

**Kandidatuppsats i Offentlig förvaltning VT 2016**

Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet

Josefine Hanje

Handledare: Gary Kokk

Examinator: Carina Abrahamson Lofström

---

# **Könsperspektiv på hur mötesdeltagare tar och lämnar ifrån sig ordet**

- En kvalitativ studie om hur könsnormer  
reproduceras i mötespraktik i en kommun



# **GÖTEBORGS UNIVERSITET**

## **Förord**

Jag vill rikta ett stort tack till alla som hjälpt mig med min uppsats. Jag vill främst rikta ett särskilt tack till Astrid och Camilla för sitt stöd och engagemang under uppsatsens gång och som hjälpte mig att utforma mitt ämne. Vill även tacka de båda verksamhetscheferna vars möte jag fick medverka på och som även tagit sig tid till att ställa upp på mina intervjuer. Utan er erfarenhet och insats hade min uppsats inte varit möjlig att genomföra.

Förvaltningshögskolan, Göteborg 2016-05-25

## Sammanfattning

Uppsatsen delger en fallstudie under ett möte i en kommun där kommunikationen studerades för att kunna upptäcka könsnormer. Syftet är att med hjälp av Turn-taking teorin undersöka hur könsnormer ter sig, exponerar sig under ett möte och hur väl tjänstemännen i kommunen efterföljer jämställdhetspolicyn som kommunen skall jobba utefter.

Min tes är att könsnormer påverkar oss mycket i förfarandet som vi kommunicerar på och på ett sätt som vi möjligen inte är medvetna om. Följaktligen påverkar det oss i vårt arbete att efterfölja jämställdhetsarbetet, som Regering och Riksdag har beslutat att kommuner skall efterfölja. Det här landade i frågeställningen *"Hur agerar mötesdeltagare under ett möte i en kommun?"* som är huvudfrågan och som i sin tur ledde till delfrågorna: *"På vilket sätt belyses könsnormer genom teorilinsen Turn-taking i kommunikationen under mötessituationer?"* och *"Hur väl efterföljer tjänstemännen de mål och riktlinjer som står i jämställdhetspolicyn utefter hur de agerar under mötet?"*

Det finns mycket forskning om könsnormer och hur utbredda de är i samhället och hur det påverkar oss. Forskningsområdet kring kön och hur det påverkar hur män och kvinnor kommunicerar är emellertid relativt nytt. Genom att ta reda på hur integreringen av jämställdhetspolicyn har fungerat så kan en antingen ta del av framgångsrecept eller vidta förbättringsåtgärder för att lyckas med en bättre integrering i verksamheten.

Resultatet visade att könsnormer var närvarande i sättet som tjänstemännen kommunicerade under mötet. Då jag endast deltog på ett möte med de här tjänstemännen så kan inget bestämt resultat dras, då det kan finnas andra aspekter som påverkar deras förfaringssätt. Eftersom tjänstemännen agerade utefter könsnormer så tyder det på att kommunen brister med integreringen av deras jämställdhetspolicy. Slutligen så kan alltså mitt resultat säga att specifikt under det här mötet med de här tjänstemännen upptäcktes könsnormer i sättet som de kommunicerade och de agerande alltså inte helt i samklang med jämställdhetspolicyn.

**Nyckelord:** Kommunikation, könsnormer, Turn-taking, kommuner, fallstudie, jämställdhet

## Innehåll

1. Inledning .....	5
1.1 Syfte .....	8
1.2 Könsnormer och offentlig förvaltning.....	8
1.3 Jämställdhet och kommuner .....	9
1.4 Jämställdhet och Kungsbacka kommun.....	10
1.5 Frågeställningen .....	10
1.6 Studien.....	11
2. Teoretiska utgångspunkter.....	12
2.1 Teori om Turn-taking .....	12
2.1.1 Översikt.....	12
2.1.2 Turn-taking och kön.....	13
2.1.3 Överlappande samtal med Turn-taking .....	16
2.1.4 Identifieringen av avbrott.....	16
2.1.5 Kritik .....	17
2.2 Teorier om hur köns skapas.....	17
2.2.1 Hur könsmått formas.....	18
2.2.2 Teorier om kön .....	19
2.3 Jämställdhetsintegrering.....	20
2.4 Tidigare forskning om liknande fall .....	21
3. Metod.....	22
3.1 Kvalitativ observation .....	23
3.2 Kvalitativ intervju.....	23
3.3 Urval .....	24
3.4 Fallstudien.....	24
4. Empiri.....	28
4.1 Mötet .....	28
4.2 Analys.....	33
4.2.1 Inledning.....	33
4.2.2 Könsskillnader i mängd samtalstid.....	34
4.2.3 Könsskillnader i användningen av avbrott.....	35
4.2.4 Könsskillnader i samtalet .....	37
4.2.5 Svordomar aggressivt verbalt.....	38
4.2.6 Manlig dominans.....	39
4.2.7 Går emot könsmåtten .....	40
4.2.8 Att begära ordet genom att räkna upp handen.....	40
4.2.9 En dekonstruktion av mötet .....	41
5. Slutsats.....	44
6. Avslutande reflektion.....	46
7. Litteraturförteckning .....	47
7.1 Litteratur .....	47
7.2 Internetkällor.....	49
7.3 Bilaga - Intervjuguide .....	51

# 1. Inledning

*Det här avsnittet kommer redogöra för tidigare forskning, motivering och förklaring till begreppet kön, uppsatsens syfte och frågeställningar som kommer ligga som grund för det fortsatta arbetet.*

---

Att män och kvinnor i det svenska samhället inte är jämställda, när det kommer till löner, är förmodligen de flesta fullt medvetna om. Enligt Statistiska Centralbyrån (2015) skiljer det i genomsnitt sett över alla sektorer 4.400 kr per månad i lön mellan könen. Vissa menar nog trots detta att det i Sverige inte existerar en distinkt maktskillnad mellan könen. Det reflekteras sällan över handlingar som påverkas av könsnormer. Genom att inte reflektera över att ens handlingar kan vara påverkade av könsnormer så kommer vi aldrig kunna göra något åt dem (Yancey Martin, 2003). I Sverige används en jämställdhetspolitik som under senare år har förbättrats och blivit mer genomgripande. Denna politik avser skapa lika förutsättningar för båda könen och för att ge hela befolkningen möjlighet att själva styra både sina egna liv men även samhället i stort. Dessutom sker ett aktivt arbete för att omvandla det gamla systemet, som bevarar en ojämlig uppdelning mellan könen. Omvandlingen anses ge, enligt regeringen, ett mer rättvist och demokratiskt samhälle. Kommunerna har skapat styrdokument för att uppnå Regeringens krav på jämställdhetsarbetet som skall genomsyra kommunernas verksamheter (Regeringskansliet, 2015). Om den högsta offentliga makten i Sverige jobbar med att förbättra jämställdhetspolitiken så borde det rimligtvis inte finnas någon skillnad mellan kön under ett möte i en kommun, eftersom det är en del av den offentliga förvaltningen.

I Sverige finns förväntningar på att verksamheterna inom kommunerna ska ligga i framkant i genus- och jämställdhetsarbetet. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) säger dessutom att: *"alla arbetsgivare ska aktivt främja jämställdhet på arbetsplatsen, förhindra trakasserier och förebygga diskriminering."* och diskrimineringslagen (SFS 2008:567) säger ytterligare *"är alla arbetsgivare skyldiga att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."* Nästan alla kommuner har upprättat en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete (SKL, 2016)

Könsnormer, som påverkar oss utan att vi medvetet reflekterar att vi utövar dem, är svåra att förändra. För att ett jämställdhetsarbete skall fungera och för att en policy för detta skall kunna gå att integrera i en verksamhet så måste vi först hitta och förstå de här könsnormerna. Vi måste titta på och förstå vilka omständigheter som ligger till grund för hur dessa normer (Lindholm, 2011).

För att kunna jämföra skillnaderna mellan kvinnor och män användes inte begreppet *genus* utan istället kommer begreppet *kön* att användas. Genus innefattar nämligen även det tredjekönet, som till exempel transsexuella. Den här studien ämnar undersöka enbart manligt och kvinnligt så det är motivationen bakom till varför begreppet kön kommer att användas. Begreppet kön betecknar det kulturella och sociala könet. Könsperspektiv grundar sig ur föreställningar och tankar om vad som anses vara typiskt kvinnligt och manligt. Ett könsperspektiv förändras stundom men består av vissa utpräglade strukturer för hur kvinnor och män bör uppträda utifrån deras biologiska kön (Gannerud, 2001).

Könsfrågor är ständigt närvarande men då många tycks tro att vårt samhälle är mer jämlikt än vad det faktiskt är, så anser jag att det är viktigt att belysa att det finns strukturella skillnader mellan könen som vi kanske inte alltid är fullt medvetna om. Det här ämnet är viktigt att exemplifiera tills det inte längre finns någon könsordning i samhället.

Arbetet för att få det mer jämställt inom offentliga förvaltningar och myndigheter har dominerats av en strävan att minska skillnaden mellan kvinnors och mäns representation och makt i olika kontexter (Göransson, 2005). Min forskning fokuserar hur och om tjänstemännen i praktiken, i form av en mötesintegration där kvinnor och män deltar, agerar utefter könsnormer, således följer eller inte följer den jämställdhetspolicyn som de ska arbeta utefter.

Män och kvinnor anses vara olika varandra men på olika sätt. Rent biologiskt så finns det en uppenbar skillnad då män och kvinnor har olika kön till utseendet men diskussionerna och åsikterna, om hur mycket eller om ens alls dessa kön har en naturlig påverkan på vilka vi är och hur vi beter oss, går isär. Vissa forskare anser att kön är något en *är* och några anser att kön är bara något en *har*. Forskare har kunnat visa på att kvinnor och mäns hjärnor skiljer sig åt och därför antas det vara en skillnad som också skulle kunna påverka deras beteende. Dock hävdar en av forskarna i just den här undersökningen Heidi Johansen-Berg, som är expert på

neuroforskning på Oxforduniversitet att hjärnan är ett komplext organ som nästan är omöjlig att dra några generella slutsatser om. Även om den undersökningen visade att det fanns skillnader så går det inte att dra några allmänna slutsatser om resultatet enligt Heidi Johansen-Berg (Nildén, 2013, december). Läkaren Anna Nordenström, som undersökt flickor med onormalt mycket testosteron i kroppen, menar att de flickorna redan tidigt fick ett mer manligt beteende och var mer benägna att vilja leka tuffa utomhuslekar. Hon menar alltså att det finns bevis för biologiska skillnader redan från födseln (Foster, 2009, april).

Andra forskare menar att de egenskaper, som tas för givet och som anses naturligt höra ihop till vilket kön en tillhör, är en social konstruktion. Det är omgivningen som tolkar en människas beteende och den här tolkningen har blivit internaliserat i samhället och är orsaken till varför vissa beteende har fått klassificerats som typiskt manligt eller kvinnligt (Holmberg, 1993).

## 1.1 Syfte

Syftet med min uppsats är att undersöka om det är möjligt att identifiera könsnormer med hjälp av ”Turn-taking teorin” — hur man tar och lämnar ifrån sig ordet— i en mötessituation i en kommun. Kommuner har lagar, styrdokument och policys som berör hur de skall arbeta för jämställdhet men om tjänstemännen agerar utefter könsnormer, som de kanske inte reflekterar att de agerar utefter, följer de inte riktlinjerna kring jämställdhet. Könsnormerna måste belysas tills de inte längre existerar för att kommunerna skall kunna integrera jämställdhet i sina verksamheter.

Turn-taking är hur deltagare i ett samtal turas om att ha ordet och förmågan att veta när man skall börja och avsluta sin ”tur” i konversationen. Det är ett viktigt organisatoriskt verktyg i en talande konversation (Sacks, 1992).

Den här studien kommer ge en djupare förståelse för hur könsnormer uppstår och utövas i en mötessituation i en kommun. För att kunna belysa hur det uppstår, kommer fokus riktas mot hur tjänstemännen agerar, kommunicerar och reflekterar. Under ett möte sker ofta muntlig kommunikation fort och reflexmässigt detta gör att kontexten möten är relevant för studien. Detta medför ett nytt perspektiv, fördjupad förståelse av könsaspekter i dagens samhälle, då det visar tydligt på vilka normer och andra faktorer som påverkar tjänstemännens beteende.

## 1.2 Könsnormer och offentlig förvaltning

Som tidigare diskuterats anses Sverige var ett av de mer utvecklade länderna i jämställdhetsfrågor angående kön. I detta bör då Sveriges offentliga och statliga förvaltningar gå i bräschen för just dessa aktuella frågor. Offentliga förvaltningar borde vara de som visar vägen för näringslivet hur ett jämställt arbetssätt och kommunikation framförs. Kungsbacka kommun är en starkt växande kommun där majoriteten av dess invånare är högutbildade (SCB, 2015). Högutbildade personer anses ha mer kunskap om just hur ett jämställt arbete bör genomföras (McKinsey Global Institute, 2015). Men gör de det eller glöms även frågorna bort här? Detta gör att just Kungsbacka kommun är en intressant kontext att undersöka just



kommunikativa könsnormer i. I en kontext där personer bör ha bättre förkunskap och verktyg hur en jämställd kommunikation ska framföras.

### 1.3 Jämställdhet och kommuner

Sveriges kommuner har många lagar, regler, förordningar och styrdokument som yrkar på att de skall arbeta med jämställdhet. I propositionen 1993/94:147 "*Delad makt delat ansvar*" avsatte regeringen medel till lokalt jämställdhetsarbete. Det här blev kallat för JämKomprojektet och det drevs av Svenska Kommunförbundet i samarbete med ett antal kommuner. Projektet avsåg att utveckla metoder för jämställdhetsintegrering i de kommunala verksamheterna. År 2007 bildades Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) genom att Svenska Kommunförbundet slogs samman med Landstingsförbundet. Sedan dess bedriver SKL utbildning och olika former av utvecklingsarbete inom jämställdhetsarbetet för kommuner och landsting. SKL är en viktig aktör för kommuner och landsting. År 2007 gjorde SKL ett projekt som kallades för HÅJ som stod för hållbar jämställdhet, som de gjorde inom ramen för de jämställdhetsatsningarna som regeringen gjorde 2007-2014. Projektets syfte var att stödja utvecklingsarbetet kring jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting.

År 2005 kom Socialdepartementet med utredningen SOU 2005:66 "*Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*" som bygger på det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. 2015 kom en uppdatering av den utredningen i SOU 2015:86 "*Mål och myndighet, en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*". Uppdateringen beskrev bland annat att regering och riksdag skulle ta en större roll med att ge tydligare och konkretare mål för kommuner och landstinget att integrera och utföra sin jämställdhetspolitik. Det är de lokala förutsättningarna och förändringskraften som är möjligheterna till att skapa ett jämställt samhälle och därför har kommunerna en särskilt viktig roll i arbetet med jämställdhet. Kommunernas verksamhet styrs i första hand i kommunallagen. Enligt 2 kap. 2 § i Kommunallagen ska kommuner och landsting behandla alla sina medlemmar lika, om det inte finns sakliga skäl för något annat. Regeringsformens likhetsprincip 1 kap. 9 § står det om allas likhet inför lagen. Kommunerna är ofta stora arbetsgivare och har då enligt diskrimineringslagen ett ansvar att jobba fram en jämställdhetsplan med aktiva insatser samt åtgärder för att upptäcka och utjämna subjektiva löneskillnader (Diskrimineringslag, 2008:567).

Sveriges kommuner, landsting och regioner har därtill ett stort ansvar för det praktiska genomförandet av FN:s kvinnokonvention (CEDAW) om reduktionen av all slags diskriminering av kvinnor. Av SOU 2010:70 synes att *”Ansvaret för att respektera de konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige har ratificerat åvilar det allmänna som helhet. Kommunerna och landstingen har en central roll för att de mänskliga rättigheterna ska förverkligas för den enskilde”*. Flera kommuner, landsting och regioner har bestämt generella jämställdhetsmål som överensstämmer med det nationella jämställdhetsmålet. De har också tagit fram program och strategier för det interna och externa jämställdhetsarbetet. För SKL är jämställdhet en prioriterad fråga och enligt deras inriktningsdokument är jämställdhet ett av tre perspektiv som ska genomsyra verksamheten. De andra två är mångfald och EU (SOU 2015:86).

## 1.4 Jämställdhet och Kungsbacka kommun

Hur ser det då ut specifikt i min valda kommun, Kungsbacka?

Kungsbacka kommun har en policy för jämställdhet. I det dokumentet står det bland annat att:

*” För att kvinnor och män ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter ska genusperspektivet finnas med vid all planering och i alla beslut. Alla har ett ansvar för att jämställdhetsarbetet är en kontinuerlig och levande process på våra arbetsplatser. Våra politiker och chefer har ett särskilt ansvar att initiera och utveckla jämställdhetsarbetet.”*

(Kungsbacka kommun, 2015).

## 1.5 Frågeställningen

Det här landar i frågeställningarna *”Hur agerar mötesdeltagare under ett möte i en kommun?”* som är huvudfrågan och som leder till delfrågan: *”På vilket sätt belyses könsnormer genom teorilinsen Turn-taking i kommunikationen under mötessituationer?”* och *”Hur väl efterföljer tjänstemännen de mål och riktlinjer som står i jämställdhetspolicyn utefter hur de agerar under mötet?”*

## 1.6 Studien

För att få svar på frågeställningen gjordes en fallstudie. Fallstudien genomfördes i Kungsbacka kommun på ett ledningsgruppsmöte i verksamheten För- och Grundskola. Jag närvarade på det här mötet, som leddes av en kvinnlig chef. Empirin består av observationer, som jag fick när jag var med på det här mötet. Orsaken till varför kvalitativ forskning användes var för att få en djupare förståelse till hur könsnormer uppstod. I studien undersöktes det hur könsnormer identifierades och manifesterades igenom kommunikationen under det här mötet. Att studera ledningsgruppsmöte blev också extra intressant då mötet består av ledare med de högsta befattningarna i verksamheten. För- och grundskola "eliten" vars makt ibland kan resultera i att de bli socialt isolerade då de befinner sig i de högre nivåerna i organisationen. Även då de tillhör bland de högt uppsatta borde de arbeta utifrån deras jämställdhetspolicy (Tengblad, 2012).

## 2. Teoretiska utgångspunkter

*Jag har valt att använda Turn-taking teorin som kommer ge en fördjupad förståelse för hur samtalen formas och om den kan belysa att tjänstemännen agerar i samtalet efter könsnormer. För att kunna genomföra jämställdhetsaspekter i en verksamhet kan inte tjänstemännen agera efter könsnormer och därför kommer även begreppet jämställdhetsintegration att förklaras. Slutligen kommer ett tidigare fall som liknar mitt att redovisas.*

---

### 2.1 Teori om Turn-taking

#### 2.1.1 Översikt

Turn-taking anvisar till den process genom vilken människor i en konversation bestämmer vem som närmast skall tala. När individer deltar i en konversation så turas de om vem som skall tala. Vem som skall få tala närmast beror på både kulturella faktorer och subtila signaler. Stegen som är involverade i samtalsprocessen sker i syfte att upprätthålla två viktiga delar av en konversation. Dessa två delar är att en person i taget talar och i det utrymme när en person slutar tala så börjar en annan att tala. Turn-taking är en del av strukturen och den systematiska organiseringen av ett samtal och inträffar i de flesta miljöer och är inte beroende av en bestämd mängd deltagare (Sacks, 1992).

Turn-taking har två centrala aspekter; *Frekvens* och *Kontroll av insatsen*.

*Frekvensen* avser mängden "turordning" alltså hur mycket individer turas om att tala i en konversation. Till exempel, ett samtal mellan två personer har hög frekvens, och en föreläsning har låg frekvens. *Kontrollen av insats* avser mängden av kontroll en person har över vad man ska säga och hur mycket man säger. Till exempel, ett brev ger den personen fullständig kontroll över vad som skrivs. En religiös ritual ger mindre kontroll över vad en person kan säga därför det som sägs är beroende av regler (Woodburn, Arnott, Newell, & Procter, 1991).

## 2.1.2 Turn-taking och kön

Relationen mellan kommunikation och kön växte fram ur språksociologi, som började få allt mer intresse under 1960-talet. Forskningen kring kommunikation och kön växte fram under 1970-talet då feministiska synsättet började ta fart i politiken. Robin Lakoff var en av de första på området med kommunikation och kön och gav 1975 ut boken *Language and Woman's Place*, som bidrog till fortsatt forskning på området. Lakoffs grundteori är att kvinnors underordade status i samhället inte är biologiskt motiverad utan snarare skapad av gällande normer. Hon menar även att kvinnors osäkerhet och brist på rättframhet bidrar till att de får ett litet plats i offentligheten (Edlund, Ersan & Milles, 2007).

Lakoff publicerade i sin bok en uppsättning grundläggande antaganden om vad som markerar kvinnors språk. Hon gjorde några påståenden om typiska språkbruk som kvinnor tar till:

- Häck (*på eng. hedge*) - försiktigt yttrande: med hjälp av fraser som "sorts", "typ av", "det verkar som", och så vidare.
- Använder väldigt artiga fraser: "Skulle du ha något emot ...", "Jag skulle uppskatta om ...", "... om du inte har något emot".
- Använder tagg (*på eng. tag*) frågor: "Du kommer till middagen, eller hur?"
- Använder tomma adjektiv: gudomliga, vackra, förtjusande, och så vidare
- Använder korrekt grammatik och uttal
- Använder direkt citat: Där män omskrivs oftare.
- Använder påståenden: Kvinnor uttalar det som en fråga alltså gör ett påstående i en fråga genom att höja tonläget i slutet av ett uttalande. Det uttrycker osäkerhet. Till exempel "Vilken skola går du i? Kapareskolan?"
- Talar ofta mindre
- Tror inte på sin egen kunskap: till exempel "Jag tror att ..."
- Be om ursäkt mer: till exempel "Jag är ledsen, men jag tror att ..."
- Använder modala konstruktioner: Till exempel kan, skulle, borde "Ska vi skruva upp värme?"
- Undviker grovt språk eller svordomar
- Använder indirekta kommandon och förfrågningar: Till exempel "Är det inte kallt här?". När det egentligen är en begäran om att sätta på värmen eller stänga ett fönster
- Använd fler förstärkare: till exempel, "Jag är så glad att du kom!"

(Lakoff, 1975). Lakoffs bok har kritiserats för sina svepande påståenden och brist på empiriska bevis men den har haft betydelse för forskning om kön och kommunikation då det var den som var startskottet för den forskningen (Coates, 2004).

Efter Lakoff kom Zimmerman och West och de diskuterar könsroller i sin avhandling, *Sex roles, interruptions and silences in conversation. Towards a critical sociolinguistics*, från 1975. Studien genomfördes på ett universitet i USA där de undersökte hur två personer konverserar, för att upptäcka dominans i samtalet. De som deltog i studien var studenter. I studien fann de att i konversationer med samkönade par, tenderade de att överlappa varandra smidigare i samtalet och avbrotten vara jämnt fördelade mellan de två samtalsparterna. I konversationer mellan par av motsatta kön så avbröt den manliga samtalspartnern mycket mer och överlappningen av samtalet blev mer oordnat. Könsskillnader i Turn-taking är inte en beständig aspekt, men då det är en del av vårt samhälle, är de kopplade till de villkor och sammanhang som samtalet resulterar i.

Dock kan en fråga sig vilket samband avbrott och dominans i samtal har och vilken betydelse det har haft för skapandet av könsskillnader, till skillnad från andra sociala kategorier. West (1979) utvecklade vidare hennes och Zimmermans studie i sin artikel *Against Our Will: Male Interruptions of Females in Cross-Sex Conversation*. Hon fortsätter att diskutera ”avbrott” och menar att det inte sker på grund av den kvinnliga underlåtenheten, som kan förekomma under konversationer. Utan att det istället beror på att kvinnan ses av samhället som underordnad mannen och alltså oavsett om hon inte är underlåten under samtalet kommer med största sannolikhet bli avbruten komplett eller avbruten när åtminstone två stavelser återstår innan ett potentiellt avslut i kvinnans samtal. Zimmermans och Wests studie kan kritiseras då de bara studerade en viss kategori av individer. Dessa personer var studenter och generellt i USA, där det kostar att läsa på universitetet, är studenter unga, vita och medelklass. Därför är inte deras studie helt representativ. Ett annat problem som uppstår när bara en och samma grupp av individer studeras är att om det till exempel finns en man i sällskapet som är väldigt verbal, så kommer hans beteende att få en större effekt på resultatet än vad resterande deltagare kommer ha.

Män och kvinnor har olika sätt att samtala i konversationen. Coates (2004) menar i sin bok *Women, Men and Language: A sociolinguistic Account of Gender Differences in Language* att män för en typ av interaktion baserad på effekt, medan kvinnor för ett uttryckssätt som bygger

på solidaritet och stöd. Hon diskuterar också att män driver konkurrensbeteendet medan kvinnor bedriver kooperativt beteende. Könsdifferentierade beteende i konversationer skapades redan i barndomen. Maltz och Borker (1982) hävdar i sin *artikel A cultural approach to male – female miscommunication* att flickor lär sig att skapa och upprätthålla relationer av närhet och jämlikhet, kritisera andra genom godtagbara sätt och tolka samtal, medan pojkar lär sig att hävda en dominerande ställning, attrahera och behålla en publik och hävda sig när en annan talare har ordet. Könsdifferentierade beteenden i konversationer fortsätter även i vuxen ålder. Detta kan te sig att kvinnors tal är mjukare och mer artig. De försöker skapa en miljö med närhet och konsensus. Män använder ofta explicita, aggressiva kommandon och direktiv för att få övertaget i samtal (Coates, 2004).

När en skall studera om kön påverkar sättet som individer kommunicerar, så är det viktigt att förklara i vilken kontext som studien görs i. Eftersom det till exempel kan vara en betydande faktor, som påverkar utfallet, om studien görs i Europa eller i Asien, då individer eventuellt har olika sätt att kommunicera och uttrycka sig på beroende på var en kommer ifrån. Kritik som tas upp är att en del studier görs om och för européer och är därför inte självklart applicerbara i andra kontexter. Coates gjorde sin studie i Storbritannien och eventuellt därför inte fungerar lika bra att använda i en annan kontext.

Trudgill (1972) studerade en typ av könsdifferentiering för hur kvinnor använde sig utav språket. Hans studie visade att kvinnor använder sig oftare utav avancerat språkbruk än män. Han menar att det finns flera möjliga orsaker till att kvinnor anses vara mer benägna att använda mer avancerat språk. Män är klassade med social status oavsett vad de gör och hur det talar. Medan kvinnorna blir klassade utan någon egentligt agerande. Det beror på att kvinnorna anses vara i en underordnad ställning i samhället, så därför blir det mer nödvändigt för dem att stärka deras sociala status genom språket.

Den här artikeln är relativt gammal men då jag personligen upplever att hans studie stämmer även idag så ville jag ha med den.

Coates (2004) gjorde en liknande lista i sin bok på några påståenden om typiska språkbruk som män tar till i Turn-taking:

- Konkurrenskraftig
- Hierarkier kommer fram i samtal: underkastelse och dominans
- Tar gärna till humor för att attrahera sina åhörare

- Pratar gärna om sakliga ting, så som resor och sport
- Ställer enbart frågor för att få information
- Föredrar att en åt gången talar
- Spelar experten: Att man själv håller i samtalet och prata en lång stund om ett ämne
- Verbal Sparring: Byter snabbt turordningen i samtalet.

### 2.1.3 Överlappande samtal med Turn-taking

När mer än en person deltar i ett samtal, så finns det möjlighet att båda eller flera parter talar samtidigt och det sker en *överlappning* eller *avbrott* i samtalet. Överlappning i Turn-taking kan vara svårt för de inblandade. Det finns fyra typer av överlappning; terminalöverlappningar (engelsk stavning: *terminal overlaps*), fortsättningar (eng. *continuers*), villkorad tillgång till tur (eng. *conditional access to the turn*), och ackord (eng. *chordal*). *Terminalöverlappningar* uppstår när en talare börjar tala då hen antar att den andra talaren har eller är på väg att avsluta sin tur. Det här skapar överlappning. *Fortsättningar* är ett sätt för åhöraren att acceptera eller förstå vad talaren säger. Schegloff (2000) åsyftar att exempel på fortsättningar är fraser som till exempel "mm hm" eller "oh va". *Villkorad tillgång* till tur innebär att den aktuella talaren ger sin tur eller inviterar en annan talare att medverka i samtalet, oftast som samarbetsprojekt. *Ackord* innebär när talare gör något samtidigt i samklang med varandra, såsom skratt (Schegloff, 2000).

### 2.1.4 Identifieringen av avbrott

Det finns olika definitioner om vad avbrott under en konversation innebär. Fenomenet med att bryta den aktuella talarens samtal kommer med största sannolikhet att identifieras som ett slags avbrott. Oavsett vilken faktor som ligger till grund för avbrottet som kommer det att identifieras som ett avbrott så länge den nya talaren börjar tala innan den aktuella talaren är villig att ge "golvet" det vill säga pratat klart. Tysta avbrott och en felbedömning av avbrott kommer att ingå som avbrott. Avbrott delas in i tre kategorier. De är: Konkurrenskraftig avbrott, Komparativa avbrott och Neutral avbrott (Kollok, Blumstein & Schwartz, 1985).



### *Konkurrenskraftig Avbrott*

Konkurrenskraftigt avbrott är den mest tydliga avbrottet. Någon tar ordet och utvecklar det föregående ämnet eller byter helt enkelt ämne för att kunna dominera konversationen. Om avbrytaren har för avsikt att dominera andra, har avbrottet en negativ klang, då den innebär intrång i någon annans rätt att tala (Kollock, Blumstein & Schwartz, 1985).

### *Komparativa Avbrott*

Innebär när avbrott används för att visa sitt intresse, entusiasm och hög delaktighet. Försöker att hitta en gemensam lösning på ett problem. Dessa avbrott är kooperativ, stödjande snarare än störande och konkurrenskraftig (James & Clarke, 1993).

### *Neutral Avbrott*

Vissa avbrott är varken klar konkurrens och inte heller klar kooperativ, de är neutrala (James & Clarke, 1993).

## **2.1.5 Kritik**

Övergripande kritik mot alla studier om kvinnor och mäns sätt att kommunicera är att de kräver att en generaliserar mycket av studierna. Män och kvinnor är inga homogena grupper och påverkas av en rad andra faktorer som inte har med vilket kön de tillhör. Olika sätt att kommunicera förekommer alltså inom grupper med kvinnor och inom grupper med män. För att kunna finna och bevisa en Kommunikationsskillnad mellan könen måste därför många studier i en kontext göras för att en skall kunna dra en tämligen generalisering. När en sådan generalisering har kunnats dra så kan den som undersöker bara med säkerhet säga att den studien fungerar i just den kontexten, då sättet som individer kommunicerar påverkas av många fler aspekter än bara vilket kön de tillhör (Edlund, Ersan & Milles, 2007).

## **2.2 Teorier om hur köns skapas**

I den teoretiska referensramen kommer teorin Turn-taking ligga som bas men kommer även använda mig utav tidigare forskning och teorier om kön för att ge en djupare förståelse. Jag har valt att använda mig utav order kön istället för genus då genus har flera värderingar i sig.

Vill dock understryka att det inte rör sig om biologiskt kön utan socialt konstruerat kön, det vill säga en könindelning som är ett resultat av uppfostran, sociala och kulturella aspekter (Edlund, Ersan & Milles, 2007). Jag avser i det här avsnittet förtydliga teorin för hur könsnormer uppkommer och upplevs med hjälp av tidigare forskning kring ämnet.

### **2.2.1 Hur könsnormer formas**

Frågan om vad som kommer först, kön eller människa? Enligt Chodorow (1999) så lär sig individer agera efter ens kön när vi är små. När den lilla flickan är nära sin moder kommer hon att få en solid grund och lära sig att vara lyhörd efter andra önskningsar och behov, då modern identifierar sig mer med sin dotter då det är av samma kön. Flickan kommer därför efterlikna sin mor mer än att skapa sin egen identitet. Pojkar växer också upp bredvid modern men relationen formas av att mamman ser honom som värdefull pojke just på grund utav att modern inte identifierar pojken som lik henne då han är av motsatt kön. Språket är en del som blir lidande i den här utvecklingen. För flickan som lever nära modern kommer att kunna utbyta känslor och erfarenheter utan att det ens behöver uttalas verbalt. Pojken däremot kommer att ha svårare att kommunicera icke verbalt med modern, då hon inte kan identifiera sig lika tydligt med honom eftersom han är av motsatt kön. Pojken måste därför använda sig utav språket i större utsträckning än flickan för att göra sig förstådd. Chodorows lösning på könsskillnaderna är att dela upp föräldraansvaret mera så att alla barn oavsett kön får en stabilare grund att stå på. Kritik har riktas mot Chodorow då hon enbart utgår från mamma, som ensam vårdnadshavare, och att det skulle vara omöjligt att ändra ett beteende som vi fick i barndomen i vuxen ålder. Om Chodorows teori stämmer så skulle alltså vi människor söka oss till olika yrken enbart baserade på vilket kön vi är. Kvinnor skulle söka sig till yrken som berörde mänskliga och sociala relationer, medan män skulle välja mer teknisk inriktning och ledande positioner. Kvinnor skulle heller inte vara lika verbala som männen och anpassa sig efter dem mer under möten och männen skulle vara mer verbala än kvinnorna och inte kunna reflektera över de andra deltagarna på mötet. Om vilken roll en tjänsteman agerar utefter under ett möte anses bero på hur personen socialiserats i sin uppväxt, kan det förklara en del av situationen som uppstår under mötet.

Ashforth och Mael (1989) ansåg att kön är det mest grundläggande i människans identitetsuppfattning. Kön är inget någon har eller bara en kategori någon tillhör, utan snarare

är kön vad någon är. Det är personerna i ens omgivning som tillskriver könsliga egenskaper utifrån vilket könen tillhör. Det kan ibland lura en att tro att vissa könsliga egenskaper är naturliga, trots att det egentligen handlar om att omgivningen har tolkat en människas beteende utifrån den socialt konstruerade referensramen. Tolkningen blir i sin tur internaliserad i självuppfattningen av människan utifrån könet. Det kan bedra oss att tro att könen är huvudsakligen något medfött i vår identitet, men kön är inte en väsentlig del av vår identitet utan snarare en aspekt av den.

### 2.2.2 Teorier om kön

Hirdmans teori (2007) om könskontraktet beskriver hur människor skapar olika regler, normer, förväntningar och seder om hur manligt och kvinnligt ska se ut i vårt samhälle. Det är det, som hon kallar för könskontraktet och det kännetecknas av tre grundläggande principer: A) att manligt och kvinnligt är helt skilda saker och oftast är motsatser till varandra, till exempel flickleksaker och pojkleksaker. B) Att manligt värderas högre än det kvinnliga och att C) alla är med och skapar könsordningen. Män och kvinnor har olika ordningar i samhället och skapar därigenom samhällsstrukturen. Den här ordningen kan förklaras utifrån två system; dikotomi och hierarki. Jag kommer i denna studie fokusera på hierarki vilket betyder att kön är strukturellt ordnat där mannen står högst i hierarkin, det som alla värderingar utgår ifrån samt hur människor generellt ska uppträda ur ett könsperspektiv. Det innebär att det är mannen som är norm och styr kvinnan som är "underordnad". Denna norm är något som fortfarande ligger i vår kultur men som inte debatteras högt. Det är tabu att diskutera hierarki för det kategoriserar människor utifrån till exempel klass, kön och etnicitet (Hirdman, 2007). Eftersom jag skall studera hur tjänstemän utifrån sitt kön beter sig i en mötesituation, som alltså utspelar sig i en grupp av människor, ansåg jag att Hirdmans teori var lämplig.

Martin anmärker i sin artikel *Said and done "versus" saying and doing: gendering practices, practicing gender at work.* (2003) på ett antal paradoxer efter att ha gjort två stycken empiriska fall på två företag. Bland annat tar hon upp ett exempel, från en av hennes studier, att män medverkade i aktiviteter som stereotyp och rutinmässigt tillskrivs kvinnor, snarare än män; slösa tid på att prata med kollegor, låtsas tycka om personer de egentligen inte tycker om, fatta beslut grundade i känslor snarare än objektiva sanningar och så vidare. När män gör dessa saker ses det som att de utvecklar sin karriär. Paradoxen ligger både i att samma

beteende kritiseras när det utförs av kvinnor och när kvinnor socialiserar med arbetskamrater ses det som att de slösar tid. Männens maktställning över kvinnorna skapar också en acceptans mot deras beteende och när männen gör det anses det vara arbete samtidigt som kvinnornas underlägsenhet hindrar dem från att ifrågasätta det påståendet. För att öka förståelsen för användningen av könsskillnader på arbetsplatsen måste en rad problem uppmärksammas. Utövande av könsskillnader kan vara av avsikt men också utan avsikt. Män mobiliserar sin maskulinitet utan att vara medvetna om det eller att det kan uppfattas av andra på det sättet. Den marginella medvetenheten möjliggör män att bete sig som de önskar utan att behöva bry sig om de effekter deras beteende har. I de fall där män inte kan se att deras beteende är könsutövande, trots att andra uppfattar det som så, kan dessa män "ärligt förneka" att de beter sig på ett könsgrundat avseende. Personer med färre privilegier är mer reflexiva vad gäller deras handlingar än de med mer privilegier. Följaktligen, eftersom kvinnor innehar en underordnad ställning, kan de vara mer observanta på könsindelningen. De agerar noggrant med övervägandet av uppsåt, innehåll och effekter av sitt eget beteende. Män med makt kan förneka att deras beteende är könsbaserat, och kvinnor kan sällan argumentera med dem i detta påstående. Att förneka gör inte att den bristfällighet som kvinnor upplever försvinner till exempel när män exkluderar dem, får det dem att känna sig malplacerade eller kräver att de ska "bete sig som män". Eftersom män oftast är chefer, så tenderar de att definiera situationer så som de tycker passar (Martin, 2003).

## 2.3 Jämställdhetsintegrering

Enligt Wedin (2009) så innebär begreppet jämställdhetsintegrering hur jämställdhet införs i vardagsarbetet och hur de jobbar för att jämställdhet skall ständigt vara aktuell vid beslut och förändringar. Detta innebär att jämställdhetsperspektiv, som regeringen beslutat om i tidigare propositioner, ska finnas i policydokument, i kvalitets och ledningsarbete men även i de dagliga rutinerna och processerna i kommunernas verksamheter (Wedin, 2009).

Jämställdhetsintegrering ska enligt Lindholm (2011) vara en strategi för att uppnå jämställdhet. Jämställdhet är ett begrepp som kan tolkas på många olika sätt, vilket får betydelse för hur jämställdhetsarbetet organiseras och vad som ses som betydelsefullt för att nå målen (Lindholm, 2011). I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att komma fram till de jämställdhetspolitiska målen. Strategin avser att uppnå de generella jämställdhetsmålen i vilka maktskillnaderna mellan kvinnor och män står i

centrum. Enligt regeringen skapas jämställdhet mellan kvinnor och män där lagstadgat beslut fattas, tillgångar fördelas och normer skapas. Därför är det viktigt att jämställdhetsperspektivet finns med i det dagliga arbetet.

## 2.4 Tidigare forskning om liknande fall

Tidigare studier om hur manliga och kvinnliga föreställningar påverkar och påverkas av arbetsplatser har bland annat Ulla Eriksson skrivit om i sin avhandling "Det mangranna sällskapet – om konstruktion av kön i företag" (2000). Eriksson undersöker om kvinnor har samma karriärs möjligheter som män genom att genomföra observationer på ett traineeprogram för framtida chefer på ett företag, som utåt sett anses vara jämställdhetsmedvetna. Hennes studie visade på att det har liten påverkan hur goda intentioner ett företag har för att verka för en jämställd arbetsplats, då det trots allt finns en social ordning på företaget som är svår att förändra. Det här företaget, precis som alla företag i världen påverkas av det samhället som vi lever i. Det Eriksson gör för att bevisa sin teori om att det finns ett typiskt manligt och kvinnligt beteende i sin observation så tar hon en av sina observationer i sin avhandling och gör en dekonstruktion, det vill säga hon byter kön på personerna som var med på mötet. För läsaren blir det då väldigt tydligt att personerna agerade utefter ett manligt och kvinnligt beteende. Eriksson säger "det är när män och kvinnor agerar sig som förväntat är det inte ofta som vi reagerar på könsskillnader" (Eriksson, 2000).

### 3. Metod

*I detta kapitel ämnar jag redogöra de metodval som ligger till grund för min studie. Vilka metoder och tillvägagångsätt jag använt mig utav i uppsatsen. Kapitlet behandlar hur själva mötet såg ut och varför Kungsbacka kommun valdes att studera.*

---

För att genomföra uppsatsen användes kvalitativ forskning i form av observationer, som erhöles vid två ledningsgruppsmöten med verksamheten för- och grundskola i Kungsbacka kommun. För att kunna fördjupa och få en bredare bild om vad som hände under mötet användes även semistrukturerade intervjuer med bägge cheferna, som var med på mötena, efter mötestillfällena. Detta innebar en fördjupad förståelse av fenomenet könsroller i kontexten kommunalt möte. Utgångspunkten för uppsatsen är den tidigare presenterade litteraturen om kommunikation och om kön. Jag närvarade på två möten som varade cirka fyra timmar var, så alltså totalt åtta timmars observationer. I undersökningen användes ljudinspelningar upptagningar under bägge mötena och under intervjuerna. Fördelen med att använda ljudinspelningar är att materialet blir permanent och tillåter mig att obegränsade gånger kunna lyssna om på material. Det var en betydelsefull del i arbete då det var vitalt att upptäcka de små detaljerna för att kunna förstå, tolka och analyseras det som sades. Det bidrog till att jag koncentrerade mig mer på det icke verbala aspekter, som till exempel kroppsspråk under observationerna.

Min studie är en kvalitativ fallstudie som baserar sig på ett specifikt fall, ett möte i en offentlig verksamhet. Merriam (1994) beskriver att en fallstudie ger dig möjlighet att påvisa viktiga företeelser vilka kännetecknar fenomenet i dess kontext. Detta möjliggör att hitta kommunikation som kännetecknar könsskillnader i kontexten kommunalt möte. Tolkningens grund utgår senare ifrån tidigare forskning och de teorier som valts att använda. Det sker en tolkning av det empiriska material när det granskas av mig och det är av största vikt att ta tolkningen i beaktning då alla människor upplever och uppfattar saker olika (Thurén 2007). Detta tas i akt i min studie då jag redogör för mina tolkningar för att ge studien en genomskinlighet. Detta innebär att resultat blir mer tillförlitligt.

### **3.1 Kvalitativ observation**

Denna uppsats har för avsikt att undersöka och förklara hur kommunala tjänstemän agerar, som de gör i mötessituationer. Syftet är även att utveckla och klargöra om det kan uppfattas någon könsnorm i deras sätt att agera och kommunicera. För att detta skulle kunna undersökas genomfördes en kvalitativ fallstudie. I kvalitativ forskning är det av största vikt att vara trovärdig och transparent i sin studie (Widerberg 2002). I studien redogjordes tolkningar av det empiriska materialet och igenom det var tanken att ökade tillförlitligheten och transparensen. Den teoretiska ramen har legat som grund för hur tolkningen av det empiriska materialet gjordes och där även en komplettering utav teorier genomfördes efter insamlingen av det empiriska materialet. Startpunkten var att studera kommunikation och fenomenet blev upptäckten av utmärkande könsnormer (Ekström & Larsson 2010).

Observationer är bra då de ger svar på hur den observerade personen medvetet eller omedvetet agerar och uttrycker sig i olika situationer. Vilket var betydande i den här undersökningen där jag ämnade belysa könsnormerna. De observerade tjänstemännen har en bild av sitt beteende, som eventuellt inte motsvarar verkligheten. Vid observationerna var jag inte deltagande, vilket betyder att jag iakttog mötet vid sidan av. Denna metod krävde att ha klart för sig innan vad som skulle observeras.

### **3.2 Kvalitativ intervju**

Widerberg (2002) redogör för att den kvalitativa intervjuformen är en god metod som ger en fördjupad förståelse för det som skall undersökas. Mitt metodval grundar sig på syftet att få min tolkning bekräftat eller motbevisat av chefen och att det kommunicerades utefter en könsnorm under mötet. Den typ av kvalitativintervju som valdes att genomföras är semistrukturerad intervju, som är strukturerade med en intervjuguide i gestalt av olika teman som ska behandlas under intervjutillfället. Respondenten får på så sätt tala obundet om ämnet och formulera sina svar på önskat sätt, och intervjuaren har chans att ställa följdfrågor (Ryen, 2004). Genom att använda semistrukturerade intervjuer sätts respondenten i fokus och kan ta del av det som respondenten bedömer vara av relevans (Bryman, 2001). Då denna form av metod omfattar anpassbarhet gav det mig tillfälle att anpassa frågorna i följd av vad respondenten tog upp och tyckte, detta resulterade i mer detaljerade och djupare svar. Alltså

passar mitt metodval min studie då jag avsåg tolka bakomliggande meningar om tjänstemännens beteenden på mötet i kommunen och under intervjun vilket gav mig en djupare bild om cheferna även uppfattade dessa könsnormer. En nackdel är att den som intervjuar kan bli för fokuserad på frågorna, vilket kan leda till att respondentens svar och tolkningar går förlorade. Det är viktigt att tänka på hur frågorna formuleras. De skall vara begripliga men eftersom ämnet kan vara känsligt så är det viktigt att tänka på att ordvalet då vissa ord kan vara negativt laddade och eller styrande (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2007).

### **3.3 Urval**

Avgränsningen i min studie blev att jag enbart studerade två möten och bara en avdelning i en kommun. Hade jag valt att jämför två olika möten från två olika avdelningar hade det krävs mer analys och hade även behövt ta hänsyn till mer faktorer, som påverkar det två olika verksamheterna. Genom att begränsa mig till en verksamhet så behövde jag inte jämföra bakgrunden på personalen och vilket typ av arbete som de utförde. Jag valde också att enbart delta på två stycken möte då det inte riktigt var möjligt att vara med på flera. Det hade varit en intressant att studera samma tjänstemän i flera möten för att få en bredare uppfattning om vilka de är och får en större förståelse hur deras relation till varandra ser ut. Möjligheten fanns inte att jag kunde få vara med på fler möten och det hade även krävt en större tidsram.

Jag var på två möten men valde bara att ha med en sekvens ur ett av dessa möten i min empiri då det andra mötet inte gav mig något empiriskt material som kunde analyseras.

### **3.4 Fallstudien**

För att besvara min frågeställning utgick jag från ett specifikt fall, två möten i Kungsbacka kommun. Mötena var inom förvaltningen för- och grundskola som sysslar med förskoleverksamhet och skolutbildning för barn i åldrarna 6 till 16 år.

Enligt Merriam (1994) så ger fallstudien en holistisk bild och en ökad förståelse av en händelse då den är förankrad i konkreta och faktiska fall. Genom att studera ett faktiskt fall, möten i Kungsbacka kommun, syftade jag till att öka förståelsen av beteenden som tjänstemännen exponerar under möten. Typiskt för hur sociala beteenden skapas och tillämpas



är också olika beroende på kontext, därför förefaller en fallstudie vara relevant metodik. Som tidigare nämnts uttrycker sig våra sociala beteenden oftast reflexmässigt och följaktligen är det av betydande vikt att utgångspunkten i ett verkligt fall möjliggör förståelsen av komplexa sociala situationer.

Kungsbacka kommun är en av de kommunerna i Sverige som växer mest befolkningsmässigt. Den ligger på 26 plats av 270 kommuner i antal befolkning. På tre år (2012-2015) har befolkning ökat med 3,1 procent, en jämförelse med hela landet där det också skett en ökning med totalt 3,1 procent (SCB, 2016). Kungsbacka är också en tämligen rik kommun med sin medianinkomst (2014) på 298 071 kr jämfört med medianinkomsten i hela landet på 252 774 kr (SCB, 2015). Det är en intressant kommun att studera eftersom det är en kommun där befolkning är högutbildade (22 procent av befolkning har eftergymnasial utbildning minst tre år jämfört med resten av landet då det är 20 procent) och borde alltså vara medvetna om könsnormer och försöka undvika att agera enligt dem (SCB, 2015).

Jag har själv jobbat inom Kungsbacka kommun, men på en annan verksamhet än den som den här fallstudien avser. Jag förstår att det kan influera mig i mitt arbete sakligt då jag har ett emotionellt band till den här kommunen. Emellertid så gjordes studien i en annan verksamhet, än den jag arbetade i, så jag hade ingen personlig kontakt till deltagarna eller verksamheten, mer än att jag hade kontroll på hur verksamheten fungerade. Det är en fördel då jag inte behövde sätta mig in avsevärt hur deras verksamhet var uppbyggd.

Mötena som jag deltog på var med en kvinnlig respektive manlig chef i Kungsbacka kommun. Den kvinnliga och manliga chefen var båda verksamhetschefer i för- och grundskola, men den kvinnliga var chef över pedagogisk enhet söder och den manliga chefen för pedagogisk enhet centrum. De var alltså chefer över alla förskolor och grundskolor som innefattas i den geografiska indelningen söder respektive centrum i Kungsbacka kommun. Mötena var ledningsmöten där alla skolledare för varje separat grundskola och förskola i chefens enhet deltog. Mötena var återkommande, som inträffade cirka en gång i månaden.

Efter att ha observerat bägge dessa möten så valde jag enbart att ta en sekvens från mötet med den kvinnliga chefen, då den mest intressanta sekvensen för min uppsats anser jag skedde där. Mötet med den manliga chefen såg väldigt annorlunda ut. Det kom en person som höll ett

föredrag om ekonomin och sen när hon var klar så slutade mötet. Hon höll endast en monolog. Det skedde alltså ingen diskussion som hade varit intressant eller ens möjlig att studera utifrån kommunikation. Därför valde jag att inte ha med något ifrån det mötet. På den kvinnliga chefens möte omfattade dagordningen cirka fyra stycken punkter, där huvudpunkten var omfördelningen i budgeten. Mötet som jag deltog på ägde rum den 15 april och pågick i cirka fyra timmar. Mötet inträffade i en lokal som låg i ett hus som heter Omsorgens hus, som i vanliga fall är ett hus som äldreomsorgen i Kungsbacka kommun huserar i. Lokalen heter Stora kraft och var en stor mörk sal som liknade en stor lektionssal med projektor längst fram. Borden var ställda som i en lektionssal men längst fram var fyra bord uppställda som små "öar" där deltagarna på mötet satt runt om. Mötet hölls av den kvinnliga verksamhetschefen, som mötesordförande. De flesta punkterna på agendan var det någon annan än mötesordförande som redogjorde. Mötesdeltagarna var 18 stycken (inklusive den kvinnliga chefen) varav tre stycken var män.

I transkriberad struktur uppgår diskussionen till 119 rader, som jag sedan kommer använda mig utav när jag hänvisar i analysen. Jag kommer inte använda mig utav namn, så den kvinnliga verksamhetschefen kommer benämnas som Kvinnlig chef och den deltagande manliga ekonomen kommer benämnas som Manlig ekonom. Resterande mötesdeltagare kommer benämnas som Manlig kollega 1,2,3 osv och Kvinnlig kollega 1,2,3 osv där numreringen benämns på samma person genom hela sekvensen. Andra transkriberingssymboler som jag kommer använda mig utav är:

Tabell 1. Transkriberingssymboler

<p><b>[Manlig kollega 2]:</b> Istället för att skriva ut namnet så kommer jag skriva mina attribut på mötesdeltagarna</p> <p><b>((Tillsatt information)):</b> Information som lagts till av transkriberaren, kan till exempel vara kroppsspråk</p> <p><b>(.):</b> Paus</p> <p><b>(...):</b> Paus längre än tre sekunder</p>
---

Sekvensen som valdes att redovisas inträffade en timme och 42 minuter in i mötet och varade i cirka 10 minuter. För- och grundskola jobbar med förskoleverksamhet för barn i åldrarna 0-6 år och grundskoleverksamhet för barn i åldrarna 6-16 år. Deltagarna på mötet var

enhetschefer (rektorer) över varsin skola eller förskola och den kvinnliga verksamhetschefen var följaktligen chef över alla mötesdeltagarna och ansvarade övergripande för områdets alla för- och grundskolor. På mötet fanns också deras manliga ekonom, som enbart jobbar med att stödja verksamheten med deras ekonomi och som tillhör förvaltningen Service.

Dagordningen för mötet såg ut som följande:

Tabell 2. Dagordning

Ledningsmöte för skolledare PE söder

Fredagen den 15 maj kl.8.30-12.00 Omsorgens hus, Lokal Stora Kraft

[NAMN] är sekr.

*Vi tar en fika i halvlek men gör det i kafeterian. Ta därför med lite kontanter.*

Förslag till dagordning

Hej och välkomna, genomgång av dagordning, kompletteringar och uppföljning av tidigare minnesanteckning.

1. Omvärldspaning; Skolledarkongressen 2016, Frillesåsteamet delar med sig av sina reflektioner efter kongressen.

2. Ekonomi, Delår 1 2016 och investeringsbudget 2016, [Manlig ekonom]\* hjälpar oss med siffror och förståelse.

3. Litteraturseminarium med [NAMN]. Fokus på kap 4 och 7. Läsnyckel ligger i mappen där du just hittade dagordningen

4. Ev. information och övrigt

\* Egen ändring från namnet till min Transkriberings benämning

## 4. Empiri

*Detta kapitel redovisar empirin som framställts av de kvalitativa undersökningarna som gjorts. Här analyseras och reflekteras det empiriska materialet med hjälp av teorin. Kapitlet behandlar studiens syfte: att försöka identifiera könsnormer.*

*Den första delen i empirin tar upp sekvensen från mötet som valdes att använda.*

*Därefter analyseras observationerna och intervjun med teorin. Slutligen redovisas resultatet kvantitativt, för ett ge en tydlig bild av resultatet, sammanställt i en tabell.*

---

### 4.1 Mötet

Mötet började med att den kvinnliga verksamhetschefen hälsar alla välkomna till mötet och går därefter igenom dagordningen. Verksamhetschefen berättar även om att några av mötesdeltagarna kommer att dyka upp lite senare på grund av olika anledningar.

Verksamhetschefen är kroppslig när hon pratar och gör tydliga och lugna handrörelser när hon pratar samtidigt som hon går runt bland sina medarbetare.

Ekonomen, som är ekonom för den kvinnliga verksamhetschefens verksamhet, skall hålla en presentation om budgeten och hur den ser ut på varje skola, sen går han in på vårbudgeten och hur den påverkar för- och grundskolornas ekonomi. Stämningen innan har varit lättsam.

Många skämt har dragits. Medarbetarna har ställt några frågor under presentationen och då har handuppräkning används. För att få ta till orda så har den kvinnliga verksamhetschefen och den manliga ekonomen delat på ansvaret och pekat på den som har fått ställa sin fråga. Ingen har hittills bara pratat rakt ut.

I följande text så kommer sekvensen från mötet att presenteras. Det är från en punkt från dagordningen och har alltså en tydlig början och slut.

**001 Manlig Ekonom:** Nu skall vi prata om vårbudgeten. Det pratades ju mycket  
**002** de första dagarna om rutavdraget och om ändrad moms när  
**003** man byter cykelslang och sådana saker som om det vore den  
**004** största saken i vårbudgeten. Öhhhh.. (.) fantastisk  
**005** marknadsföringskampanj, fokuserat på helt andra saker. I

- 006 vilket fall så vill jag i iallafall diskutera en specifik punkt  
 007 som berör oss idag och det baserar sig på samhällets  
 008 förändringar men framförallt var det att man gav 1 miljon  
 009 mindre till skolverket när det handlade om statsbidrag för  
 010 nästa termin. Lågstadiesatsningen har minskat med en  
 011 tredjedel (.) den här hösten ((någon viskar ”åh hjälp”))  
 012 men det är en direkt följd av att man har fått skickat pengar till  
 013 rättsväsendet och migrationsverket. (...) Det är en direkt  
 014 följd av det. Man sa ((tydlig betoning på ”sa”)) att den här  
 015 minskningen är temporär och vi kommer vara tillbaka på  
 016 nästa samma höga nivåer nästa år. Jag tror inte på den  
 017 meningen ((någon säger medhållande ”nej”)) därför att  
 018 man skrev samtidigt i texten varför gör vi detta? Jo för att  
 019 lågstadiesatsningen inte föll väl ut. ((någon mumlar uhm))  
 020 **Kvinnlig chef:** Det vet man det redan nu? ((Kvinnlig chef börjar säga något mer  
 021 men blir avbruten av Manlig ekonom))  
 022 **Manlig Ekonom:** Det vet man redan nu. Vi har aldrig återredovisat det här.  
 023 Vi har inte kommit till den punkten än.  
 024 **Kvinnlig kollega 1:** Vi har ju inte ens börjat! ((en kvinna skrattar)) (.) ((slår ut  
 025 med händerna uppgivet)) Nä men nu får de väl ge sig?!  
 026 Ursäkta. (...) ((sågs i ett förargat tonläge))

Från att ha varit en lättsam och skämtsam stämning i rummet blir det genast spänt. Det var inte helt klart att kvinnlig kollega 1 var upprörd när hon sa första meningen i hennes uttalande och tror att det var därför som någon skattade till. Skratt var under andra sekvenser i mötet något som de ofta tog till. Eftersom det bara var en som skrattade så antar jag att de andra i rummet också kände av stämningen att det nu inte längre var ett skämt. Den kvinnan som skrattade kände antingen inte av att stämningen ändrades och att det inte längre var läge att skratta, eller så kan det ha varit ett hånskratt åt att kvinnlig kollega 1 blev upprörd. Kvinnlig kollega 1 tog bara ordet utan att räcka upp handen eller fick någon tydlig signal att hon skulle få ordet.

- 027 Kvinnlig chef:** Ja det är så man kan känna faktiskt.
- 028 Kvinnlig kollega 1:** Ja man kollar ett halvt år, ett år. Vi har inte ens gått  
**029** igenom första läsåret! ((sågs i ett förargat tonläge))
- 030 Kvinnlig chef:** Nä vi fick ju pengarna förra läsåret i december.
- 031 Kvinnlig kollega 1:** Ja precis, det här är inte klokt! ((sågs i ett förargat  
**032** tonläge)) ((Oklart om hon skulle fortsätta tala))
- 033 Manlig Ekonom:** Ja det blir ju iallafall billigare att laga våra tvättmaskiner  
**034** ((alla i lokalen skrattar))
- 035 Kvinnlig kollega 2:** Men gäller det här från 2016? ((räckte upp handen))
- 036 Manlig Ekonom:** Jajamän gäller med omedelbar verkan. Äh det ter sig att  
**037** lågstadiesatsningen skall vara kvar. Och där tvivlar jag  
**038** inte på deras signal. Den skall vara kvar mandatperioden  
**039** ut. Men den här sänkningen, den tro jag är permanent.  
**040** Jag tror bara att man inte orkade ta den politiska fighten  
**041** nu. (.) Utifrån vad man faktiskt skrev i den här 130 sidors  
**042** långa dokumentet.
- 043 Kvinnlig chef:** Men har du inte läste hela det? ((Kvinnlig chef skrattar))
- 044 Manlig Ekonom:** Nä inte hela, då jag får prioritera min del då vissa delar  
**045** faktiskt inte påverkar mitt jobb. Så det är redan med i era  
**046** prognoser och ni kommer klara det. Men det är en lite  
**047** intressant styrsignal som visar osäkerheten som finns både  
**048** i landet och i det parlamentariska läget.(.)
- 049 Kvinnlig chef:** [Manlig ekonom] har ju sagt tidigare det att det är oroligt  
**050** nu ute i landet och nu börjar vi se effekterna av det så jag tycker  
**051** lite mm. (.) ((De flesta i rummet nickar och mumlar i  
**052** samförstånd))

I det här skedet så räckte flera medarbetare upp händerna för att ställa frågor. Under hela mötets gång, så räckte de upp händerna om det vill fråga eller kommentera något. Manlig kollega 1 som kommer in i sekvensen nu, räckte inte upp handen utan pratade rakt ut.

- 053 Manlig kollega 1:** Vi måste dela upp den här frågan i två. Det ena är hur man  
**054** kan göra snabb fördelning. Det är en sak. Det andra är att

055 vi solidariskt måste hjälpas åt för det är ett helt annat  
056 politiskt läge. Vi har ökade kostnader och den får vi  
057 hjälpas åt med! Det är en annan fråga. (...) ((satt  
058 bakåtlutad på stolen))

059 **Kvinnlig chef:** Det är bra. (...) ((Kvinnlig chef från att ha varit väldigt glad och  
060 tydlig i sin kommunikation både verbalt och icke verbalt  
061 känns plötsligt fåordig och står helt stilla med armarna i  
062 kors över bröstet.)) Men det är klart precis som  
063 [Manlig ekonom] säger inte återredovisat vad vi gjort med  
064 pengarna och dess effekter. Så hur kan någon ((betong på  
065 någon)) veta att lågstadiesatsningen inte funkade.

066 **Manlig Ekonom:** Det är en politisk signal när man beslutar något i förväg  
067 för man ser att när det här inte går så bra, så att inte någon  
068 kommer i efterhand att det här var er största satsning och  
069 ni såg på vägen att det inte var bra varför ändra ni det inte  
070 förrän nu. ((byter bild på Powerpoint)). Förra gången jag  
071 var här så efterfrågades en sådan här lista. (.) Vilka  
072 rekryteringar som genererar statsbidrag. Då har vi några här  
073 som ni kanske inte har tänkt på fritidsledare, klassmorfar,  
074 administratörer och lite sådana här saker. Det här genererar  
075 statsbidrag. (.) Är vår prognos får jag väl säga. För  
076 skolverket har inte berättat det utan det är vår gissning. (.)  
077 Så i och med att jag vet att många har svårt att rekrytera  
078 och många av er skall rekrytera mer så har ni egentligen  
079 bredare urval av kategorier som även kan genera bidrag.  
080 Äh så. Vet att vi pratade om administratörer till Frillesås  
081 skolan till exempel. ((flertalet räcker åter igen upp handen  
082 men manlig medarbetare 1 tar ordet utan att räcka upp  
083 handen eller bli åberopad att få ordet)).

084 **Manlig kollegor 1:** Får jag fråga en sak ((kändes inte som han syftade på om  
085 han fick fråga utan mer att låta artig att säga det så))

086 **Manlig Ekonom:** Ja.

087 **Manlig kollega 1:** Vad är det för skillnad på ITKG pedagog och en IT

- 088 pedagog?
- 089 **Manlig Ekonom:** Ingen jävla aning ((nervöst skratt från andra i rummet))
- 090 **Manlig kollega 1:** [Manlig medarbetare 2]? ((vänder sig mot en av de andra
- 091 männen i rummet))
- 092 **Manlig Ekonom:** Vårt system la inte ut definitioner om dem.
- 093 **Manlig kollega 1:** Har någon av er koll på det? ((kollar på alla de andra
- 094 männen i rummet))
- 095 **Manlig kollega 2:** Nä jag skulle säga att det är samma.
- 096 **Manlig kollega 1:** Men nu får du svar [Manlig medarbetare 2]!
- 097 **Kvinnlig kollega 3:** Men det beror väl på hur de är inlagda?
- 098 **Manlig kollega 2:** Ja jag skulle tro att det är samma.
- 099 **Kvinnlig kollega 1:** Jag ser att speciallärare inte genererar bidrag.
- 100 **Manlig Ekonom:** Nä det är sant.
- 101 **Kvinnlig kollega 1:** Ja nu bli jag upprörd på riktigt! ((sågs i ett förargat
- 102 tonläge))
- 103 **Manlig kollega 1:** Nu igen.((tittar på medarbetarna runt omkring sig
- 104 med ett leende))
- 105 **Kvinnlig kollega 1:** Ja för när man äntligen får en speciallärare så borde man
- 106 få bidrag för det. (.) ((gestikulerar med händerna)) Jag
- 107 förstår men jag tycker de tänker snett! ((sågs i ett tämligen
- 108 irriterat tonläge))
- 109 **Manlig Ekonom:** Jag kan säga att vi fick söka för det men vi valde att inte
- 110 göra det för vi hade förlorat ett antal miljoner på det
- 111 ((mummel i bakgrunden)) kanske staten kunde ha tänkt på
- 112 detta men det gjorde de inte.

Kvinnlig kollega 4 räcker upp handen och Manlig ekonom pekar på henne, att hon kan få prata.

- 113 **Kvinnlig kollega 4:** Det är alltså skillnad på vad man rekryterar?
- 114 **Kvinnlig chef:** Ja men det pratade vi ju precis om. ((uppgivet tonläge))
- 115 **Manlig Ekonom:** Ni viskade om det men vi alla andra pratade om det precis.
- 116 **Kvinnlig kollega 4:** Ja men ni var så upprörda.((Låter lite skamsen))



- 117 Manlig Ekonom:** Aja men som ni ser ((byter bild på Powerpoint)) så ser era  
**118** budgetar bra ut. Får vi då även in statsbidrag så är  
**119** problemet med expanderingsen löst.

Manlig ekonom går vidare med hur prognoserna för budgeten såg ut tidigare år och hur de själva kan ta ut rapporter ur ekonomisystemet.

## 4.2 Analys

Jag kommer här att analysera empirin ihop med teorin. Jag har som tidigare nämnt bara redogjort en del av mötet. Resterande händelser under mötet ansåg jag inte hade tillräckligt relevans för den här studien men sannolikt var dessa händelser inte oväsentligt för studien i sin helhet. Dock tas det inte med på grund av den här studiens omfattning.

Den aktuella studien är en undersökning av Turn-taking i kommunikation och hur det kan belysa könsnormer. Jag kommer gå igenom könsskillnader i mängd samtalstid, könsskillnader i användningen av avbrott, könsskillnader i samtalet, svordomar aggressivt verbalt, manlig dominans, går emot könsnormen och räcka upp hand. Kommer gå igenom flera fall där det här upptäcktes och analysera det utifrån tidigare forskning. Kommer även avsluta analysen genom att göra en dekonstruktion av mötet.

### 4.2.1 Inledning

Hur tjänstemän agerar i grupp och enskilt mot varandra präglas av deras sociala relationer med varandra och historiska sammanhang. Den här strukturen kan jag, som engångsobservant, inte ha någon vetskap om. Därför är det här mina tolkningar hur jag uppfattade observationerna som skedde under mötet och jag har sedan analyserat det tillsammans med tidigare forskning. För att stärka eller motbevisa det som jag tolkade som könsnormer så kommer intervjun med den kvinnliga chefen att tilläggas. Huvudsyftet med denna uppsats var att analysera kommunikationen med hjälp av teori Turn-taking under ett möte för att kunna notera i vilken utsträckning den stöder eller utmanar påståendena i litteraturen om könsnormer.

När jag kom in i salen i början på mötet så noterade jag att borden antagligen hade flyttats, eftersom fyra stycken bord var placerade längst fram där alla satt runt om. Resterande bord var placerade, som i en föreläsningssal, och gav intrycket att det antagligen var så alla bord stod placerade från början. När jag ställde frågan till den kvinnliga chefen om hon avsiktlig tänkte på hur hon ställde bord och stolar inför mötet, så svarade hon:

*“Jag är alltid så noga med möblerna och förbereda med grupper och så. Sen var det två personer jag vet inte om du tänkte på det men, de kom sent och satte sig utanför gruppen och det störde mig lite. Jag var inte riktigt med där, för jag brukar säga att vi inte skall ha någon högstadiesittning. Alltså ingen skall sitta utanför. Alla skall sitta med. Jag tänkte på det men jag propsade inte på att de skulle sätta sig i gruppen, men annars så tycker jag det blev ungefär så som jag vill ha det.”*

Hon fortsätter:

*”Du såg att jag bytte plats? Jag satt först i en grupp och sen i en annan och så gör jag nästan varje möte och det gör jag för att jag inte vill sitta vid sidan av.”*

Att som kvinna vara observant över sitt eget beteende och agerande är en typisk könsnorm som Ylva Hirdman (2007) tar upp. Kvinnor som anses vara underordnade männen reflekterar mer och är mer medvetna om sin omgivning. Den kvinnliga chefen är noggrann med att salen skall vara i ordning och medveten hur hon agerar gentemot sina medarbetare.

#### **4.2.2 Könsskillnader i mängd samtalstid**

Eftersom det fanns en icke jämn könsfördelning under mötet så är det svårt att göra en exakt bedömning på till exempel hur mycket männen respektive kvinnorna talade. Då det var fler antal kvinnor på mötet borde rimligtvis de ha pratat mer men även om raderna då den manliga ekonomen redogjorde för budgeten tas bort, så pratade männen trots sin underrepresentation på 31 rader och kvinnorna på 29 rader. Detta visar på det som Lakoffs (1975) skriver om i sin studie om kvinnors språk, där en av aspekterna anses vara att kvinnor pratar ofta mindre än män.

Då det var den manliga ekonomens punkt på dagordningen, som diskuterades så är det självklart att det var han som pratade mest. När den manliga ekonomen går igenom budgeten på raderna 001-019, 036-042 och 066-083 är det ett tecken på när Turn-taking har låg frekvens då han snarare håller en föreläsning än ett samtal mellan tjänstemännen på mötet (Woodburn, Arnott, Newell & Procter, 1991).

Kritik och vidare forskning på det här ämnet hade vart intressant att studera då det har gjorts studier som påvisar olika resultat om vilket kön som pratar mest. Enligt Cameron och Coates (1985) påverkas mängden, som vi pratar, av vilka vi är med och vad vi gör. De tillägger också att om vi jämför flera studier, kommer det påpekas att det är en liten skillnad mellan mängden som män och kvinnor pratar. Dr. Brizendine (2006) genomförde en studie där det konstateras att kvinnor pratar tre gånger så mycket som män. I motsats till den studien konstaterar Drass (1986) i ett experiment med könsidentitet i konversation att män talar mer än kvinnor. Det är därför svårt att dra en tydlig slutsats i fallstudien om mängden samtalstid mellan könen är en aspekt som påvisar könsnormen.

### **4.2.3 Könsskillnader i användningen av avbrott**

På rad 031 säger kvinnlig kollega 1: *"ja precis, det här är inte klokt!"* med ett upprört tonläge.

På nästan rad, 032, så säger den manliga ekonomen: *"Ja det blir ju i alla fall billigare att laga våra tvättmaskiner"* och alla i lokalen brister ut i skratt.

I exemplet ovan så pågår en diskussion där den manliga ekonomen stoppar kvinnlig kollega 1 genom direkta ord, men intonationen är med humor. Kvinnlig kollega 1 är mycket upprörd eftersom Sveriges regering har beslutat att sänka lågstadiesatsningen och därför skall för- och grundskolan få mindre pengar till sin verksamhet. Kvinnlig kollega 1 avslutar redan efter en mening och det är osäkert om hon vill fortsätta sin monolog. Hon kanske bara nöjer sig med att uttrycka sin ilska över sänkningen i budgeten, eller så var hon på väg att fortsätta kanske med en fråga hur de nu skall klara av att sköta sin verksamhet med en mindre budget än tidigare. Om kvinnlig kollega 1 bara ville släppa ut sin ilska är det fortfarande inte tillräckligt för att få henne att känna förståelse för sänkningen. Hon kommer alltså fortfarande att känna sig avbruten av den manliga ekonomen. Ur en annan synvinkel; om kvinnlig kollega 1 inte

vill säga något mer utan istället väntade på att få medhåll eller på att få en förklaring till hur de skulle lösa problemet trots sänkningen, så kommer hon att känna sig avbruten. Detta eftersom den manliga ekonomen istället för att stödja henne i hennes oro försökte vara humoristisk. Om kvinnlig kollega 1 ville fortsätta att prata så blev hon direkt avbruten och det kan beror på att den manliga ekonomen inte uppfattade att hon inte var villig att lämna över ordet än. Det här är i enlighet med vad Coates (2004) menar att detta är ett typiskt exempel på manligt beteende i Turn-taking nämligen viljan att dominera i konversationer genom att han avbryter kvinnlig kollega 1 och viftar bort hennes uppenbara oro med humor.

På rad 020 och 021 säger den kvinnliga chefen *"Det vet man redan nu?"* och börjar fortsätta att säga något som dock inte går att uppfatta då den manliga ekonomen avbryter henne på rad 022 *"Det vet man redan nu. Vi har aldrig återredovisat det här."*

Den kvinnliga chefen ställer sig frågande till det faktum att Regeringen har valt att sänka lågstadiesatsningen trots att hela året inte har gått och de har alltså inte kunnat grunda sina beslut på något resultat. Den kvinnliga chefen börjar säga något men den manliga ekonomen avbryter henne omedelbart. Den manliga ekonomen tillåter inte den kvinnliga chefen att fortsätta det hon tänkte säga då han börjar på en ny mening direkt efter att han har avslutat den meningen som han avbröt henne med.

Han griper tag i samtalet och styr samtalet konkurrenskraftigt. Dock dominerar inte den manliga ekonomen den kvinnliga chefen, utan tar enbart över konversationen från den kvinnliga chefen utan att han var klar. Han byter heller inte ämnet utan utvecklar den enbart vidare. Enligt Kollock, Blumstein och Schwartz (1985) finns det olika typer av avbrott. Alla avbrott sker inte tydligt genom att en person avbryter en annan mitt i ett ord eller mening. Om den aktuella talaren inte än är villig att lämna över "golvet" eller ordet till den nya talaren så kommer den aktuella talaren att identifiera det som ett avbrott. Därför kan det här identifieras som ett avbrott och alltså ett typiskt manligt beteende.

På rad 081 så pratar den manliga ekonomen om olika typer av anställningar som kan generera statsbidrag. Flertalet i lokalen räcker upp handen för att få tala men då, utan att räkna upp handen, tar manlig kollega 1 ordet *"Får jag fråga en sak?"* Hans fråga kändes inte som en fråga, utan mer som ett artigt sätt att starta konversationen på. Det här exemplet påminner om det som skedde på rad 031-032. Den manliga ekonomen har avslutat sin mening, men det är

inte glasklart att han är klar med sin monolog. Om han skulle fortsätta så kommer han känna sig avbruten. Då manlig kollega 1 ställer en fråga som leder dem bort från den manliga ekonomens monolog tyder det på dominans från manlig kollega 1 sida.

Det finns enbart ett klart fall av konkurrenskraftigt avbrott, vilket enligt Kollock, Blumstein och Schwartz (1985) är den tydligaste identifieringen av avbrott och är till exempel när en person avbyter en annan direkt i en mening. I det här tydliga fallet, förekommer två personer av olika kön på rad 021 där kvinnan är den som blir avbruten av mannen. Det finns tre inte fullt så tydliga fall av avbrott på raderna 024, 031 och 084. På rad 024 så är det en man som pratar och en kvinna som gör avbrottet. På rad 031 så är det en kvinna som pratar och en man som gör avbrottet. På rad 084 så är det en man som pratar och en man som gör avbrottet. Avbrotten som skedde gjordes i majoritet av män (3st) och två av dessa tre fall gjordes för att avbryta kvinnor. Ingen kvinna avbröt en annan kvinna i något utav fallen vilket är intressant då kvinnor i mycket högre utsträckning avbryter andra kvinnor än de avbryter män. Vilket faktisk skedde i ett av fallen. Det här går, enligt argumentationen ovanför, att jämföra med tidigare forskning av Zimmerman och West (1975) och Coates (2004) så är det tydligt att män avbryter kvinnor mer än män avbryter män och kvinnor anses vara mer benägna att avbrytas än män.

#### **4.2.4 Könsskillnader i samtalet**

I tidigare forskning har det diskuterats att män brukar betraktas som överlägsna och kraftfulla av samhället på grund av den sedan länge etablerade sociala kulturen (Coates, 2004). De har högre social status och bör visa sin manlighet genom att till exempel upprätthålla att kvinnor är deras rekvisita. Av denna anledning kan män vara *aggressiva i verbal* kommunikation. De vill få ett övertag i konversationen för att visa hur kraftfulla de är. De kan vara mer benägna att ta ordet för att visa sin *dominans* och makt. Däremot förväntas kvinnor vara feminina, undvika att tala för mycket och inte ta plats, särskilt inte i samtal med män. Går en kvinna *emot könsnormerna* så kommer hon att ses som icke-dam-liknande. Ur detta perspektiv är det män som är mer benägna att ta till orda från kvinnor och initiera mer *avbrott* direkt mot kvinnor.

Under sekvensen under mötet så upptäcktes det några av de exemplen, som återges i tidigare forskning, på när Turn-taking belyser könsskillnader. Jag kommer att gå igenom de aspekterna som jag hittade i följande text.

#### 4.2.5 Svordomar aggressivt verbalt

Män har en tendens att använda ett aggressivare språkbruk än kvinnor. Dels beror detta på att män redan är klassade med social status oavsett vad de gör och hur det talar och därför inte behöver notera lika mycket som kvinnorna vilket språk de använder. Det beror också på att män vill hävda en dominerande ställning och kan därför ta till hårda verbala ord så som svordomar. Det kan också vara för att försöka attrahera och behålla en publik som de tar till svordomar och även för att hävda sig och eller få övertaget när en annan talare har ordet. Den manliga ekonomen säger på rad 089 "*Ingen jävla aning*" som svar på en fråga från manlig kollega 1. Han använder sig alltså utav både en svordom och ett tämligen aggressivt svar på en fråga. Den manliga ekonomens explicita, aggressiva kommandon kan tolkas som han använde sig utav för att attrahera och behålla sin publik. Eventuellt ville den manliga ekonomen även visa sin dominans gentemot manlig kollega 1 då han försökt hävda sin dominans på rad 053. De här kopplar jag till Coates (2004) om att typiskt manligt beteende i Turn-taking är att vilja dominera i konversationer och använda sig utav aggressivt språk.

Ett specifikt exempel på det motsatta, att kvinnor använder sig utav mer avancerat språkbruk än män, är när kvinnlig kollega skall uttrycka sin upprördhet så gör hon det med fint språk. När hon på rad 026 säger "*ursäkta*" när hon egentligen inte menar att hon ber om ursäkt för något, utan snarare uttrycker sin ilska och vill att personen (Regeringen i det här fallet) som förorsakade hennes ilska skall be om ursäkt. Även på rad 031 när hon säger "*det här är inte klokt!*" på rad 101 "*Ja nu blir jag upprörd på riktigt*" och på rad 107 "*..förstår men jag tycker de tänker snett!*" I alla dessa situationer är hon förargad och skulle likaväl kunna säga en svordom men hon behåller sitt radikala språkbruk. Jag kan utifrån teorin tolka det som att hon gör det för att hon är kvinna. Hon är alltså i en underordnad ställning men för att stärka sin sociala status som använder hon sig utav språket vilket är något som Trudgill (1972) styrker.

#### 4.2.6 Manlig dominans

På rad 020 – 023 avbryter den manliga ekonomen med humor vilket är typiskt manligt enligt Coates (2004). Hans skämt får resterande att utbryta i att skratta vilket är ett typiskt exempel på överlappning med hjälp av ackord. Han gav över ordet till kvinnlig kollega 2 i samklang med hjälp av skrattet vilket är något som Schegloff (2000) tar upp som typiskt exempel på manlig dominans.

Ett annat exempel är på rad 101 när kvinnlig kollega 1 innan har uttryckt sin ilska över att en vis typ av anställning inom skolan inte kommer generera bidrag. Hon utbrister "*Nu blir jag upprörd på riktigt*" varav manlig kollega 1 svarar på rad 103 "*Nu igen..*" och tittar med ett leende på resterande i rummet för att få medhåll. Det här är precis det som Coates (2004) pratar om att män tenderar att dominera och framförallt dominera kvinnorna. Han använder sig utav humor för att försöka få de andra att skratta med hans uttalande. Kvinnlig kollega 1 blev bara en rekvisita i hans skämt för att han skulle attrahera åhörarna och visa att han dominerade samtalet.

Män och kvinnor har olika sätt att samtala i konversationer. Det mest tydliga tecknet på det sker på rad 053 när manlig kollega 1, efter ett uttalande från den kvinnliga chefen, häver ur sig ett påstående som varken är rätt eller fel men som inte bidrog med något i diskussionen. Min tolkning är att han försökte trycka ner den kvinnliga chefen tidigare uttalanden. Hon gav en förklaring och han tyckte inte den var god nog. Det är också ett exempel på vad Coates (2004) säger att män vill utmärka sig som experten. Han pratar mer än någon mening vilket också tyder på att han själv ville hålla i samtalet en stund om ämnet.

Det är också ett exempel på vad Chodorows (1999) säger då manlig kollega 1 uttalande inte var i motsats till vad den kvinnliga chefen sa, så kan det tolkas som att han höll med och enbart ville förtydliga vad det var hon sa. Eftersom män hellre uttrycker sig verbalt i en konversation, så kan manlig kollega 1 förfaranden vara ett tecken på att han instämde med den kvinnliga chefen. Kvinnorna, som är bättre på att kommunicera på andra sätt än bara genom ord, nickade förstående och mumlande jakande för att visa samförstånd. De kunde kommunicera att de instämde med chefen på andra sätt än bara verbalt. Jag upplevde det också som att den kvinnliga chefen ansåg att manlig kollega 1 uttalanden inte riktigt var relevant för gruppen. När hon säger "*det är bra*" vilket kategorisk kan tolkas som att hon

tyckte det var bra, men jag tolkade det mer som att hon menade att nu var det färdig diskuterat om det ämnet. Dock så gjorde hon det enligt typiskt kvinnligt tal, då kvinnor försöker vara mer artiga. Det här stämmer in på Coats (2004) exempel på kvinnligt kooperativt beteende och manligt konkurrensbeteende. Även i intervjun, med den kvinnliga chefen efter mötet, styrker hon det påståendet att exemplet ovan var ett typiskt manligt konkurrensbeteende, ett "statement", vilket många män i hennes närhet använder.

*"Det är några män som har något som jag kallar för "statement kultur". Det är när man uttalar sig och uttalande inte är motsägande till det som sades innan. Jag vill inte ha den kulturen och det har vi pratat om. Det blir ingen bra dialog om vi skall ha det förhållningssättet till varandra. Utan istället så hade jag önskat att vi hade ett annat sätt att prata kring."*

#### **4.2.7 Går emot könsnormen**

Något som var extra intressant att se var hur kvinnlig kollega 1 gick emot den tydliga könsnormen i Turn-taking. Hon gör det genom att ta plats, ta ordet utan att räcka upp handen och säga ifrån när hon blir dominerad av manlig kollega 1 på rad 103. Hon blir dessutom avbruten av den manliga ekonomen men verkar inte ta åt sig avsevärt då hon återkommer under sekvensen och är inte rädd för att uttrycka sina känslor då heller. Rad 101 *"Ja nu blir jag upprörd på riktigt!"*

#### **4.2.8 Att begära ordet genom att räcka upp handen**

Schegloff (2000) pratar om mjuk överlappning i samtal och att räcka upp handen är ett tydligt exempel på ett sådant. En person styr samtalet och tilldelar ordet till var och en som håller upp sin hand. Det märktes tydligt att den kulturen fanns under mötet, då flertalet personer under mötets gång räckte upp händerna och fick ordet tilldelat antingen av den kvinnliga chefen eller av den person som stod framme och höll anförandet om den nuvarande punkten på dagordningen. Under sekvensen ifrån mötet som redovisas i analysen så inträffar det fem gånger att personer tog till ordet utan att räcka upp handen. Kvinnlig kollega 1 struntar i det vid rad 024 och 099 och manlig kollega 1 struntar i det vid rad 053, 084 och 103. Enligt Turn-taking är det typiskt manligt att avbryta och hävda sin dominans. Att strunta i



”samtalsreglerna” att räkka upp sin hand och vänta på sin tur att få prata är ett tydligt exempel på manligt beteende i Turn-taking enligt Coates (2004). Den manliga kollega 1 struntar i det tre gånger under sekvensen från mötet och den kvinnliga kollegan 1 gör det två gånger vilket inte stämmer överens med typiskt kvinnligt beteende i Turn-taking. Hon skulle snarare ha räckt upp sin hand för att visa på hennes roll, som kvinna, att anpassa sig och rätta sig efter sin omgivning.

#### 4.2.9 En dekonstruktion av mötet

I min studie har en sekvens från ett möte återgetts där jag ville upptäcka, med hjälp av turn-talkning teorin, typiskt kvinnligt och manligt beteende i sättet tjänstemännen kommunicerade. Eftersom jag bara valt att redovisa en sekvens från ett av de två mötena som jag deltog på, då de ena mötet inte innefattade någon kommunikation som kunde analysera, så är mitt material lite tunt. Därför för att styrka min tes ytterligare om att sättet som tjänstemännen kommunicerade var påverkade av typiskt manligt och kvinnligt beteende som kommer jag göra som Ulla Eriksson gör i sin avhandling. Jag kommer nämligen att göra en dekonstruktion. Det vill säga att byta kön på personerna och återge ett stycke ifrån sekvensen som användes i empirin (Eriksson, 2000). Stycket är hämtat ifrån rader 049-065 och 080-104:

**049 Manlig chef:** [Kvinnlig ekonom] har ju sagt tidigare det att det är oroligt  
**050** nu ute i landet och nu börjar vi se effekterna av det så jag tycker  
**051** lite mm. (.) ((De flesta i rummet nickar och mumlar i  
**052** samförstånd))

I det här skedet så räckte flera medarbetare upp händerna för att ställa frågor. Under hela mötets gång, så räckte de upp händerna om det vill fråga eller kommentera något. *Kvinnlig kollega 1* som kommer in i sekvensen nu, räckte inte upp handen utan pratad rakt ut.

**053 Kvinnlig kollega 1:** Vi måste dela upp den här frågan i två. Det ena är hur man  
**054** kan göra snabb fördelning. Det är en sak. Det andra är att  
**055** vi solidariskt måste hjälpas åt för det är ett helt annat  
**056** politiskt läge. Vi har ökade kostnader och den får vi  
**057** hjälpas åt med! Det är en annan fråga. (...) ((satt

- 058 bakåtlutad på stolen))
- 059 **Manlig chef:** Det är bra. (...) ((**Manlig** chef från att ha varit väldigt glad och tydlig i sin kommunikation både verbalt och icke verbalt
- 060
- 061 känns plötsligt fåordig och står helt stilla med armarna i
- 062 kors över bröstet.)) Men det är klart precis som
- 063 [**Kvinnlig** ekonom] säger inte återredovisat vad vi gjort med
- 064 pengarna och dess effekter. Så hur kan någon ((betong på
- 065 någon)) veta att lågstadiesatsningen inte funkade.
- 080 **Kvinnlig Ekonom:** Äh så. Vet att vi pratade om administratörer till Frillesås skolan till exempel. ((flertalet räcker åter igen upp handen
- 081
- 082 men **kvinnlig** medarbetare 1 tar ordet utan att räcka upp
- 083 handeln eller bli åberopad att få ordet)).
- 084 **Kvinnlig kollega 1:** Får jag fråga en sak ((kändes inte som **hon** syftade på om
- 085 **hon** fick fråga utan mer att låta artig att säga det så))
- 086 **Kvinnlig Ekonom:** Ja.
- 087 **Kvinnlig kollega 1:** Vad är det för skillnad på ITKG pedagog och en IT
- 088 pedagog?
- 089 **Kvinnlig Ekonom:** Ingen jävla aning ((nervöst skratt från andra i rummet))
- 090 **Kvinnlig kollega 1:** [**Kvinnlig** medarbetare 2]? ((vänder sig mot en av de andra
- 091 **kvinnorna** i rummet))
- 092 **Kvinnlig Ekonom:** Vårt system la inte ut definitioner om dem.
- 093 **Kvinnlig kollega 1:** Har någon av er koll på det? ((kollar på alla de andra
- 094 **kvinnorna** i rummet))
- 095 **Kvinnlig kollega 2:** Nä jag skulle säga att det är samma.
- 096 **Kvinnlig kollega 1:** Men nu får du svar [**Kvinnlig** medarbetare 2]!
- 097 **Manlig kollega 3:** Men det beror väl på hur de är inlagda?
- 098 **Kvinnlig kollega 2:** Ja jag skulle tro att det är samma.
- 099 **Manlig kollega 1:** Jag ser att speciallärare inte generera bidrag.
- 100 **Kvinnlig Ekonom:** Nä det är sant.
- 101 **Manlig kollega 1:** Ja nu bli jag upprörd på riktigt! ((sägs i ett förargat tonläge))
- 102

**103 Kvinnlig kollega 1:** Nu igen.((tittar på medarbetarna runt omkring sig  
**104** med ett leende))

Vi reagerar inte på könsskillnader så länge som kvinnor och män uppför sig så som det förväntas att de skall göra. Det är först när det blir tvärt om som en reagerar. Genom att göra en omläsning, en dekonstruktion av mötet så kan normer och beteenden avslöjas och exemplifieras som vanligtvis tas för givet. Normer, värderingar, beteenden med mera som påverkas av kulturen, samhället och andra faktorer som lär hur människor skall agera är svåra att se igenom. Förhoppningsvis så bidrar den här dekonstruktionen förmågan att se på handlingar, som vi vanligtvis tar för givet, genom andra vinklar än våra egna.

## 5. Slutsats

*Det centrala temat i denna studie kan nu dras samman. Jag har varit särskilt intresserad av könsnormer och hur de kommer till uttryck av tjänstemän i en kommun under mötessituationer i sättet de kommunicerar. Vid tolkning av tjänstemännens agerande ligger det många andra aspekter som jag måste förstå för att deras agerande skall förstås i sitt sammanhang.*

---

Hur människorna i min studie agerade under mötets situationer är inte en omfattande studie, så det går inte att dra några generella slutsatser kring den. Emellertid så upptäcktes det, med hjälp av tidigare litteratur kring kön och igenom Turn-taking teorin, några fristående händelser som tolkades inträffa, på grund av att det påverkades av könsnormerna. Interaktion mellan människor influeras av en rad av olika handlingar, reaktioner och passivitet. Dessa faktorer skapar ihop en prisma som dessutom skiftar i en kontinuerlig ström av sociala relationer, som i sin tur inramas av ett historiskt sammanhang, så därför blir de svåra att konkretisera. I min studie var jag tvungen på grund av tidsramen att välja relevanta aspekter och därför avlägsnades historiska sammanhang i analysen och fokus lades istället på tolkningen av de omedelbara händelserna under själva mötet. Därför blev enbart själva agerandet under mötet grunden för min tolkning. En tjänstemans reflexmässiga handlande kan i många fall dock vara en stabil grund att utgå ifrån då ens handlande baserar sig på alla de andra aspekterna som påverkar en. Därför kan jag inte säga att jag kom fram till ett resultat att könsnormerna i högsta grad upptäcktes under det mötet jag observerade. Jag önskar jag kunde dra slutsatsen att vi kommit så långt i vårt samhälle med jämställdhet att könsnormerna håller på att försvinna. Dock kan inte den slutsatsen dras, då det hade krävts mer empiriskt material under en längre tidsperiod för att kunna dra den slutsatsen. Frågan är komplex och hade möjligen behövt ytterligare inräknande av faktorer i analysen. Däremot är min slutsats att könsnormer visade sig under mötet, måhända i liten skala, men de fanns där.

Sammanfattningsvis när jag har utläst resultaten från hur tjänstemännen kommunicerade under mötet kommer jag fram till att de agerade utefter könsnormer, som de möjligen inte ens är medvetna om att de agerar utefter. Det krävs uppmärksamhet, medvetenhet och kunskap för att synliggöra dessa normer och för att få tjänstemännen att ändra sitt beteende i sättet de

kommunicerar för att fullt ut kunna arbeta utefter deras jämställdhetspolicy. Även om Sverige har utvecklats vad det gäller jämställdhet mellan könen så finns det trots allt en del kvar att göra. Att könsnormer finns i den offentliga förvaltningen är inte så underligt. Det är dock viktigt att belysa att det faktiskt finns i den offentliga förvaltningen, då den offentliga förvaltningen är en stor del av det svenska samhället och deras normer och värderingar återspeglas i resten av samhället. Anmärkningsvärt är också att det högt beslutande organet (Riksdagen) har stiftat lagar om jämställdhet mellan könen och att inte ens de verkställande tjänstemännen i offentlig förvaltning, som i högsta grad borde efterfölja deras lagar, inte gör det. För att bedriva ett jämställdhetsarbete och för att få bort könsnormer måste den offentliga makten få sina anställda tjänstemän att bli medvetna om könsnormer och hur det skall motverkas (Amundsdotter & Gillberg, 2003). Locke & Guglielmino (2006) menar att en viktig faktor för att påbörja en förändring i en organisationskultur, som till exempel könsnormer, är att skapa en medvetenhet och en djupförståelse för vilka normer och värderingar som påverkar verksamheten.

## 6. Avslutande reflektion

---

Då det inte var lätt att hitta självklara könsnormer så anser jag, att jag borde gått på fler möten så empirin hade blivit bredare och djupare. Jag kontaktade Kungsbacka kommun, då det är min arbetsplats och jag känner personer där och vet hur organisationen är uppbyggd. Det var de som hjälpte mig att få sitta med på verksamhetsområdet för- och grundskolas möten. Problematiken med att vara i kontakt med för- och grundskola var att de har flera möten som jag inte får närvara på då de diskuterar saker som berör eleverna och då får ingen utomstående närvara. Hade fortsatta studier gjorts av det här skulle det vart intressant att delta på fler möten. Möjligen också byta verksamhet, då för- och grundskolan är en väldigt kvinnodominerad verksamhet så hade det vart intressant att studera någon mer jämlik, utifrån könsfördelning, verksamhet. Det hade även varit intressant att göra om den här studien men istället studera tjänstemännens agerande utifrån ett annat teoretiskt perspektiv. Till exempel etnometodologiskt perspektiv som refererar till den kontextuella kunskap som finns i sociala möten.

Det har varit en intressant studie där jag har fått en tydligare bild om hur mycket könsnormer faktiskt påverkar oss och även fått upp ögonen för könsnormer som jag inte trodde fanns. Hoppas att den här studien skall bidra med att belysa hur djupt inrotade könsnormer är i vårt samhälle och det är först när vi är medvetna om dem som vi kan börjar motverka dem till ett mer jämlikt och jämställt samhälle.

# 7. Litteraturförteckning

## 7.1 Litteratur

Amundsdotter, E & Gillberg, M. (2003). *Den jämställda arbetsplatsen*. Skåne: ScandBook AB.

Ashforth, B., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management*, 14(1), 20-39. Doi: 10.5465/AMR.1989.4278999.

Berger, P., & Luckman, T. (1991). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Harmondsworth: Penguin Books Ltd.

Brizendine, L. (2006). *The Female Brain*. London: Bantam Press.

Bryman, A. (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Cameron, D., Coates, J. (1985) Some problems in the sociolinguistic explanation of sex differences. *Language and communication* 5(3),143-151.

Chodorow, N. (1999). *The Reproduction of Mothering; Feminism and Psychoanalytic Theory; Femininities, Masculinities and Sexualities; The Power of Feelings*. New Haven: Yale University Press.

Coates, J. (2004). *Women, Men and Language: A sociolinguistic Account of Gender Differences in Language*. Harlow: Pearson Education Limited,

Drass, K. (1986). The effect of gender identity on conversation. *Social Psychology Quarterly* 49(4), 294-301.

Edlund, A-C., Ersan, E., Milles., K. (2007). *Språk och kön*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Ekström, M., Larsson, L. (2012). *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, U. (2000). *Det mangranna sällskapet. Om konstruktion av köns i företag*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan, ISBN 91-7246-174-8. Göteborg: BAS Förlag

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.

Froster, A. (2009, april) Hur skapas könsidentiteten? Dagens nyheter. Hämtat den 2016-09-10 från: <http://www.dn.se/insidan/hur-skapas-konsidentiteten/>

Gannerud, E. (2001). *Lärares liv och arbete i ett könsperspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Göransson, A. (red). (2005). *Maktens kön*. Stockholm: Natur och Kultur.

Hirdman, Y. (2007). *Gösta och könsordningen: feministiska betraktelser*. Stockholm: Ordfront.

Holmberg, C (1993). *Det kallas kärlek*. Göteborg: Anamma förlag

James, D., Clarke, S. (1993). Women, Men, and Interruptions: A Critical Review". In Tannen, D (Ed.) *Gender and Conversational Interaction* (231-280). New York: Oxford University Press.

Kollock, P., Blumstein, P., & Schwartz, P. (1985). Sex and power in interaction: Conversational Privileges and duties. *American sociological review*. 50(1), 34-46.

Kungsbacka kommun (2008) *Policy för jämställdhet*. Hämtat 2016-05-20 från: [https://www.kungsbacka.se/Global/Kommun%20och%20politik/Dokument/Styrdokument/Policy/Policy\\_j%C3%A4mst%C3%A4lldhet.pdf](https://www.kungsbacka.se/Global/Kommun%20och%20politik/Dokument/Styrdokument/Policy/Policy_j%C3%A4mst%C3%A4lldhet.pdf)

Lakoff, R. (1975). Language and woman's place. *Language and society*, 2(1), 45-80. Doi: 10.1017/S0047404500000051.

Lindholm, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Locke, M. G. & Guglielmino, L. (2006). The Influence of Subcultures on Planned Change in a Community College. *Community college review*, 34(2), 108-127.

Maltz, D., Borker, R. (1982) A cultural approach to male – female miscommunication. In Gumperz, J (Ed.), *Language and social identity*. (s.196-216). Cambridge: Cambridge University Press.

Martin, P, Y. (2003). Said and done" versus "saying and doing: gendering practices, practicing gender at work. *Gender & society*. 17(3), 342-366. Doi: 10.1177/0891243203017003002.

Merriam, S.B. (1994). *Fallstudier som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Nildén, M. (2013, december). Kvinnors och mäns hjärnor olika kopplade. *SVT nyheter*. Hämtat den 2016-09-10 från <http://www.svt.se/nyheter/vetenskap/kvinnors-och-mans-hjarnor-olika-kopplade>

Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.

Sacks, H. (1992). *Lectures on Conversation, Volumes 1 and 2*. Oxford: Blackwell Publishing.

Schegloff, E. (2000). Overlapping talk and the organization of turn-taking for conversation. *Language in Society*, 29(1), 1-63. Doi: 10.1017/S0047404500001019.

SFS 1991:900. *Kommunallag*. Stockholm: Finansdepartementet

SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform*. Stockholm: Justitiedepartementet.



SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet

SOU 2005:66. (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål, Jämställdhetspolitiska utredningen*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2010:70. (2010). *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2015:86. (2015). *Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Tengblad, S. (2012), *The work of managers: Towards a practice theory of management*. Oxford University Press: New York.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.

Trudgill, P. (1972). Sex, Covert Prestige and Linguistic Change in the Urban British English of Norwich. *Language in Society*, 1(2), 179-195. Doi:10.1017/S0047404500000488.

Wedin, E. (2009) *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

West, C. (1979). Against Our Will: Male Interruptions of Females in Cross-Sex Conversation. *New York Academy of Sciences*, 327, 81–96. Doi:10.1111/j.1749-6632.1979.tb17755.x.

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

Woodburn, R., Arnott, L., Newell, A.F., Procter, R. (1991). *A Study of Conversational Turn-Taking in a Communication Aid For the Disable*. In Diaper, D., Hammond, N (Ed.), *People and computers VI* (s.359-370) Cambridge: Cambridge University Press.

Zimmerman, D., West, C. (1975). *Sex roles, interruptions and silences in conversation. Towards a critical sociolinguistics*. Hämtat ifrån <http://web.stanford.edu/~eckert/PDF/zimmermanwest1975.pdf>

## 7.2 Internetkällor

### *Statistik folkmängd per kommun*

Statistiska centralbyrån. (2016). Folkmängd, topp 50, 31 december 2015. hämtat 2016-05-02 från: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Topplistor-kommuner/228197/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Topplistor-kommuner/228197/)

### *Statistik nettoinkomst per kommun*

Statistiska centralbyrån. (2016). Nettoinkomst per kommun år 2014 för kvinnor och män. Hämtat 2016-05-02 från: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/sok/?query=medianinkomst+kommun&tab=scb](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/sok/?query=medianinkomst+kommun&tab=scb)

*Statistik befolkningstillväxt per kommun*

Statistiska centralbyrån. (2015). Befolkningstillväxt 2015. hämtat 2016-05-02 från: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Regional-statistik-och-kartor/Statistikatlasen/VisletBehallare/Befolkningstillvaxt-2015/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Regional-statistik-och-kartor/Statistikatlasen/VisletBehallare/Befolkningstillvaxt-2015/)

*Statistik utbildningsnivå per kommun*

Statistiska centralbyrån. (2015). Befolkningens utbildning. Utbildningsnivå för befolkningen efter kommun 2015. hämtat 2016-05-02 från: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Utbildning-och-forskning/Befolkningens-utbildning/Befolkningens-utbildning/#c\\_undefined](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Utbildning-och-forskning/Befolkningens-utbildning/Befolkningens-utbildning/#c_undefined)

*Statistik lön efter kön*

Statistiska Centralbyrån. (2015). *Lönespridning efter sektor och kön 2014*. Hämtat den 2016-04-27 från: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Loner-och-arbetskostnader/Lonstrukturstatistik-hela-ekonomin/14367/14374/149077/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Loner-och-arbetskostnader/Lonstrukturstatistik-hela-ekonomin/14367/14374/149077/)

Regeringskansliet. (2015). *Jämställdhet*. Hämtat den 2016-04-27 från: <http://www.regeringen.se/sb/d/2593>

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. (2016) *Jämställdhet*. Hämtat 2016-05-20 från: <http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet.5874.html>

Proposition 1993/1994:147. (1994). *Jämställdhetspolitikern: Delad makt – delat ansvar*. Tillgänglig: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/jamstallldhetspolitiken-delad-makt---delat-ansvar\\_GH03147](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/jamstallldhetspolitiken-delad-makt---delat-ansvar_GH03147)

FN (1981) *Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW)*. Hämtat 2016-05-20 från: <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/karnkonventionerna/konventionen-om-avskaffande-av-all-slags-diskriminering-av-kvinnor-cedaw>

## 7.3 Bilaga - Intervjuguide

### Arbetsrollen

Vad har du för befattning?

Hur länge har du arbetat på den positionen?

Vad är dina arbetsuppgifter?

Tycker du att du har ett roligt arbete?

### Chefsrollen

Har du upplevt något motstånd i din chefsroll? På den här positionen eller tidigare, beskriv hur.

Har du kämpat mycket för att nå en ledarroll tycker du?

Tror du att män och kvinnor bedöms lika vad gäller befordringar, utbildningar och karriär möjligheter inom kommunen som helhet?

### Mötet

Skulle du säga att mötet jag var på generellt liknar era andra möten? Och hur upplevde du själva mötet i sin helhet?

Hur upplevde du stämningen i arbetsgruppen under mötet?

Tror du att din personal såg dig som en i arbetsgruppen under mötet?

Upplever du att det var (eller generellt på andra möten) någon skillnad på hur män och kvinnor bemöter dig? Följdfråga: - *På vilket sätt?*

Du och ekonomen tog upp en del förändringar som skall ske med budget. Hur upplever du att din personal mottar förändringar som den?

Anser du att det märks på kommunikationen beroende på om det är man eller kvinna som talar?

Noterar du hur personalen sitter vid möten? Följdfråga: - *Sitter samma personer ihop?*

*Formateringen av var borden stod? Om mönster finns försöker du formatera om dem?*

Tänker du mycket på ditt kroppsspråk när du kommunicerar med din personal? Följdfråga: - *T.ex. så ställde du dig upp när du skulle besvara en fråga till medarbetarna, var det medvetet eller omedvetet? Om medvetet varför?*

Såg att det var majoritet kvinnor och väldigt få män vid mötet. Anser du att det märks på mötesklimatet om det är en ojämn könsfördelning bland medarbetarna?