statens offentliga utredningar (2014:30) visar att intresset kring jämställdhet har ökat hos företag i Sverige. Trots det aktiva jämställdhetsarbetet har kvinnor och män fortsatt olika förutsättningar gällande arbetsuppgifter, arbetspositioner, arbetsmiljö och villkor (SOU 2014:30).

Statistikmyndigheten (2023) visar siffror från år 2021 att det finns ett flertal yrken i Sverige som är könssegregerade med en betydande dominans av antingen kvinnor eller män. En rapport utförd av Halldén och Stenberg (2023) presenterar statistik på att yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt maskinell tillverkning och transport utgörs av färre än 16 procent kvinnor och därmed präglas av en mansdominans. Tidigare forskning visar att kvinnor inom mansdominerade yrken upplever organisatoriska hinder i form av ifrågasättande av sin kompetens, uteslutning från konversationer och diskriminering (Denissen, 2010; Johansson et al, 2020; Ringblom & Abrahamsson, 2017).

Även ledarskapspositioner har en majoritet av män på Sveriges arbetsmarknad enligt Statistikmyndigheten (2015) och de kvinnliga cheferna återfinns huvudsakligen i de kvinnligt dominerade yrkena. Trots detta synliggör en rapport författad av Rennéus-Guthrie (2015) den ökande trenden att fler kvinnor även tar chefsjobb i mansdominerade branscher. Rapporten visar att från 1998 till 2014 ökade andelen kvinnor med ledande befattningar inom svenskt näringsliv från 17 procent till 36 procent. Kvinnor med ledande roller i mansdominerade arbetsgrupper upplever dock fortfarande mindre stöd, svårigheter att bli hörda och uppskattar sin prestation som lägre än männens (Kullberg, 2021).

Denna studie intresserar sig för att få en förståelse kring den könssegregering som finns mellan kvinnor och män i mansdominerade industriföretag, med inriktning på de kvinnliga ledarnas upplevelser i arbetet. Majoriteten av den tidigare forskning som finns om kvinnliga ledare inom mansdominerade industriföretag är även från många år tillbaka i tiden. Detta gör att denna studie har som mål att tillföra viktiga insikter och synliggöra kvinnliga ledares upplevelser av sitt beteende och vilket bemötande de får av kollegor och kunder i dessa

industriföretag. Detta kan generera kunskap för att kunna förändra arbetsmarknaden till att bli mer jämställt där både kvinnor och män har makten att forma sitt eget arbetsliv.

1.1 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka hur kvinnliga ledare upplever deras beteende, hur de handlar, agerar och uppför sig, inom mansdominerade industriföretag. Om de kvinnliga ledarna upplever att de anpassar sitt beteende eller utmanar de manliga normerna som kan finnas när de ska leda sin arbetsgrupp för att nå mål. Vidare har studien som syfte att få en förståelse för hur kvinnliga ledare upplever bemötandet, således hur kollegor och kunder behandlar och uppträder gentemot dem i mansdominerade industriföretag.

- Hur upplever kvinnliga ledare att de beter sig på fyra mansdominerade industriföretag?
- Hur upplever kvinnliga ledare att de bemöts av kollegor och kunder på fyra mansdominerade industriföretag?

1.2 Avgränsningar

Denna studie har avgränsats till några av de mest mansdominerade yrkena på Sveriges arbetsmarknad som finns inom industrisektorn (Halldén & Stenberg, 2023). Vidare har fyra industriföretag valts att undersöka. Två industriföretag inom vatten, ventilation och sanitet (VVS), ett inom vatten och avlopp (VA) och ett inom maskinindustri i byggsektorn. Intervjupersonerna som studien undersöker har en ledarskapsposition samtidigt som de rapporterar till en chef i en högre befattning och har arbetat inom ledarskapsrollen i minst 6 månader för att kunna ge en representativ bild av sina erfarenheter.

1.3 Begreppsförklaringar

Nedan redogörs en definition av begrepp som studien utgår från som har en bred definition.

1.3.1 Mansdominerade industriföretag

När en industri utgörs av majoriteten män betraktas den som mansdominerad. Dominansen av män kan tillföra manliga normer, beteende och åsikter vilket kan påverka arbetskulturen och kvinnliga ledare i sin arbetsroll gällande respekt, karriärmöjligheter och inflytande.

1.3.2 Stereotyper

Stereotypiska uppfattningar påverkar vilken bild man skapar av en individ eller grupp utan bevis på att den är korrekt.

1.4 Arbetets disposition

I kommande avsnitt presenteras tidigare forskning uppdelat i tre underrubriker följt av avsnitt 3 med den teoretiska referensram som används vid analys av den insamlade empirin. I avsnitt 4 motiveras metodval och urval samt studiens tillförlitlighet och etiska hänsynstaganden. I avsnitt 5 analyseras den insamlade empirin som ligger till grund för studiens slutsatser som avslutningsvis presenteras i avsnitt 6.

2. Tidigare forskning

Den tidigare forskningen delas upp i tre underrubriker. Först behandlas forskning gällande kvinnors upplevelser i mansdominerade yrken. Vidare ges en överblick av utmaningar gällande kvinnligt ledarskap. Avslutningsvis redogörs för hur kvinnliga ledare upplever sin position i mansdominerade yrken.

I sökning efter tidigare forskning har främst databasen Primo via Örebro Universitet använts, men även databaserna Sociological abstract och Swepub. I sökande användes sökorden: “leadership”, “women”, “management”, “male dominated”, “gender”. Samtliga artiklar är godkända efter peer-review.

2.1 Kvinnor i mansdominerade yrken

Kvinnor i mansdominerade yrken tenderar att uppleva ifrågasättande, diskriminering och en hård jargong medan de samtidigt värdesätts av kollegor för sina relationsbaserade egenskaper. Ringblom och Abrahamsson (2017) och Johansson et al (2020) belyser kvinnors situation i de manligt dominerade industrierna för gruvarbete och skogsbruk i Sverige. Kvinnor uppskattas för deras antagna förmåga att tillföra relationsbaserade aspekterna i arbetet och anses tillföra en bättre stämning och säkrare arbetsmiljö. Däremot upplever kvinnorna ett bemötande av att kontinuerligt bevisa sin kompetens och kunskap för att undgå ifrågasättande. Flera kvinnor tillämpar strategier såsom att “stänga av öronen” eller “att gå till motattack" för att hantera eller utmana den hårda jargongen, de behöver även vara “tuffa” och “våga ta plats” för att inte kränkas av sina manliga kollegor eller bli uteslutna från konversationer (Ringblom & Abrahamsson, 2017; Johansson et al, 2020). Denissen (2010) presenterar att kvinnor även i Amerika tilltar strategier för att anpassa sig till den manliga byggbranschen. Kvinnor tenderar att anamma manliga intressen, inta en hård identitet och undvika enkla uppgifter samt ta avstånd från den kvinnliga identiteten i syfte att bevisa att de är lika kompetenta som männen. Även Bischu och Headlys (2020) studie visar att kvinnor upplever att de bör agera enligt de manliga stereotypa egenskaperna såsom att vara fysiskt starka i det mansdominerade polisyrket i Amerika för att anses vara en bra polis. Samtidigt ska de besitta de mer kvinnliga egenskaperna av att vara empatiska och mer kommunikativa. Kvinnorna upplever att de behöver använda både manliga och kvinnliga stereotypa

egenskaper och därmed att de behöver kämpa hårdare för att vinna respekt och förtroende inom yrket.

Ovanstående studier diskuterar de hinder och den diskriminering som kvinnor möter i mansdominerade yrkerna och dess komplexa balansgång mellan att anpassa sig till den manliga normen eller att riskera att betraktas som otillräcklig för sina arbetsuppgifter. Forskningen tyder således på att kvinnor upplever utmaningar i mansdominerade yrkerna men samtidigt kan bli uppskattade av omgivningen för sina kvinnliga egenskaper.

2.2 Kvinnligt ledarskap

Kvinnliga ledare riskerar att bli uteslutna från professionella nätverk och upplever sig behöva hitta en balans mellan kvinnliga och manliga egenskaper för att bli accepterade i sin ledarroll. Niklasson (2010) framför att kvinnor och män tenderar att anamma olika ledarstilar inom svenska myndigheter. Kvinnor associeras till attributen att vara omhändertagande, empatiska och emotionellt engagerade och använder sig av ett relationsinriktat ledarskap, medan män förknippas med att vara rationella, dominanta och självsäkra (Hoyt & Murphy, 2016; Niklasson, 2010). En central del i kvinnors ledarskap är kommunikationen mellan externa aktörer och inom organisationen (Niklasson, 2010). Trots detta upplever kvinnliga ledare att de utelämnas från manliga nätverk och innehar ett mindre professionellt nätverk i jämförelse med män. Hoyt och Murphy (2016) och Ridgeway (2001) presenterar i amerikanska studier att de kvinnliga och manliga stereotyperna inom ledarskap skapar utmaningar för kvinnliga ledare. Kvinnliga ledare som besitter kvinnligt stereotypa egenskaper upplever ofta ett ifrågasättande i sin ledarskapsroll medan kvinnor som innehar typiskt manliga egenskaper bemöts av kritiken att inte vara tillräckligt kvinnliga (Hoyt & Murphy 2016). I sammanhang när både kvinnor och män är närvarande skapas förväntningar på kvinnans prestation och kompetens som jämförs utifrån mannens prestation och kompetens, vilket skapar olika förutsättningar mellan könen då kvinnliga ledare upplever mer hinder (Ridgeway, 2001). Senare forskning av Larsson och Alvinius (2020) visar däremot att den traditionella bilden av “tänk ledare - tänk man” börjar förändras i det självskattade ledarskapsbeteendet i Sverige.

Kvinnliga ledare möter motstånd och begränsningar vad gäller ledarskap som grundas i de traditionella stereotyperna, bristande acceptans och de etablerade könsstrukturerna. Forskningen visar därmed att det är utmanande för kvinnor i ledande positioner då samhället

indirekt tvingar en anpassning till den manliga normen för att bli accepterad inom ledarskap, men att den individuella synen på det egna ledarskapet möjligtvis börjar förändras.

2.3 Kvinnligt ledarskap i mansdominerade yrken

I mansdominerade yrken tenderar kvinnliga ledare att uppfatta den hårda arbetsmiljön som begränsande i karriärutvecklingen och att en anpassning till denna krävs för att bli respekterad i sin arbetsroll. En undersökning av Schuck och Liddle (2004) visar utmaningar som kvinnliga ledare i Amerika möter i mansdominerade yrken. En central utmaning menar forskarna är att kvinnliga ledare upplever exkludering från utvecklande uppgifter som skapar möjligheter att avancera på arbetsplatsen och uppfattas inte besitta rätt egenskaper för att passa in som ledare i det mansdominerade och hårda yrket. Watts (2009) betonar att kvinnor som når höga befattningar inom den mansdominerade byggbranschen i Storbritannien antar manliga normer för att passa in i organisationskulturen. Kvinnliga ledare upplever att de behöver bevisa sin kompetens för att bemötas med respekt av sin arbetsgrupp (Schuck & Liddle, 2004). Det finns en risk att de kvinnliga ledarna blir åsidosatta i sin roll och utsätts för diskriminering och exkludering från informella nätverk och manliga diksussion om de manliga normerna inte efterföljs (Schuck & Liddle, 2004; Watts, 2009). Petterson et al (2008) redogör även för hur kvinnliga officerare i mansdominerade försvarsmakten i Sverige upplever detta, i form av brist på stöd, hot via telefon och sämre omdöme från befälhavare i sitt arbete på grund av sitt kön.

Tidigare forskning belyser de omfattande utmaningarna som kvinnliga ledare inom mansdominerade yrken står inför, då deras uteslutning från viktiga uppgifter, påtvingade anpassning till manliga normer och exkludering framträder som centrala aspekter. Som resultat av denna forskning ges en förståelse att det existerar hinder för kvinnor och deras fulla deltagande i professionella sammanhang och ledarskapspositioner inom mansdominerade yrken.

2.4 Studiens bidrag

I tidigare forskning presenteras först vilka utmaningar och hinder kvinnor upplever i mansdominerade yrken. Vidare lyfter tidigare forskningen de utmaningar kvinnliga ledare uppfattar och tillsist presenteras mer ingående vilka hinder kvinnliga ledare upplever i mansdominerade yrken. Tidigare forskningen om kvinnliga ledare i mansdominerade yrken presenterar endast kvinnornas upplevda utmaningar och problem. Forskning inom detta

område finns mestadels från år tillbaka och statistik som presenteras i inledningen visar att kvinnor i ledarskapspositioner inom mansdominerade yrken har ökat efter att forskningen har gjorts. Även jämställds arbete har implementerats mer i organisationer, vilket kan ha förändrat förutsättningarna för kvinnliga ledare i mansdominerade yrken. Denna studie kan således bidra med en analys och ny kunskap om hur kvinnliga ledare upplever att de beter sig och blir bemötta av kollegor och kunder inom mansdominerade industriföretag.

3. Teori

Denna studie kommer använda tre teorier för att analysera insamlat material. Yvonne Hirdmans (2022) teori om genussystemet och genuskontraktet presenteras först, följt av Erving Goffmans (2020) dramaturgiska perspektiv. Avslutningsvis presenteras Anna Wahls (2003) teori om vilka strategier som kvinnor i höga befattningar använder i mansdominerade branscher.

3.1 Genussystemet och genuskontraktet

Yvonne Hirdman (2022) använder sig av begreppen *genussystem* och *genuskontrakt* för att förklara den sociala struktur som finns mellan kvinnor och män i samhället. Begreppen ger en bild av de normer och strukturer som samhället präglas av kring genus.

3.1.1 Genussystemet

Genussystemet använder Hirdman (2022, s. 51) för att beskriva en ordningsstruktur av kön och menar att detta ligger till grund för andra sociala ordningar i samhället. Begreppet är uppbyggt av två logiker: dikotomin och hierarkin. Dikotomin innebär en isärhållning mellan kvinnligt och manligt som syftar till att könen inte ska blandas och hierarkin, att mannen är norm för det normala och det mänskliga i samhället (Hirdman, 2022, s. 51). Det är dessa logiker som möjliggör att vi kan tala om mönsterstrukturerna på en generell nivå. Denna isärhållning och struktur försätter kvinnan i en underordnad position till mannen (Hirdman, 2022, s. 52-53). Det är således genom institutioner och arbetsfördelning mellan könen samt direkt inlärning som dikotomin och hierarkin kvarstår.

3.1.2 Genuskontraktet

Hirdman (2022, s. 54) beskriver *genuskontraktet* likt ett ramverk som delar upp män och kvinnor och menar att de två könen förväntas av sin omgivning agera på ett specifikt sätt utefter genuskontraktets konkreta föreställningar. Kontraktet är något vi föreställer oss och finns osynligt mellan kvinnan och mannen. Könen har enligt begreppet olika förväntningar och normer på sig, både från det andra könets företrädare och det egna könet, från hur de ska bete sig mot varandra, samtala och orden de använder till deras utseende (Hirdman, 2022, s. 54). Genuskontraktet används som ett redskap inom sociologi för att kunna förstå att de olika förväntningar som finns på män och kvinnor skapar olika möjligheter och hinder beroende på individens kön.

3.2 Dramaturgiska perspektivet

För att konkretisera de sociala interaktionerna i vardagslivet använder Goffman (2020, s. 28) ett dramaturgiskt perspektiv, med inspiration, begrepp och liknelser från teatervärlden. Denna metafor fångar på ett åskådligt sätt hur interaktion mellan individen utspelas i vardagliga sociala situationer och de sociala interaktionerna på mikronivå. Även faktorer i interaktionen är avgörande för hur vi uppfattas och agerar i diverse situationer. Att kunna definiera och hantera situationer med andra individer är en central del i teorin (Goffman, 2020, s. 28). Individen bör också kunna läsa av situationer och dess aktörer för att inhämta social information.

3.2.1. Framträdande

En av de centrala delarna i Goffmans (2020, s. 67) teori handlar om hur individer intar varierande roller i olika kontexter som individen är inblandad i. Han menar att det existerar förväntningar på individen i diverse situationer, vilket påverkar hur individen intar och anammar rollen i sitt framträdande i den givna situationen. Det är av stor betydelse i dessa situationer att individen klargör den givna kontexten och har förståelse för förväntningarna som råder, för att kunna agera i enlighet med dem (Goffman, 2020, s. 67). Goffman (2020, s. 72) hävdar att individens handlingar kan jämföras med en scenframställning. I den bakre regionen är individen inte sedd eller hörd och ges möjlighet att förbereda rollen som ska intas i den främre regionen (Goffman, 2020, s. 31-32). På scen, den främre regionen, spelas rollen sedan inför publiken som utgörs av de andra aktörerna i interaktionen. I den främre regionen anpassar sig individen till de sociala koderna och förväntningarna som styr hur de bör bete sig i den specifika kontexten.

3.2.2 Intrycksstyrning

Intrycksstyrning är en annan central del i Goffmans (2020, s. 29) teori, som innebär att individer såväl medvetet som omedvetet påverkar signaler de sänder ut till omgivningen. Detta gör det möjligt för individen att i situationer medvetet och aktivt styra sina uttryck i syfte att påverka intryck och reglera bilden andra ska uppfatta. Goffman (2020, s. 29) delar upp uttryck i två kategorier, utsända- och överförda uttryck. Utsända uttryck inkluderar exempelvis val av ord, tonläge, gester, eller ett leende, som individen avsiktligt gör för att påverka publiken. Denna form av uttryck ingår i intryckstyrningen och individen har kontroll över huruvida de framställs. De överförda uttrycken representerar brister i intrycksstyrningen (Goffman, 2020, s. 29).

3.3 Kvinnliga strategier

Anna Wahl (2003, s. 281) har funnit att kvinnor med höga befattningar använder sig av olika strategier för att behålla en positiv kvinnoidentitet i mansdominerade branscher. När kvinnan befinner sig i en bransch eller på en arbetsplats då hon är underordnad måste hon hitta strategier för att kunna verka i sin arbetsroll (Wahl, 2003, s. 329). Wahl (2003, s. 324) menar att det blir som en slags överlevnadsstrategi för kvinnor i en miljö då de utgör en minoritet och är försatta i en situation med större risk för diskriminering. Strategierna presenteras nedanför och Wahl (2003, s. 333) understryker att användningen av strategierna kan ske i kombination och att utöva en strategi behöver inte betyda att de andra exkluderas.

3.3.1 Könsneutrala strategin

Den könsneutrala strategin innebär att kvinnan behandlar kön som neutralt och att den verklighet vi uppfattar inte är påverkad av kön (Wahl, 2003, s. 328). I denna strategi görs kön irrelevant i beskrivning av situationer och sammanhang och kvinnan undviker medvetet att framhäva könets betydelse och fokuserar istället på individens kompetenser och färdigheter (Wahl, 2003, s. 281). Genom att besitta en könsneutral verklighetsuppfattning behandlar kvinnan kön som oproblematiskt i relation till hinder och utmaningar i arbetslivet.

3.3.2 Det relativa synsättets strategi

Det relativa synsättets strategi innebär att kvinnan ser mansdominansen som relativ och endast associerad till antalet kvinnor och män på arbetsplatsen (Wahl, 2003, s. 329). Wahl (2003) menar att kvinnan blir mer synlig när det är fler kvinnor än förväntat på arbetsplatsen eftersom mansdominansen då minskar. Det gör det lättare för kvinnan att verka i sin arbetsroll eftersom hon inte upplever sin position som underordnad i lika stor utsträckning.

3.3.3 Omvärldsstrategin

En strategi som är dominant i arbetslivet är omvärldsstrategin som handlar om att relatera problematiken kring kön till samhällsstrukturer (Wahl, 2003, s. 331). Wahl (2003, s. 329) menar att kvinnan inte upplever att diskriminering, annorlunda behandling och villkor beror på hennes person, utan att det går att förklara med de könsstrukturer som råder i omvärlden.

3.3.4 Positiva strategin

Denna strategi innefattar att kvinnan påstår att de kvinnliga egenskaperna är en fördel i den mansdominerade organisationen (Wahl, 2003, s. 332). Kvinnans sätt att kommunicera och

tänka anses enligt dem själva vara värdefullt och inflytelserikt i organisationen samt är med och bidrar till en förändring i organisationens strukturer och villkor. I denna strategi skapar kvinnan således en positiv motbild av omgivningens normer och strukturer.

3.4 Teoritillämpning

De tre nämnda teorierna kommer tillsammans användas i analysen för att skapa en förståelse av studiens resultat. Genom att applicera Hirdmans (2022) begrepp genussystemet och genuskontraktet skapas en överblick gällande de könsstrukturer som existerar i arbetslivet. Detta kan i sin tur ge en ökad förståelse för hur våra intervjupersoner upplever arbetslivets könssegregering, normer och stereotyper i branschernas strukturer. Vidare kommer Goffmans (2020) perspektiv bidra med en förståelse för hur de kvinnliga ledarna agerar och blir bemötta i en mansdominerad miljö. Teorin är relevant eftersom det dramaturgiska perspektivet förklarar att normer och förväntningar kan skiljas åt beroende på den givna situationen som aktören befinner sig i, och därmed påverkar deras beteende och bemötande. Slutligen finner vi Wahls (2003) teori lämplig att applicera i denna studie eftersom det ger en förståelse kring de underliggande strategier kvinnliga ledare använder på mansdominerade arbetsplatser för att kunna agera i sin arbetsroll.

Med utgångspunkt i genuskontraktet och de könsstrukturer som finns i arbetslivet enligt Hirdman (2022), menar vi att Wahls (2003) strategier formulerar hur kvinnan kan uppfatta den mansdominerade omgivningen och därmed påverka kvinnans agerande och bemötande. Detta ligger i sin tur till grund för hur Goffman (2020) menar att individen anpassar sitt beteende och hur omgivningens bemötande upplevs utefter de normer och förväntningar som finns på situationen.

4. Metod

I denna rubrik presenteras val av metod och olika aspekter gällande tillvägagångssätt för utförandet av undersökningen. Först görs en övergripande redovisning av den kvalitativa metoden samt motivering till val av denna. Därefter diskuteras och motiveras val av datainsamlingsmetod, urval och genomförande av intervjuer samt bearbetning och analys av datamaterial. Avslutningsvis redogörs hänsynstagandet till etiska överväganden, dataskyddsförordningen (GDPR) och studiens tillförlitlighet.

4.1 Kvalitativ metod

Denna empiriska undersökning har utgått ifrån en kvalitativ metod för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar. Då målet har varit att skapa en djup förståelse av den sociala världen och undersöka intervjupersonernas subjektiva perspektiv på ämnet är det enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 3) fördelaktigt att använda sig av den kvalitativa metoden. Detta gav möjligheten att förstå den komplexa omvärlden utifrån intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter av beteende och bemötande, vilket kan ge insikter som går bortom enbart statistik och siffror som är resultatet av en kvantitativ metod enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 3).

4.2 Datainsamlingsmetod

Studien baseras på intervjuer för att ge intervjupersonerna möjligheten att uttrycka sig självständigt och fritt om sina upplevelser, känslor och subjektiva tankar av sina erfarenheter (Kvale & Brinkmann, 2014, s.18). Detta är svårt att få tillgång till lika detaljerat via observation och textanalys enligt Bryman (2018, s. 596). Inför intervjuerna förbereddes en intervjuguide (bilaga 1) innehållande en fördefinierad frågestruktur som fokuserade på specifika teman. Valet av semistrukturerade intervjuer grundades i att vi ville att samma kärnfrågor skulle besvaras av alla intervjupersoner vilket enligt Bryman (2018, s. 562-563) kan vara svårt vid ostrukturerade intervjuer eftersom de saknar en färdigställd intervjuguide. Den semistrukturerade intervjun gav även alla intervjupersoner möjligheten att tillägga viktig information utöver frågorna och vi kunde komplettera med ytterligare frågor för en vidareutveckling av svaren. Detta resulterade i att intervjupersonen kunde utforma svaren på ett mer omfattande sätt, vilket enligt Bryman (2018, s. 561-562) genererar i mer detaljerade och djupgående svar, samt skapade en jämförbarhet mellan svaren.

Vid utformning av intervjuguiden formulerades teman utifrån studiens syfte för att underlätta att besvara frågeställningarna (Bryman, 2018, s. 565). De teman som formulerades var följande: allmänna frågor, organisationskultur, beteende och bemötande samt genus. Hänsyn har tagits till att inte ställa för specifika och ledande frågor, för att ge intervjupersonen möjlighet att öppet välja vad de delar med sig av, vilket enligt Bryman (2018, s. 566) är ett grundläggande inslag vid utformning av intervjuguiden.

4.3 Urval

I denna studie har intervjupersonerna valts utifrån ett målstyrt urval, vilket är ett icke-sannolikhetsurval som innebär att deltagare väljs ut på ett strategiskt sätt då de är direkt relevanta för att kunna besvara de aktuella forskningsfrågorna (Bryman, 2018, s. 496).

Det första kriteriet som ställdes var att intervjupersonen ska arbeta på ett mansdominerat industriföretag. Ytterligare ett kriterium var att ledarskapspositionerna inte skulle vara för spridda i hierarkin, intervjupersonerna behövde således ha en ledande befattning samtidigt som de rapporterade till en chef i en högre befattning. Detta val gjordes eftersom intervjupersonerna bör ha liknande förutsättningar och ansvar i organisationen då avsevärt skiljande förutsättningar hade kunnat skapa ojämförbara svar. Dessutom krävdes det att intervjupersonerna hade minst sex månaders erfarenhet i en ledande befattning i ett mansdominerat industriföretag för att ha tillräcklig erfarenhet och därmed kunna besvara intervjufrågorna på ett detaljerat sätt.

För att hitta ett urval inom studiens kriterier valde vi att kontakta bekanta inom mansdominerade industriföretag som i sin tur delade kontaktuppgifter till kvinnliga ledare. Därefter kontaktades sex eventuella intervjupersoner via mail, samtliga valde att delta. Detta betyder att urvalet valts ut genom ett bekvämlighetsurval, enligt Bryman (2018, s. 243), då vi valde personer som fanns tillgängliga vid tillfället då studien genomfördes. Samtliga har arbetat i en ledande befattning inom mansdominerade industriföretag i minst sex månader. Kvinnorna kommer från olika delar av Sverige, är mellan 30-60 år och är i en ledarposition samt rapporterar till en chef i en högre befattning. Tre av intervjupersonerna är verksamma inom två olika industriföretag i VVS-industrin, två är verksamma inom samma industriföretag i VA-industrin och en är verksam inom ett företag inom maskinindustrin inom byggsektorn och samtliga intervjupersoners arbetsplatser präglas av varierande grader av

mansdominans. I studien benämns intervjupersonerna följande: IP 1, IP 2, IP 3, IP 4, IP 5, IP 6.

Vi beslutade att genomföra sex stycken intervjuer främst med tanke på den angivna tidsramen för studien. Enligt Bryman (2018, s. 506) kan det däremot vara utmanande att förutse den optimala urvalsstorleken inför studien, då det varierar mellan olika forskningsprojekt. Efter att ha genomfört intervjuerna upplevde vi att den insamlade datamängden var tillräcklig för att genomföra en noggrann analys.

4.4 Genomförande av intervjuer

Genomförandet av samtliga intervjuer skedde digitalt via kommunikationsplattformen Teams. Den främsta anledningen till detta tillvägagångssätt var att intervjupersonerna befann sig på stora geografiska avstånd. Den digitala kommunikationen underlättade därför för alla parter genom att erbjuda flexibilitet i tidpunkt för intervjuerna. Varken intervjupersonerna eller vi behövde planera resväg till eller från intervjun och sista minuten justeringar var möjliga att genomföra. Bryman (2018, s. 593) menar att en fördel med digitala intervjuer är just bekvämlighetsaspekten, vilket också ökade sannolikheten att fler av studiens intervjupersoner valde att delta. Tilliten mellan oss och intervjupersonerna uppfattades inte påverkas negativt på grund av att intervjun skedde digitalt, något som enligt Bryman (2018, s. 593) inte brukar påverkar tilliten mellan parterna. För att säkerställa en effektiv process skickades en möteslänk ut till intervjupersonerna minst två dygn innan den planerade intervjun, detta minimerade tekniska problem och säkerställde att intervjupersonen var bekant med plattformen. Enligt Lobe et al (2020) säkerställer dessa åtgärder att genomförandet av intervjun via en digital plattform sker så obesvärat som möjligt.

Intervjuerna tog mellan 30-45 minuter och vi båda deltog under genomförandet. Den ena ansvarade för att ställa alla frågor inom ett specifikt tema, medan den andra agerade som åskådare. Därefter byttes roller, så att vi ställde intervjufrågor inom vartannat tema och aktivt deltog i att ställa intervjufrågor under samtliga intervjuer. Att intervjupersonen var bekanta med att båda ställde intervjufrågor gjorde även att det blev naturligt om någon av oss ville ställa en följdfråga eller be om vidareutveckling av svar som inte tillhörde intervjuguiden.

Intervjun inleddes med att fråga om samtycke till inspelning för att underlätta transkribering av materialet. Valet att transkribera efter intervjun baseras på att vi ville vara närvarande

under intervjun och lyssna aktivt på intervjupersonens svar för att kunna följa upp intressanta synpunkter och ställa följdfrågor vid saknad information. Detta tillvägagångssätt menar Bryman (2018, s. 578) är en fördel för att vara aktiv och lyhörd under genomförandet av intervjun. Denna lyhördhet resulterade i flexibilitet och om en intervjufråga hade besvarats i samband med tidigare frågor valde vi att inte ställa frågan igen för minimering av upprepning.

4.5 Bearbetning och analys av datamaterial

Av de sex intervjuerna som genomfördes valde vi att transkribera tre intervjuer vardera för att minimera arbetsbördan för oss båda. I transkriberingarna var huvudfokus att ordagrant och exakt formulera innebörden av intervjusvaren, däremot redigerades några grammatiskt inkorrekta uppbyggnader, utan att mista budskapet. Detta tillvägagångssätt menar Bryman (2018, s 580) är en central del i transkriberingen för att säkra kvalitén. Efter en noggrann transkribering av det insamlade materialet genomfördes en kodningsprocess, som enligt Bryman (2018, s. 707) är nästa del i bearbetningen. Kodningsprocessen inleddes med en systematisk granskning av alla sex transkriberingarna som enskilt och tillsammans lästes igenom, medan tankar och idéer antecknades vid sidan av. Därefter användes olika färgkoder för att beteckna intressanta och återkommande fraser, resonemang och ord. Vidare markerades relevanta citat ut och sådan information som inte var väsentlig för studiens syfte reducerades i processen.

Baserat på de identifierade koderna i empirin tematiseras materialet för att bilda två huvudrubriker med tillhörande underrubriker. Dessa rubriker relaterar till syftet och forskningsfrågorna och syftar till att ge en djupare förståelse med mål att besvara frågeställningarna. Den första huvudrubriken handlar om *kvinnliga ledares beteende* och omfattar underrubriker som fokuserar på *ledaregenskaper* och *könets betydelse för kvinnliga ledares beteende*. Den andra huvudrubriken fokuserar på *bemötandet* och inkluderar underrubriker som behandlar *bevisa* och *könets betydelse i bemötandet*. Under kodningsprocessen upptäcktes återkommande svar från intervjupersonerna som kunde relateras till Wahls (2003) strategier om kvinnor i höga befattningar i mansdominerade branscher. Vid detta tillfälle fanns inte strategierna med i teoridelen, men efter att kodningsprocessen var färdigställd beslutades att addera strategierna i teorin. Detta då resultatet analyserades med hjälp av teorier för att skapa en förståelse från

intervjupersonernas svar. Detta tillvägagångssätt indikerar att en abduktiv metod använts för att skapa rimliga förklaringar utifrån tillämpliga teorier enligt Bryman (2018. s. 478).

4.6 Etiska principer och GDPR

Studien har tagit hänsyn till de fyra etiska principerna: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet för att säkerställa skydd mot intervjupersonens integritet och anonymitet (Bryman, 2018, s. 170-171). Enligt Integritetsmyndigheten (2023) räknas all information som kan anknytas till en levande person, inklusive bild- och ljudupptagningar, som personuppgifter och måste behandlas enligt kraven för GDPR vilket även visas i principerna nedan.

Intervjupersonen fick via ett informationsbrev (bilaga 2) information om studiens syfte och undersökningens olika moment, att medverkan var frivillig och att möjligheten att avbryta intervjun eller inte svara på en fråga fanns oavsett tillfälle i undersökningen. Intervjupersonerna delgavs information enligt kraven för GDPR att de hade rätt till radering, ändring eller rättelse av personuppgifter och klagomål på användning av uppgifter. Därmed uppfyller studien informationskravet enligt Bryman (2018, s. 170). Vidare fick intervjupersonerna möjlighet att via mail och inledande i intervjun själva välja om de ville delta i studien, detta uttrycktes således både skriftligt och muntligt. De fick även information om rätt till återkallning av samtycke. Detta uppfyller kraven för GDPR och samtyckeskravet (Bryman, 2018, s. 170).

Efter intervjutillfället raderades mailkonversationer med intervjupersonerna och det inspelade materialet har lagrats på våra inspelningsapp på telefonen som inte är kopplat till molntjänster, och kommer raderas efter att studien är godkänd. Information som kan identifiera enskilda individer har reducerats för att säkerställa anonymiteten. I informationsbrevet fick intervjupersonerna ta del av att deras personuppgifter kommer behandlas med största möjliga konfidentialitet och varsamhet så att inga obehöriga kan få tillgång till informationen, vilket uppfyller kraven enligt GDPR och konfidentialitetskravet enligt Bryman (2018, s. 170-171). Slutligen har även intervjupersonerna fått information både skriftligt via mail och muntligt i intervjun att det insamlade materialet endast kommer användas till studiens ändamål. Detta säkerställer att nyttjandekravet uppfylls (Bryman, 2018, s. 171).

4.7 Studiens tillförlitlighet

Studien tar hänsyn till kriterierna: pålitlighet, överförbarhet, trovärdighet och möjlighet att styrka och konfirmera. När dessa kriterier tas i beaktande menar Bryman (2018, s. 467) att studien når en ökad nivå av tillförlitlighet. För att öka pålitligheten har alla faser i forskningsprocessen redogjorts och redovisats i metodkapitlet via en genomgång av intervjuguide, val av urval och transkriberingar samt beslut gällande analys av data. Vidare har kvalitén av valda metoder och hur de tillämpas under studiens gång granskats av en handledare. Denna redogörelse och granskning ökar pålitligheten av studiens innehåll (Bryman, 2018, s. 468).

För att göra studien så överförbar som möjligt har fokus varit att samla fylliga och täta beskrivningar av de detaljer som är aktuella i studien. Genom att redogöra en detaljrik beskrivning av resultaten kan andra individer själva avgöra hur pass överförbara resultaten är i en annan miljö. Viktigt att ha haft i åtanke är att urvalet är begränsat och att studien tar hänsyn till konfidentialitetskravet, vilket kan begränsa överförbarheten ytterligare. Bryman (2018, s. 467-468) menar däremot att överförbarhetskriteriet kan vara svårt att uppnå inom kvalitativa resultat eftersom fokus ligger på det kontextuellt unika i den sociala verkligheten. Men genom att hänsyn tagits till ovanstående faktorer ökar överförbarheten av studiens resultat.

För att öka trovärdigheten i studien har följdfrågor i intervjuguiden och spontant under intervjuns genomförande inkluderats. Ju mer diskussion som förs kring den aktuella frågan, desto mindre utrymme finns för missförstånd. Detta eftersom Bryman (2018, s. 467) menar att det är viktigt att bekräfta att verkligheten har tolkats på ett korrekt sätt för att uppnå en trovärdig studie. Frågeställningarna och teoretiska referensramen har varit ett stöd vid utformning av tematisering och analys, vilket kan ha påverkat objektiviteten. Däremot deltog vi båda för att minimera att personliga värderingar skulle påverka tolkningen av materialet. Vi har därmed strävat efter att inte låta personliga erfarenheter, värderingar eller åsikter spegla utförandet och resultatet av studien för att möta kravet om möjlighet att styrka och konfirmera. Dock går det inte enligt Bryman (2018, s. 470) att uppnå objektivitet till fullo i samhällelig forskning.

5. Resultat och analys

I de kommande rubrikerna presenteras och analyseras resultatet av den insamlade empirin. Resultatet presenteras med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställningar och analyseras baseras på de valda teorierna. I den första delen behandlas hur intervjupersonerna upplever att de beter sig genom att diskutera ledaregenskaper och könets betydelse för kvinnliga ledares beteende. Vidare behandlas hur intervjupersonerna upplever bemötandet uppdelat i underrubrikerna, bevisa och könets betydelse i bemötandet. I studien kommer intervjupersonerna att presenteras efter följande benämning: IP 1, IP 2, IP 3, IP 4, IP 5, IP 6.

5.1 Beteende

Denna rubrik behandlar frågan hur intervjupersonerna upplever att de beter sig i mansdominerade industriföretag. Första underrubriken fokuserar på hur intervjupersonerna upplever att de använder sig av olika ledaregenskaper för att kunna verka i sin ledarroll på det mansdominerade industriföretaget. Andra underrubriken belyser könets betydelse och om det har påverkat hur intervjupersonen själv agerar och beter sig utifrån omgivning.

5.1.1 Ledaregenskaper

Denna underrubrik kommer belysa intervjupersonernas upplevelser kring vilka ledaregenskaper de anser sig ha för att kunna verka i sin ledarroll till den aktuella omgivningen. Vid frågan vad intervjupersonerna ansåg vara de viktigaste egenskaperna att besitta i en ledarskapsroll tycks samtliga intervjupersoner anse de stereotypa kvinnliga ledaregenskaperna vara betydelsefulla. Dessa egenskaper innefattar att vara omhändertagande, lyhörd och att ha empati (Hoyt & Murphy, 2016; Niklasson, 2010). IP 3 beskriver viktiga ledaregenskaper på följande sätt:

> Förmågan att lyssna och inte bara lyssna, utan även kunna sätta sig in i hur andra personer upplever saker. Jag vet inte hur jag ska förklara det, men empati kan man väl kalla det egentligen. Ärlighet, superviktigt. Alltså mycket, vad ska man säga, bygga relationer, superviktigt och ha bra relation med sitt gäng, oavsett om det är ett litet eller stort gäng. Öppenhet.

Att samtliga intervjupersoner uttrycker de mjuka och omhändertagande egenskaperna kan bero på de föreställningar och normer som Hirdman (2022, s. 54) menar finns av kvinnan och mannen. Vidare i empirin kan en dubbelhet urskiljas då alla intervjupersonerna, utom IP 1, under intervjuns gång samtidigt uttrycker vikten av att inkorporera de stereotypa manliga egenskaperna som enligt Hoyt och Murphy (2016) är att vara rak, tuff och tydlig. IP 2 uttrycker följande:

> Alltså ja, jag är ganska rak, tycker jag, i mitt ledarskap. Och det kan ju vara bara att jag nu själv sitter och gissar, men det är ju ändå någonting som män uttrycker att de uppskattar och jag är nog ganska rak i mitt ledarskap.

I framträdandet finns vissa förväntningar på hur aktören ska agera utifrån sin omgivning, men också utifrån de normer som aktören styrs av (Goffman, 2020, s. 67). Genomgående i empirin återfinns det att samtliga intervjupersoner leder utifrån de stereotypa kvinnliga egenskaperna vilket enligt Goffman (2020, s. 67) kan bero på att intervjupersonerna upplever att det är vad som förväntas av dem i den givna situationen. Samtidigt befinner sig intervjupersonerna på ett mansdominerat industriföretag och i en ledarskapsposition vilket skapar andra förväntningar på dem utifrån de stereotypa manliga ledaregenskaperna. Intervjupersonerna uttrycker att de stereotypa kvinnliga egenskaperna är viktiga vid en ledarskapsbefattning, men IP 2, 3, 4, 5 och 6 använder sig även av de stereotypa manliga egenskaperna. Detta kan bero på att kvinnliga ledare enligt Hoyt och Murphy (2016) upplever att de behöver använda både manliga och kvinnliga ledaregenskaper för att undvika kritik att de inte är tillräckligt kvinnliga medan samtidigt erhålla respekt i sin ledarroll. Detta indikerar att intervjupersonerna använder sig av utsända uttryck för att reglera bilden andra ska uppfatta och för att direkt kunna kontrollera framträdandet och påverka publiken (Goffman, 2020, s. 29). Goffman (2020, s. 28) menar att individen bör kunna läsa av situationen för att kunna hämta social information om publiken för att sedan veta hur hon ska agera, vilket vi kan se tydligt i citatet eftersom det uttryckligen poängteras att det uppskattas ett rakt ledarskap i den givna situationen. IP 1, 2 och 6 uttrycker även att de kvinnliga egenskaperna kan vara en fördel. IP 2 förklarade fördelarna på följande sätt:

> Det som kan vara en fördel är ju oftast att det kan bli ett mjukare ledarskap. Jag tror att man generellt som kvinna är lite mjukare i sin ledarroll. Vilket inte betyder på något sätt att man har svårt att ta beslut eller är mesig, men ändå att man kanske ser saker och ting på ett lite annat sätt än vad de gör.

IP 2 menar att de kvinnliga mjuka ledaregenskaperna gör att hon får en annan synvinkel på situationer på det mansdominerade industriföretaget. Enligt Hirdman (2020, s. 51) finns en isärhållning i samhället där kvinnor och män har olika normer att förhålla sig till. Kvinnor förväntas, som tidigare nämnt, förhålla sig till omhändertagande och lyhörda ledaregenskaper vilket gör att intervjupersonerna förväntas bete sig enligt detta av publiken i den sociala interaktionen (Goffman, 2020, s. 28). IP 1, 2 och 6 anser att kvinnors sätt att leda, kommunicera och tänka är en fördel i företaget vilket enligt Wahl (2003, s. 332) tyder på den positiva strategin. Intervjupersonernas sätt att agera kan i sin tur bidra till förändring av strukturer och villkor samt är inflytelserika och värdefulla inom det mansdominerade industriföretaget (Wahl, 2003, s. 332). Detta tyder på att IP 1, 2 och 6 beteende kan uppfattas vara utmanande mot de stereotypa manliga normerna på företaget, eftersom de anser de kvinnliga ledaregenskaperna vara en tillgång snarare än något som bör förändras till de manliga normerna.

Samtliga intervjupersoner beter sig enligt de stereotypa kvinnliga ledaregenskaperna och upplever att de är viktiga i en ledarskapsposition. Alla intervjupersoner, förutom IP 1, upplever även att de inkorporerar de stereotypa manliga ledaregenskaper vilket kan tyda på att de anpassar sitt beteende till mansdominansen i industriföretaget. IP 1, 2 och 6 använder sig av den positiva strategin och beter sig därmed utmanande mot mansdominansen i industriföretag genom ett tankesätt som går emot aktuella normer. Detta tyder på att IP 2 och 6 både anpassar sig men även utmanar normerna i det mansdominerade industriföretaget.

5.1.2 Könets betydelse för beteende

Under följande underrubrik presenteras hur intervjupersonerna i sin ledarroll upplever att de beter sig utefter individer de möter på företaget. IP 1, 3, 4 och 5 uttrycker att de anpassar sitt beteende, då de menar att de beter sig olika beroende på om de interagerar med en man eller kvinna på det mansdominerade industriföretaget.

IP 5 uttrycker att hon anpassar sig på följande sätt: “Man använder en finare ton när man pratar med sina kvinnliga kollegor, frågar mer hur de mår, om de vill ha hjälp. När det är de manliga så kör man på”. I de situationer när IP 1, 3, 4 och 5 svar indikerar att anpassningen av beteendet beror på om de möter en kvinna eller man, kan agerandet enligt Goffman (2020, s. 67) grunda sig på intervjupersonernas förväntningar på publiken i situationen. Detta

betyder att intervjupersonen har förväntningar på den aktuella situationen och dess publik, och skapar sedan utefter den givna kontexten en förståelse för vilka förväntningar som finns från publiken på henne själv. IP 5 tydliggör att i en omgivning fylld av kvinnor förväntas hon agera på ett visst sätt, vilket gör att hon anpassar sitt beteende efter den kontexten och därmed talar annorlunda och beter sig mer omhändertagande. I en manlig omgivning upplever IP 5 att hon beter sig på ett annat sätt, eftersom hon inträder situationen med en annan förväntning på omgivningen och agerar i enlighet med de aktuella normerna. De normer och förväntningar som skiljer situationerna åt, och som gör att de ser olika ut mellan kvinnor och män, baseras på det osynliga kontraktet mellan könen (Hirdman, 2022, s. 54). I enlighet med IP 5 nämner även IP 3 följande som svar på frågan om hon tror hon betett sig annorlunda på ett kvinnodominerad företag:

> Som det är nu i vår mansdominerade värld, får man lite hårdare jargong. Man skämtar lite hårdare, det är högre i tak, känns det som. Där kanske man skulle tona ner lite på såna saker tror jag om det var mycket kvinnor man jobbade med.

Att IP 1, 3, 4 och 5 anpassar sig till jargongen på det mansdominerade industriföretaget stämmer överens med Denissens (2010) forskning att kvinnor antar en hårdare identitet som strategi för att bli respekterade på arbetsplatsen. I de givna situationerna, när det finns förväntningar, använder IP 1, 3, 4 och 5 även sig av intrycksstyrning och reglerar utsända uttryck för att kontrollera sitt framträdande (Goffman, 2020, s. 29). Ord, gester och tonläge anpassas beroende på omgivningen och IP 1, 3, 4 och 5 gör kontrollerade förändringar beroende på om de befinner sig i en omgivning med kvinnor eller män. IP 4 upplever att det kan vara ansträngande att arbeta på ett mansdominerat industriföretag och säger att “Ibland kan man känna att man blir för tuff för sitt eget bästa”. Citatet antyder att IP 4 upplever att framträdandet kan vara ansträngande då omgivningen kan kräva att hon behöver göra en markant anpassning för att möta förväntningarna.

I intervjuerna med IP 2 och 6 kan det urskiljas att de upplever att de inte beter sig annorlunda beroende på om de interagerar med en kvinna eller man. De utmanar istället könsnormerna och menar att det snarare grundas i kollegor och kunders utbildningsnivå, yrkesgrupp och den enskilda individen. På följande vis beskrev IP 6 sin upplevelse:

> Jag tror det beror på vad det är för typ av arbetsplats snarare än manligt/kvinnligt. [...] jag ser att det är ganska stor skillnad när man jobbar med akademiker, såna som har

> lång utbildning, eller om man jobbar med dem som kanske inte har eftergymnasial utbildning [...].

IP 6 gör kön irrelevant i beskrivningen av situationen och utmanar den isärhållning som Hirdman (2020, s. 51) menar finns mellan kvinnor och män i samhället. Det är andra faktorer som påverkar hur IP 6 beter sig i förhållande till personen hon interagerar med, vilket även IP 2 gör genom att fokusera på individuella personligheter. IP 2 och 6 inhämtar de sociala koderna utefter publikens akademiska utbildning och individuella personligheter snarare än kön vilket skapar andra förväntningar i situationen att agera i enlighet med i jämförelse med IP 1, 3, 4 och 5 (Goffman, 2020 s. 28). Detta tyder på att IP 6 likväl som IP 2 applicerar Wahls (2003, s. 328) könsneutrala strategin då de istället fokuserar på individens kompetens eller färdigheter.

IP 1, 3, 4 och 5 anpassar sitt beteende till det mansdominerade industriföretaget då de upplever att de beter sig annorlunda beroende på om de interagerar med en man eller en kvinna. Samtidigt utmanar IP 2 och 6 könsnormerna som finns i de mansdominerade industriföretagen och betonar att deras beteende snarare påverkas av andra faktorer än kön. Detta indikerar en könsneutral strategi, där de fokuserar på individens kompetens och egenskaper och gör kön irrelevant.

5.2 Bemötande

Denna rubrik presenterar hur intervjupersonerna upplever bemötandet av kollegor och kunder inom mansdominerade industriföretag. Den första underrubriken belyser intervjupersonernas upplevelser kring att behöva bevisa sin kompetens inom ledarrollen på industriföretaget och den andra underrubriken redogör för om könets betydelse har påverkat hur de upplever bemötandet.

5.2.1 Bevisa

Under denna underrubrik synliggörs ifrågasättandet av kunskap och kompetens vid bemötandet av kvinnor i mansdominerade industriföretag. För att få respekt och ett likvärdigt bemötande som sina manliga kollegor upplever IP 1, 3, 4 och 5 att de behöver bevisa sin tillhörighet i det mansdominerade industriföretaget genom antingen kompetens, kunskap eller erfarenhet som ledare. I citatet nedan presenterar IP 1 sin upplevelse:

> Nej men jag tror att man blir lite mer ifrågasatt i sin kunskap, det är en sak jag märker. Inte så mycket bland mina medarbetare, det kan jag inte säga, för de vet vad jag går för, […] men pratar vi om jag träffar nya människor […] så kan de ibland undra hur kunskapen ligger till.

Att IP 1, likväl som IP 4 och 5, upplever att de behöver bevisa sin kunskap och kompetens kan grunda sig i de föreställningar och normer som finns på kvinnor och män i samhället (Hirdman, 2020, s. 54). Ringblom och Abrahamsson (2017) och Johansson et al (2020) visar studier på att kvinnor måste bevisa sin kunskap för att undgå ifrågasättande i mansdominerade yrken. Att IP 1 upplever att hon måste bevisa sin kompetens kan bero på genuskontraktets separerade förväntningar på kvinnor och män. Detta gör att nya personer som IP 1 möter har förutfattade föreställningar om att hon inte är kompetent inom det mansdominerade industriföretaget. Utifrån Goffmans (2020, s. 73) dramaturgiska perspektiv kan situationen tolkas som att när de nya personerna inträder i en situation med IP 1, framträder de utefter de förväntningar som tas för givet enligt normen. Även IP 3 uttrycker att det är genom erfarenhet hon fått respekt i sin arbetsroll, vilket tyder på att hennes kompetens redan är bevisad. Detta gör att omgivningen också agerar utefter det och inte längre ifrågasätter IP 3. IP 4 styrker denna analys:

> […] Man måste vara otroligt rak och otroligt närvarande med sin kompetens och det är väl det vi får brottas med litegrann. Killarna kan ju sladda in och så dra någon grej sen är det bra, medan vi måste ha läst på. Vi får jobba mycket mer i bakgrunden för att vinna det där förtroendet. Men när vi har gjort det, då är vi på ganska samma nivå, skulle jag säga.

Detta citat tyder på att IP 4 som kvinna, till skillnad från mannen, på ett mansdominerat industriföretag måste förbereda sig mer i den bakre regionen innan hon kan inta scen med likadana förutsättningar som en man. I den bakre regionen är individen enligt Goffman (2020, s. 31-32) inte sedd eller hörd och ges möjligheten att förbereda sig, vilket är viktigt enligt IP 4 för att kunna vara närvarande med sin kompetens och vinna förtroendet i sitt framträdande på scen. IP 4 upplever således att hon behöver göra mer arbete i bakre regionen, och bevisa sig mer på scen, för att få samma bemötande som sina manliga kollegor.

Även i denna fråga, likt vad andra rubriker har belyst, tar IP 2 och 6 avstånd från könets betydelse. Detta belyser IP 6 nedan:

> […] jag upplever att det som efterfrågas är att man är kompetent, har kunskap, är tydlig. Jag tror att det beror på hur man gör sitt jobb oavsett om man är en man eller kvinna. Men ja, går saker bra, trivs folk, då tror jag inte det spelar någon roll.

I citatet ovan kan det urskiljas att IP 6 har en annan bild av hur personerna i sin omgivning bemöter henne än vad IP 1, 3, 4 och 5 har gällande kompetens och erfarenhet. IP 6 upplever att när man väl har bevisat sin kunskap får man respekt, men hur mycket man behöver bevisa sin kunskap skiljer sig inte åt beroende på om man är kvinna eller man. IP 2 tar också avstånd från könets betydelse och belyser istället att utrymme och respekt skapas om man har egenskapen att kunna förstå andras situation och vara lyhörd. Detta tyder återigen på att IP 6 och 2 använder Wahls (2003, s. 328) könsneutrala strategi. I situationer inhämtar individer social information för att hantera interaktionen med andra i enlighet med förväntningarna som råder (Goffman, 2020, s. 28). Citatet visar att IP 6 inhämtat social information där könet inte har en betydelse i den omgivning hon befinner sig i, vilket gör att hon interagerar utefter förväntningarna att kön är irrelevant och även bemöts på ett sätt där hon inte upplever att hennes egna kön påverkar bemötandet. IP 2 och 6 utmanar därmed den manliga normen i industriföretag i sitt användande av den könsneutrala strategin.

Analysen synliggör att IP 1, 3, 4 och 5 upplever att de behöver bevisa sin kompetens för att få ett likvärdigt bemötande som männen på mansdominerade industriföretag. Däremot tar IP 2 och 6 avstånd från könets betydelse även i denna del och upplever att andra aspekter spelar in, vilket tyder på den könsneutrala strategin. Detta indikerar att IP 1, 3, 4 och 5 upplever bemötandet som annorlunda på grund av sitt kön på det mansdominerade industriföretaget, medan IP 2 och 6 upplever att bemötandet baseras på deras kompetens och inte att de är kvinnor.

5.2.2 Könets betydelse i bemötandet

I följande underrubrik analyseras om intervjupersonerna upplever bemötandet annorlunda på grund av sitt kön på mansdominerade industriföretag. IP 1, 2, 4 och 5 beskriver situationer då de upplevt annorlunda behandling beroende på sitt kön, medan IP 3 och 6 inte upplever detta i samma utsträckning. IP 5 berättar om hur hon blivit bemött när hon kommit med ett förslag till sina kollegor:

> Säger jag någonting till mina manliga kollegor så är det typ "tagga ner" men sen kommer de på den idén också och då är det skitbra. Ibland känns det inte som att de lyssnar på vad jag säger.

Enligt genussystemet finns en isärhållning i samhällets strukturer mellan män och kvinnor då män är normen för det normala och kvinnan befinner sig i en underordnad position i hierarkin (Hirdman, 2022, s. 51-53). Trots att IP 5 i denna situation har en högre befattning i organisationen försätts hon ändå i en underordnad position då hennes tankar och idéer inte anses lika bra som mannens. Vidare beskriver IP 1 en händelse som inträffat på sin arbetsplats:

> Ibland kan det vara en kund som kommer och vill ha hjälp och då när jag ska hjälpa så säger jag: "jag kan hjälpa dig". Då kan de istället stå och snegla och berätta för min manliga kollega bakom och så säger jag det: "men vet du, jag hjälper dig med det här för att kollegan här bredvid är praktikant och har bara jobbat i två veckor, men jag har jobbat i 11 år så jag hjälper dig jättegärna".

Utifrån situationen kan Goffmans (2020, s. 67) dramaturgiska perspektiv synliggöra att IP 1 upplever att förväntningarna på den givna situationen skiljer sig mellan hennes förväntningar på hur hon bör bli bemött och hur hon faktiskt blir bemött av kunden. Genuskontraktets olika normer och förväntningar på kvinnor och män kan ha påverkat hur kunden bemöter IP 1 (Hirdman, 2020, s. 54). IP 1 upplever att kunden bemöter henne utefter normerna som råder i situationen, att den manliga kollegan bör ha mer kunskap inom industriföretaget för att han är man, utan att ha vidare information om IP 1 kunskap. IP 1 är medveten om de förutsättningar som existerar, att hon har mer kunskap än kollegan, vilket gör att hon har andra förväntningar på situationen och agerar utefter det. Även IP 2 har upplevt att omgivningens förväntningar påverkar hur hon blivit bemött:

> Det är vid ett tillfälle jag haft en manlig chef och då i hans ledningsgrupp var jag ensam kvinna. Och då var det vid ett tillfälle han sa såhär: "ja nu vill jag att du skriver, tjejer är bästa sekreterarna.".

Citatet ovan belyser att den manliga chefen förväntar sig att IP 2 ska ansvara för den stereotypa kvinnliga rollen som sekreterare, vilket även IP 4 anser är vanligt om inte den kvinnliga ledaren bevisar att hon förtjänar en likvärdig roll som mannen. Detta menar

Ridgeway (2001) är ett hinder för kvinnliga ledare då de i sammanhang med män i liknande positioner jämförs med mannen och därmed får andra förutsättningar än vad mannen får. IP 1, 2, 4 och 5 uttrycker således att de upplevt annorlunda bemötande än sina manliga kollegor på mansdominerade industriföretag. Däremot har varken IP 3 eller 6 erfarenhet av liknande händelser vilket kan bero på att de arbetar på mansdominerade industriföretag med fler kvinnliga anställda än förväntat. IP 3 förklarar nedan att företaget hon arbetar på har fler anställda kvinnor nu än vad de haft tidigare:

> Det blir mjukt, de säger själva att det oftast blir mjukare stämning och annan upplevelse när det är lite mer tjejer. Så att vi kanske har tur på vårt företag att vi jobbat mycket med att vi vill ha tjejer och öppnat upp för att det blivit bättre för tjejer att jobba hos oss.

IP 3 kommentar går i linje med tidigare forskning som visar att kvinnor uppskattas för sin förmåga att tillföra relationsbaserade aspekter i sitt arbete och skapar bättre stämning (Ringblom & Abrahamsson, 2017; Johansson et al, 2020). Att IP 3 upplever detta kan bero på att när mansdominansen blir mindre påtaglig framträder kvinnan mer i interaktionen och det skapas andra förväntningar och förutsättningar för både publiken och intervjupersonen på den sociala situationen (Goffman, 2020, s. 67). Detta kan ha påverkat att IP 3 och 6 inte upplever ett annorlunda bemötande som resterande intervjupersoner. Detta eftersom publiken, kollegor och kunder, bemöter IP 3 och 6 utefter förutsättningarna där deras kvinnliga kön inte är lika utstående på det mansdominerade industriföretaget. Enligt Wahl (2003, s. 329) tyder detta på det relativa synsättets strategi där IP 3 och 6 blir mer synliga i den rådande mansdominansen.

Något som är intressant under denna rubrik är även hur empirin indikerar att IP 4 och 5 relaterar problematiken kring mansdominansen i industriföretagen till samhällsstrukturer. IP 4 berättar följande om organisationskulturen:

> Men ni vet ju själva, 10 killar som kommer ihop sig, det kan ju bli både det ena och det andra. Det kan ju bli hårda, felaktiga ord, en jargong som
> är skämtig fast den kanske inte är det på allvar.

IP 4 beskriver även vidare i frågan att företaget arbetar med att förbättra kulturen, men att det är svårt för henne att tillrättavisa en äldre man som har arbetat på företaget under en längre tid. Detta går i linje med Schuck och Liddle (2004) och Watts (2009) forskning som visar att

kvinnliga ledare tenderar att undvika att gå emot den manliga normen för att minimera diskriminering och exkludering och kan vara en anledning till att IP 4 tillämpar omvärldsstrategin. Vid användning av omvärldsstrategin relaterar kvinnan problematiken som finns kring kön till samhällsstrukturer (Wahl, 2003, s. 331). IP 4 upplevelser kring den hårda jargongen och hennes svårigheter att förändra den relateras till samhällsstrukturer eftersom hon beskriver problemen likt en norm som förväntas i situationer när män samlas i grupp. Det är således inte IP 4 ledarskap som gör det svårt att förändra kulturen, utan snarare den mansstyrda normen som är socialiserad in i företagets kultur som ursprungligen kommer från samhällets strukturer enligt Hirdmans (2020, s. 54) genuskontrakt. Därtill svarar IP 5 följande på frågan vad hon tror hade varit annorlunda i sin ledarroll om hon var man:

> Högre lön, säkert. […] Jag skulle säkert ha fått mer ansvar på något vis tror jag. Höjas lite fint där i karriärstegen, jag tror man måste kämpa mer när man är tjej. Alltså de vill ju inte ens ge mig en titel, fast de vill att jag ska ha ansvaret men inte titeln.

IP 5 upplever en begränsning vid karriärutveckling och lyfter den osynliga strukturella barriären som kvinnor kan uppleva när de försöker utveckla och avancera sin karriär. Det är därmed inte IP 5 individuella egenskaper som gör att hon inte får samma möjligheter som mannen i karriären, utan istället kvinnans strukturellt underordnade position i samhället vilket tyder på att IP 5 använder sig av Wahls (2003, s 329) omvärldsstrategi.

IP 1, 2, 4 och 5 upplever att det finns olika förväntningar på kvinnor och män och att de blir bemötta annorlunda för att de är kvinnliga ledare på mansdominerade industriföretag. IP 4 och 5 menar att detta bemötande förklaras av samhällets strukturer och inte deras individuella egenskaper, och använder omvärldsstrategin. IP 3 och 6 upplever däremot inte ett annorlunda bemötande på grund av att de är kvinnor vilket kan bero på att de arbetar på företag mer fler kvinnliga anställda, och därmed tillämpar det relativa synsättets strategi.

6. Diskussion och slutsatser

I denna rubrik presenteras slutsatser utifrån studiens syfte och frågeställningar. Syftet med studien var att undersöka hur kvinnliga ledare upplever att de beter sig och hur de upplever bemötandet från kunder och kollegor på fyra mansdominerade industriföretag.

6.1 Slutsats om kvinnliga ledares upplevda beteende

Denna underrubrik avser att besvara den första frågeställningen som undersöker hur kvinnliga ledare upplever att de beter sig på mansdominerade industriföretag. Utifrån empirin identifieras slutsatsen att samtliga intervjupersoner anpassar sitt beteende i sitt framträdande utifrån den föreställning som finns i den sociala interaktionen mellan män och kvinnor på mansdominerade industriföretag. Däremot anpassar sig intervjupersonerna på olika sätt, antingen genom användandet av stereotypa kvinnliga och manliga ledaregenskaper eller genom ett förändrat beteende beroende på om de interagerar med en kvinna eller man. Hälften av intervjupersonerna anpassar sitt beteende på båda sätten.

Det kan också urskiljas att hälften av intervjupersonerna använder sig av strategier. Hälften av de kvinnliga ledarna lyfte det positiva med att arbeta på ett mansdominerat industriföretag och två intervjupersoner gjorde även könet irrelevant i sina svar. De intervjupersoner som tillämpar strategierna indikerar även på att de beter sig utmanande mot de manliga normerna som återfinns i de mansdominerade industriföretagen. Intervjupersonerna som är verksamma inom samma industriföretag i VA-industrin har genomgående i empirin uttryckt mer motstånd mot de manliga könsnormerna på företaget, och upplever inte att de anpassar sitt beteende lika mycket till normerna som resterande intervjupersonerna.

6.2 Slutsatser om kvinnliga ledares upplevda bemötande

Denna underrubrik avser att besvara den andra frågeställningen som undersöker hur kvinnliga ledare upplever bemötandet från kollegor och kunder på fyra mansdominerade industriföretag. Majoriteten av intervjupersonerna har upplevt ett annorlunda bemötande på grund av omgivningens förväntningar på det kvinnliga könet utefter normer. Bemötandet förändras däremot och är mer jämställd när de kvinnliga ledarna har bevisat sin kompetens då publikens förväntningar på henne förändras. Däremot upplever inte alla intervjupersoner att

bemötandet skiljer sig beroende på genuskontraktets förväntningar på kön utan grundar sig på andra faktorer.

Även i denna del tillämpar fem intervjupersoner strategier i sina svar. Två intervjupersoner har fler antal kvinnor anställda på det mansdominerade industriföretaget jämfört med resterande intervjupersoner och mansdominansen var därmed inte lika påtaglig i bemötandet. Två intervjupersoner anser även könet vara irrelevant i sin beskrivning av bemötande, varav en är anställd i ett av industriföretagen med fler kvinnor. Två intervjupersoner förklarade att problematiken i bemötandet hade sina förklaringar i samhällsstrukturer. I det upplevda bemötandet är det intervjupersonerna som är verksamma inom samma industriföretag i VA-industrin som har andra upplevelser av bemötandet. En intervjuperson som verksam i ett VVS-industriföretag har även andra upplevelser av bemötandet vilket kan bero på att hon arbetar på ett industriföretag med fler anställda kvinnor än väntat på mansdominerat industriföretag.

6.3 Diskussion

Studien har tydliggjort att det fortsatt finns problematik och hinder för kvinnliga ledare på mansdominerade industriföretag. Detta kan bero på könsnormer som finns etablerade i samhället och präglar hur den mansdominerade industrin är utformad. Mansdominerade industriföretag har fortsatt starka normer förknippade till män vilket majoriteten av intervjupersonerna förklarar att de upplever.

Likt tidigare forskning visar även denna studie att kvinnliga ledare upplever ett kontinuerligt behov att bevisa sin kompetens för att undvika ifrågasättande och bli respekterade i sin ledarroll. Även de kvinnliga ledarnas behov att anamma de manliga ledaregenskaperna för att erhålla respekt på mansdominerade industriföretag är framträdande i denna studie. Däremot upplever de kvinnliga ledarna inte alla utmaningar som tidigare forskning visar. Tidigare har kvinnors egenskaper associerats med att vara icke kompetenta i en ledarroll. De kvinnliga ledarna i denna studie anser däremot att de kvinnliga egenskaperna är viktiga i sin ledarroll, och menar i flera fall att de tillför en positiv aspekt i sitt dagliga arbete. Detta indikerar att en förändring kan ha skett för kvinnliga ledare på mansdominerade industriföretag där ledarskapsrollen inte associeras lika mycket till det manliga könet.

Avslutningsvis visar denna studie att inte alla kvinnliga ledare upplever de utmaningar som tidigare forskning presenterar. Kvinnorna som upplever utmaningar lyfter även vilka fördelar och möjligheter som finns för kvinnliga ledare på mansdominerade industriföretag. Att denna studie visar resultat som delvis skiljer sig från tidigare forskning kan bero på det aktiva jämställdsarbetet företag har påbörjat enligt Abrahamsson (2004) och Statens offentliga utredningar (2014:30) som blivit ännu mer aktuellt i dagens samhälle. Att intervjupersonerna som är verksamma inom samma VA-industriföretag har delvis skilda svar från resterande intervjupersoner kan därmed bero på att detta företag har kommit längre i jämställdhetsutvecklingen. Detta kan ha skapat förändrade förutsättningar i olika mansdominerade industriföretag för kvinnliga ledare vilket kan ha påverkat de olikheter som funnits i empirin mellan industriföretagen i studien och i jämförelse med tidigare forskning.

6.4 Framtida forskning

Eftersom empirin i denna studie har visat olikheter i svaren beroende på industriföretag, är ett förslag på fortsatt forskning att undersöka hur kvinnliga ledare upplever bemötande och beteende inom specifika mansdominerade industriföretag där jämställdhetsarbetet tydligt skiljer sig. Det skulle vara intressant med en undersökning som jämför ett industriföretag som arbetar aktivt med jämställdhet och likabehandling, och med ett industriföretag som inte kommit lika långt i jämställdhetsutvecklingen. Detta eftersom det finns en tro att det kan ha påverkat de olika kvinnliga ledarnas upplevelser i de olika industriföretagen.

Referenslista

Abrahamsson, L. (2004). Kön görs även i moderna organisationer. *Sociologisk Forskning, 41(1),* 3–10. Doi: https://www.jstor.org/stable/20853357

Bishu, S. G., & Headley, A. M. (2020). Equal Employment Opportunity: Women Bureaucrats in Male-Dominated Professions. *Public Administration Review, 80(6),* 1063–1074. Doi: https://doi.org/10.1111/puar.13178

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Tredje upplagan). Liber.

Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations, 63(7),* 1051-1069. Doi: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709349922

Europeiska institutet för jämställdhet och genus. (2023). Gender Equality index 2023:compare countries https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries

Goffman, E. (2020). *Självframställning i vardagslivet*. (Sjunde upplagan). Studentlitteratur.

Halldén, K. & Stenberg, A. (2023). Fritt valt arbete? *En ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke.* Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2023:6. https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2020/12/ESO_-2023_6_-fritt-valt-arbete_webb.pdf

Hirdman, Y. (2022). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift För Genusvetenskap, 9(3),* 49–63. Doi: https://doi.org/10.55870/tgv.v9i3.5365

Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly, 27(3),* 387–399. Doi: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.002

Integritetsskyddsmyndigheten. (2023). *Vad är personuppgifter?* Hämtad 2023-12-18 från: https://www.imy.se/privatperson/dataskydd/introduktion-till-gdpr/vad-ar-personuppgifter/

Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M., & Lidestav, G. (2020). Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work, and Organization*, *27(6)*, 927–943. Doi: https://doi.org/10.1111/gwao.12403

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden: *förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden.* underlagsrapport-2023-8-analys-könssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27 (jamstalldhetsmyndigheten.se)

Kullberg, F. (2021). Minskat ledarintresse från kvinnor när männen utgör majoritet. *Chef.se*. Minskat ledarintresse från kvinnor när männen utgör majoritet | Chef

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje upplagan). Studentlitteratur.

Larsson, G., & Alvinius, A. (2020). Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments. *Journal of Gender Studies*, *29(7)*, 739–750. Doi: https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1638233

Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Journal of Qualitative Methods*, *19*, 160940692093787-. Doi: https://doi.org/10.1177/1609406920937875

Niklasson, B. (2010). Myndigheters externa relationer - en fråga om kvinnligt och manligt ledarskap? *Politica (Århus, Denmark)*, *42*(4), 415–436. https://doi.org/10.7146/politica.v42i4.69801

Rennéus-Guthrie, A. (2015). *Mönster som bryts: Fler kvinnor tar chefsjobb i mansdominerade branscher*. Svensktnäringsliv.se Fler kvinnor tar chefsjobb.pdf (svensktnaringsliv.se)

Pettersson, L., Persson, A., & Berggren, A. W. (2008). Changing Gender Relations: Women Officers' Experiences in the Swedish Armed Forces. *Economic and Industrial Democracy*, *29(2)*, 192–216. Doi: https://doi.org/10.1177/0143831X07088541

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

Ringblom, L., & Abrahamsson, L. (2017). Omförhandling i gruvan?: Om kön, arbete och förändring i den mansdominerade gruvnäringen. *Tidskrift För Genusvetenskap*, *38(1–2)*, 33–54. Doi: https://doi.org/10.55870/tgv.v38i1-2.2953

SCB. (2023). *30 vanligaste yrkena.* https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-vanligaste-yrkena/

SCB. (2015). *Ojämn könsfördelning bland chefer.* https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2015/

Schuck, K., & Liddle, B. J. (2004). The Female Manager's Experience: A Concept Map and Assessment Tool. *Consulting Psychology Journal*, *56(2)*, 75–87. Doi: https://doi.org/10.1037/1061-4087.56.2.75

SOU 2014:30. *Jämställt arbete?: Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.* https://www.regeringen.se/contentassets/493f55f72bdd47d088571941c632d201/jamstallt-arbete-organisatoriska-ramar-och-villkor-i-arbetslivet-sou-201430/

Wahl, A. (2003). *Könsstrukturer i organisationer : [kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling]* ([Ny utg.]). Studentlitteratur.

Watts, J. H. (2009). Leaders of men: women "managing" in construction. *Work, Employment and Society*, *23(3)*, 512–530. Doi: https://doi.org/10.1177/0950017009337074

Bilaga 1 - Intervjuguide

1. Allmänna frågor

- Vilken industri arbetar du inom?
- Varför valde du den industrin?
- Hur stor andel skulle du uppskatta är kvinnor respektive män på din arbetsplats?
- Vilken yrkesroll har du?
- Hur hamnade du på den position du är i idag?
    - *Följdfråga om personen har sökt rollen: Varför sökte du den positionen?*
    - *Följdfråga om personen blivit erbjuden rollen: Varför valde du att tacka ja?*
- Hur länge har du arbetat på den positionen?
- Vad är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Vad anser du är de viktigaste egenskaperna i en befattning med ledaransvar?
- Vilka fördelar anser du finns med att vara kvinna i en befattning med ledaransvar på ett mansdominerat industriföretag?

2. Organisationskultur

- Hur upplever du arbetsplatsens kultur vad gäller exempelvis jargong, språket, stämningen och respekt?
    - *Följdfråga: Känner du att du behöver anpassa dig till kulturen på arbetsplatsen? På vilket sätt, ge gärna ett exempel*
- Upplever du att du blir tilldelad utrymme på möten/sociala sammanhang?
    - *Följdfråga: Finns det tillfällen när du känner att du inte får utrymme i jämförelse med dina manliga kollegor på arbetsplatsen?*
- Vågar du ta plats på arbetsplatsen?
    - *Följdfråga, om ja: Vad tror du själv det beror på?*
    - *Följdfråga, om nej: Är det något som får dig att hålla tillbaka?*
- Känner du att du blir respekterad av kollegorna på din arbetsplats vid alla tillfällen?
    - *Följdfråga, om ja: Vad tror du det beror på?*
    - *Följdfråga om nej: Kan du ge ett exempel på ett sådant tillfälle?*

3. Beteende

- Hur upplever du att det är att vara kvinna i en befattning med ledaransvar på ett mansdominerat industriföretag? Har det påverkat ditt ledarskap?

- Upplever du själv att du anpassar dig på olika sätt till en manliga kollega än en kvinnlig kollega på arbetsplatsen?
- Tror du att du hade anpassat ditt beteende på ett annat sätt som ledare på en kvinnodominerad arbetsplats?
    - *Följdfråga, om ja: Hur? Kan du ge ett exempel?*
- Vad anser du att du gör i din roll för att lyckas nå fram till din arbetsgrupp/dina kollegor på din arbetsplats?

4. Bemötande

- Har du arbetat på en mansdominerad arbetsplats innan, antingen arbetsplatsen du är på nu eller en annan, utan att vara i en befattning med ledaransvar?
    - *Följdfråga, om ja: Ser du några skillnader från hur du blev **bemött** av kollegor på din arbetsplats i din föregående roll respektive nuvarande roll?*
    - *Följdfråga, om ja: Känner du att du **anpassar ditt beteende** annorlunda när du är i en ledande befattning i jämförelse med din föregående roll?*
    - *Följdfråga, om nej: Tror du att du hade blivit bemött annorlunda om du inte var i en ledande befattning på din arbetsplats?*
- Tror du att du hade blivit bemött annorlunda som ledare på en kvinnodominerad arbetsplats?
    - *Följdfråga, om ja: På vilket sätt tror du att bemötandet hade varit annorlunda?*
    - *Följdfråga, om nej: Varför tror du att bemötandet hade varit liknande?*
- Har du upplevt att du har blivit bemött på ett annorlunda sätt än dina manliga kollegor i samma arbetsposition på arbetsplatsen?
    - *Följdfråga: Kan du ge ett exempel?*
- Har du upplevt att du har blivit bemött på ett annorlunda sätt än dina manliga kollegor i din arbetsgrupp på arbetsplatsen?
    - *Följdfråga: Kan du ge ett exempel?*
- Har du någon gång känt dig prövad och/eller ifrågasatt av männen på arbetsplatsen?
    - *Följdfråga, om ja: Vill du berätta hur? Har du ett konkret exempel på när det har hänt?*
    - *Följdfråga, om nej: Tror du det finns någon specifik anledning till att du inte har blivit ifrågasatt eller prövad?*

5. Genus

- Hypotetisk fråga: Om du vore man, vad tror du hade varit annorlunda i din roll som ledare?
- Upplever du att det finns vissa förväntningar och krav på dig som kvinna som inte finns på män i liknande situation?
    - *Följdfråga, om ja: På vilket sätt?*
    - *Följdfråga, om nej: Varför tror du inte det hade varit någon skillnad?*

Avslutande fråga: Är det något du vill tillägga som kan vara viktigt i denna studie som inte redan har berörts?

Bilaga 2 - Informationsbrev till deltagare av intervju

Information till deltagare av intervju

Tack för att du har valt att medverka i denna studie!

Syftet med denna studie är att undersöka kvinnligt ledarskap på mansdominerade industriföretag med inriktning mot beteende och bemötande. Vi som gör denna undersökning heter Alice Hedlund och Ella Strand och vi studerar personalvetarprogrammet på Örebro Universitet.

Upplägget kommer att se ut som följande; vi kommer börja med allmänna frågor om ditt arbete och din arbetsroll. Sedan kommer vi in på mer konkreta frågor under kategorierna organisationskultur, beteende och bemötande samt genus.

Intervjun kommer ske via Teams och vi räknar med att denna intervju kommer ta mellan 30-45 minuter. Din medverkan i denna studie är helt frivillig vilket betyder att du när som helst kan avbryta ditt deltagande fram till dess att studien har publicerats. Under intervjun har du även rätt att inte svara på vissa frågor efter ditt val. För att underlätta bearbetningen av informationen avser vi att spela in intervjun, förutsatt att du samtycker till detta. Vi kommer innan intervjuns start fråga om samtycke till detta.

Du kommer genom hela studiens gång vara anonym och vi kommer ta hänsyn till GDPR. Det betyder att allt materialet som är kopplat till dig som person såsom namn, organisation, e-postadress och ljudinspelning kommer att behandlas med största konfidentialitet. Sådan information kommer inte att framgå i studien eller material som tillhör undersökningen. Den insamlade informationen kommer endast användas för ändamålet i studien, och det inspelade materialet kommer att raderas när transkriberingen är färdigställd. Det är enbart vi som författar studien och de ansvariga lärarna som granskar arbetet som kommer att ha tillgång till transkriberingarna. Eventuella opponenter till uppsatsen kan också få tillgång till transkribering av intervjumaterialet vid förfrågan.

GDPR

I denna undersökning kommer uppgifter som kan förknippas direkt till en levande person användas i form av e-postadress, röstinspelning och namn vilket medför en skyldighet att informera om hur vi kommer hantera dessa uppgifter.

Grundläggande information

Personuppgiftsansvarig
Örebro universitet ansvarar för behandling av personuppgifter.

Dataskyddsombud
Dorota Antonsson
Tel: 019 303750
Mail: dataskyddsombud@oru.se

Anledning till användning av personuppgifterna som kommer ske samt den rättsliga grunden för detta
Vid bokning av intervjuer krävs mailadress och namn samt röstinspelning krävs vid bearbetning av intervjumaterial. Rättslig grund för detta är samtycke vilket har skett vid förfrågan om deltagande och kommer att frågas igen innan intervjuns start. Deltagaren kan vid vilken tidpunkt som helst avbryta sitt samtycke.

Vem kommer ta del av personuppgifterna eller vilka funktioner som kommer använda dem
Endast författarna (Ella Strand och Alice Hedlund) kommer ta del av personuppgifter.

Överföring till ett tredje land (utanför EU/EES)
Personuppgifterna kommer inte överföras till ett tredje land utan lagras lokalt samt raderas vid uppsatsarbetets slut.

Information för att säkra rättvis och transparent behandling

Hur länge personuppgifter kommer lagras och vad som styr längden
Personuppgifterna kommer lagras under studentarbetets längd tills uppsatsen blivit godkänd.

Tillgång till, rättelse eller radering av personuppgifter

Deltagaren har under arbetets gång rätt att få tillgång till, rättelse eller radering av personuppgifter. Deltagaren har även rätt till begränsning av behandling som rör registrering eller att invända mot behandlingen.

Rätt att återkalla samtycke

Alla dina personuppgifter grundar sig i samtycke och du har under hela processen tillgång att upphäva ditt samtycke. En återkallelse av samtycke påverkar inte lagligheten av användning av personuppgifter som gjorts innan återkallelsen. Om du vill upphäva ditt samtycke kan du när som helst maila: alice.hedlund@outlook.com eller ella.strand98@gmail.com

Klagomål på användning av dina personuppgifter

Som medverkande i studien har du rätt att lämna klagomål om du anser att användningen av dina personuppgifter missköts. Detta gör du till Örebro universitets dataskyddsombud eller direkt till Integritetsskyddmyndigheten som är tillsynsmyndighet.

Med vänliga hälsningar,
Alice Hedlund och Ella Strand