



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

”En karriärdörr har stängts”

En kvalitativ studie av upplevda karriärmöjligheter på
Kronofogdemyndigheten

Emilia Kahn & Jennifer Öblom

Program:	Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning, 180 hp
Kurs (Kurskod):	Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504)
Nivå:	Grundnivå
Termin:	HT/2017
Handledare:	Annika Theodorsson
Examinator:	Stig Montin

Förord

Först och främst vill vi tacka våra respondenter på Kronofogdemyndigheten. Utan Er hade denna studie inte varit möjlig. Vidare vill vi även tacka våra kontaktpersoner på Kronofogdemyndigheten som hjälpt oss att samordna våra intervjuer. Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare, Annika Theodorsson, som väglett oss och gett oss feedback på uppsatsen. Slutligen vill vi även tacka våra familjer och vänner för allt stöd och all uppmuntran.

Göteborg, januari 2018

Emilia Kahn & Jennifer Öblom

Sammanfattning

Program:	Kandidatprogrammet i Offentlig förvaltning, 180 hp
Kurs (kurskod):	Kandidatuppsats i Offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504)
Titel:	”En karriärdörr har stängts”. En kvalitativ studie av upplevda karriärmöjligheter på Kronofogdemyndigheten.
Nivå:	Grundnivå
Termin/År:	HT/2017
Handledare:	Annika Theodorsson
Examinator:	Stig Montin
Nyckelord:	Organisationsstruktur, Glasrulltrappa, Kronofogdemyndigheten, Rosabeth Moss Kanter, Christine L. Williams, Karriärmöjligheter, Karriär, Jämställdhet, Offentlig Förvaltning

Syfte:	Studiens syfte är att undersöka hur Kronofogdemyndighetens anställda upplever sina karriärmöjligheter samt om de anställda upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan män och kvinnor.
Teori:	Det teoretiska ramverket består av Moss Kanters teori om organisationsstruktur och Williams teori om Glasrulltrappan. Dessa teorier används vid analysen av det empiriska materialet.
Metod:	Studien har en kvalitativ ansats. Metoden vi har använt oss av vid insamlingen av det empiriska materialet är semistrukturerade samtalsintervjuer med sju anställda på två av Kronofogdemyndighetens kontor. Samtalsintervjuerna spelades in och transkriberades för att underlätta analysen av det empiriska materialet.
Resultat:	Studiens resultat visar att majoriteten av respondenterna upplever att karriärmöjligheterna på Kronofogdemyndigheten är begränsade. Samtliga respondenter upplever att alla har samma karriärmöjligheter oavsett kön. Dock har det framkommit att män i vissa fall fått strukturella fördelar på grund av att de är män och underrepresenterade.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	7
1.3 Definition av karriär	7
1.4 Studiens bidrag	7
2. Kronofogdemyndigheten	9
3. Teoretiskt ramverk	11
3.1 Moss Kanters teori om organisationsstruktur	11
3.2 Williams teori om Glasrulltrappan	13
4. Tidigare forskning	15
4.1 Muhonens studie om kvinnor, karriär och familj	15
4.2 Wahls studie om könsstrukturer i organisationer	17
4.3 Kullbergs studie om män i minoritet	18
4.4 Regnös studie om det osynliga ledarskapet	20
4.5 Lingshags studie om könets betydelse i samband med chefsmöjligheter	22
5. Metod	24
5.1 Val av metod	24
5.2 Tillvägagångssätt	25
5.3 Urval	26
5.4 Etiska aspekter	27
5.5 Analysverktyg	28
5.5.1 Analysdagbok	29
5.5.2 Teman och underkategorier	29
6. Analys & Resultat	33
6.1 Möjlighetsstruktur	33
6.1.1 Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter	33
6.1.2 Erfarenheter värdesätts inte	36
6.2 Frekvensstruktur	37
6.3 Homosocial reproduktion	38

6.3.1 Trygghetsrekrytering	38
6.3.2 Personliga faktorer före kompetens	39
6.4 Glasrulltrappa	40
6.4.1 Män som minoritet diskrimineras inte	40
6.4.2 Strukturella fördelar	41
6.4.3 Fördomar utifrån	42
7. Sammanfattning och Slutsats	43
7.1 Sammanfattning	43
7.2 Slutsats	44
7.3 Förslag till fortsatt forskning	44
Källförteckning	
Bilagor	

1. Inledning

Enligt World Economic Forum var Sverige år 2016 det fjärde mest jämställda landet i världen efter Island, Finland och Norge¹. Sveriges regering har ställt upp jämställdhetsmål som övergripande handlar om att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar att forma samhället och sina egna liv. Delmålen innefattar bland annat en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning². På regeringens hemsida kan man även läsa att regeringen ska bygga upp världens första jämställda statsförvaltning och att den offentliga sektorn ska vara en vägledare i frågan och arbetet med jämställdhet³.

Yvonne Hirdman menar att det har funnits och fortfarande finns yrken som klassas som manliga och kvinnliga yrken. Hirdman tar exempelvis upp Olof Palmes tal där han menade att det ska finnas lika möjligheter att arbeta, oavsett kön. Problemet med Palmes tal var enligt Hirdman att han även hänvisade kvinnorna till *var* på arbetsmarknaden de ska arbeta - i den offentliga sektorn. Kvinnor fick fler möjligheter på arbetsmarknaden än tidigare, men Hirdman poängterar att de också begränsades till vilka yrken de skulle hålla sig till⁴.

Statistiska Centralbyrån (SCB) visar i sin temarapport *Könsstruktur per utbildning och yrke 1990-2030* från 2010 att det fortfarande förekommer yrken som klassas som typiskt manliga eller kvinnliga. Yrken som vanligtvis benämns som manliga är företagsförsäljare, ingenjörer och tekniker medan yrken inom den offentliga sektorn, såsom vård- och omsorgsyrken benämns som kvinnliga⁵. Exempelvis var 73% av de anställda i den offentliga sektorn år 2015 kvinnor, och utgör därmed en klar majoritet av de offentligt anställda⁶. Även vårt studieobjekt, Kronofogdemyndigheten, är en kvinnodominerad myndighet⁷. En följd av denna könssegregerade arbetsmarknad har varit att många forskare intresserat sig för att studera hur kvinnor, främst på privata och mansdominerade arbetsplatser, upplever sina

¹ The Global Gender Gap, 2016:10

² Regeringen.se, 2014

³ Regeringen.se, 2015

⁴ Hirdman, 2001:176

⁵ SCB, 2010:10

⁶ Statskontoret, 2017

⁷ Statistikdatabasen, 2017

karriärmöjligheter. Senare har forskningen även riktat in sig på den offentliga sektorn och på hur män inom kvinnodominerade yrken upplever sina karriärmöjligheter.

1.1 Syfte

Studiens syfte är att undersöka hur Kronofogdemyndighetens anställda upplever sina karriärmöjligheter samt om de anställda upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan män och kvinnor.

1.2 Frågeställningar

- Hur upplever de anställda sina karriärmöjligheter inom Kronofogdemyndigheten?
- Hur upplever de anställda att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan män och kvinnor?

1.3 Definition av karriär

När vi i vår studie nämner begreppet karriär syftar vi på två av Wahls definitioner av karriär. Dessa är *Traditionell karriär* och *Karriär som egen utveckling*. Traditionell karriär innebär att man avancerar uppåt och når höga positioner, bättre lön, högre status, ges mer ansvar och får mer inflytande. Det behöver inte innebära chefsbefattningar eller ledarroller, men att inneha en position med ansvar är centralt. Vid karriär som egen utveckling läggs större tyngd på att utvecklas, lära sig mer och utmanas i arbetet. Det kan också innebära att få arbeta med något som man anser vara intressant och roligt. Man menar att framgång beror på den egna individen, och inte på omvärlden⁸.

1.4 Studiens bidrag

Tidigare forskning inom området för jämställdhet och karriärmöjligheter har oftast fokuserat på kvinnors upplevelser och uppfattningar om sina möjligheter att göra karriär, och ofta på mansdominerade arbetsplatser. En aspekt att ta i beaktande är att vårt studieobjekt, Kronofogdemyndigheten, är en kvinnodominerad arbetsplats vad gäller antalet anställda⁹.

⁸ Wahl, 2003:293-295

⁹ Statistikdatabasen, 2017

Eftersom de flesta tidigare studier har fokuserat på kvinnors upplevda karriärmöjligheter på mansdominerade arbetsplatser, ofta inom den privata sektorn, är det för oss intressant att studera hur männen på en kvinnodominerad statlig myndighet upplever sina karriärmöjligheter. Vi har valt att intervjua både kvinnliga och manliga anställda på Kronofogdemyndigheten i syfte att få ett bredare perspektiv på de anställdas upplevda karriärmöjligheter och en tydligare inblick i om de anställda upplever att det förekommer skillnader i karriärmöjligheter beroende på de anställdas könstillhörighet.

2. Kronofogdemyndigheten

Kronofogdemyndigheten är en statlig myndighet som ligger under Finansdepartementet. De tilldelas uppdrag av regeringen och deras prioriteringar återfinns i regleringsbrevet. Regeringen har gett Kronofogdemyndigheten i uppdrag att medverka till att trygga finansieringen av den offentliga sektorn, försöka motarbeta kriminalitet och att arbeta för att näringsliv och invånare ska uppleva ett välfungerande samhälle¹⁰. Dessa uppdrag ska uppfyllas genom att kronofogdemyndigheten ska upprätthålla en god betalningsvilja i samhället. De ska också tillhandahålla en bra service och information som underlättar för medborgare och företag att kunna ta beslut långsiktigt, på ett hållbart sätt¹¹.

Kronofogdemyndigheten uppger på sin hemsida att medarbetare i myndigheten möter intressanta, utmanande och varierande arbetsuppgifter samt att arbetsplatsen arbetar för att de anställda ska utvecklas. Detta gör de genom att erbjuda olika typer av utvecklingsarbete och att det ofta finns möjligheter att testa nya roller inom myndigheten. Kronofogdemyndigheten menar att om medarbetarna utvecklas och växer så leder det också till att verksamheten reformeras och utvecklas¹². Myndigheten satsar även mycket på kompetensutveckling och utbildning samt att praktik blandas in i arbetets vardag. Det anses vara viktigt att medarbetare inom myndigheten delar erfarenheter och kunskap med varandra, exempelvis genom arbetsgrupper eller genom att tilldelas uppgiften att vara handledare eller lärare¹³.

Kronofogdemyndigheten ingår i utvecklingsprogrammet "Jämställdhetsintegrering i Myndigheter" (JiM) tillsammans med 58 andra myndigheter samt en organisation¹⁴. Eftersom Kronofogdemyndigheten ingår i JiM-samarbetet, ett tydligt utvecklingsprogram för att främja jämställdhet, upplever vi att det är intressant att undersöka huruvida kvinnor och män har samma förutsättningar att göra karriär inom myndigheten. Kronofogdemyndigheten ingår även i Centro-gruppen som består av tolv av de största myndigheterna, sett utifrån antal årsarbetskrafter. Kännetecknande för dessa myndigheter är att endast två av de tolv myndighetscheferna var kvinnor år 2015¹⁵. Att Kronofogdemyndigheten utgör en del av

¹⁰ Regleringsbrev till Kronofogdemyndigheten, 2017

¹¹ SFS 2016:1333, §2-3

¹² Kronofogden.se

¹³ Kronofogden.se

¹⁴ Regeringen.se, 2016a

¹⁵ Statskontoret, 2015:101, s. 17

Centro-gruppen, som utmärks av en tydlig ojämställdhet i ledningen, är en bidragande faktor till varför det är intressant att lägga fokus på just Kronofogdemyndigheten i vår studie. I ljuset av detta anser vi det vara intressant att undersöka hur de anställda på Kronofogdemyndigheten upplever sina karriärmöjligheter, då myndigheten både ingår i Centro-gruppen, som utmärks av en icke jämställd könsfördelning bland myndighetscheferna, och samtidigt ingår i utvecklingsprogrammet JiM vars syfte är att stärka jämställdhetsarbetet och uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

3. Teoretiskt ramverk

Nedan redogörs för det teoretiska ramverk som vi i studien använder oss av och som vi analyserar det empiriska materialet med hjälp av. Det teoretiska ramverket utgörs av Moss Kanters teori om Organisationsstruktur samt Williams teori om Glasrulltrappan. Utifrån dessa två teorier har vi tagit fram fyra teman som vi använder oss av i analysen av det empiriska materialet. Dessa fyra teman och tillhörande underkategorier kommer vi att redogöra för senare i kapitel 5.5.2.

3.1 Moss Kanters teori om organisationsstruktur

Rosabeth Moss Kanter myntar i boken *“Men and Women of the corporation”* teorin om organisationsstrukturer som hinder för kvinnor att avancera inom organisationer. På grund av att det inom organisationer ofta råder vissa osäkerhetsförhållanden tenderar social likhet att vara extremt viktigt för chefer i syfte att skapa trygghet. Manliga chefer har en tendens att bevara makten, privilegierna och kontrollen hos personer som cheferna anser passar in samt är “deras typ” och reproducerar på så sätt sig själva i sin egen bild, vilket Moss Kanter benämner som homosocial reproduktion. Genom att på så sätt hjälpa framåt och omringa sig av likasinnade, lojala och engagerade män skapar de manliga cheferna en slags trygghet och slipper ha att göra med personer som är olika dem själva. Det är en metod för de manliga cheferna att reducera osäkerheten. Denna struktur sätter igång en rad krafter som leder till en kopiering av chefer till en och samma slags person. Detta kan även leda till att personer som anses vara “sociala främlingar” i jämförelse med dessa män, exempelvis kvinnor, inte får en chans att sätta in foten i den strama inre kretsen som utgörs av cheferna¹⁶. På grund av att manliga chefer är bekymrade över att ge upp kontroll, väljer de personer som de kan lita på och som är lika dem själva. Moss Kanter menar att kvinnor oftast utesluts från den inre kretsen, men poängterar att kvinnor i vissa fall inkluderas om de tillhör organisationens “styrande familj”¹⁷.

¹⁶ Moss Kanter, 1993:48-49

¹⁷ Moss Kanter, 1993:68

Moss Kanter menar att det finns tre strukturer inom en organisation: *möjlighetsstrukturen*, *maktstrukturen* och *frekvensstrukturen*, som tillsammans påverkar de anställdas möjligheter att göra karriär inom organisationen. *Maktstrukturen* är enligt Moss Kanter ett hinder för kvinnor inom organisationer, eftersom att det finns en generell åsikt om att män utgör bättre chefer och ledare än kvinnor. Inom organisationer som innefattar hierarkier fastnar ofta kvinnor i en slags cykel av maktlöshet¹⁸.

Möjlighetsstrukturen handlar om att anställda strävar lågt och har låga mål för sin karriär om de upplever att de inte har möjlighet till rörlighet inom organisationen. De anställdas ambitioner är nödvändigtvis inte låga från början, men sjunker då den anställda inser arbetssituationens verklighet. Saker kan komma att värderas som mindre önskvärda om de blir mindre sannolika. I Moss Kanters studie fann hon att detta var vanligare bland kvinnor eftersom deras möjligheter inom organisationen var mycket mer begränsade än männens¹⁹. Anställda som har begränsade möjligheter att avancera inom en organisation tenderar även att vara mindre engagerade och lojala mot organisationen, och därmed även ha en lägre ansvarskänsla för sitt arbete²⁰. Moss Kanter menar att vid de tillfällen då kvinnor anses vara mindre motiverade eller engagerade än män på en arbetsplats, beror det på att kvinnorna har färre möjligheter till rörlighet och framsteg inom organisationen än vad män har. Enligt Moss Kanter är jobben som generellt innehas av flest kvinnliga anställda även de jobb som har färre möjligheter till framsteg och befordran²¹.

Enligt Moss Kanter påverkas kvinnors liv i en organisation av vilken proportion de befinner sig i, det vill säga *frekvensstrukturen*. De kvinnor som tar sig in i mäns territorium upptäcker sig vara i en position som “de väldigt få bland de väldigt många”. De kvinnor som är få till antalet bland manliga jämlingar blir “tokens”, en slags symbol för hur kvinnor kan göra och en form av ställföreträdare för alla kvinnor. De utgör snarare representanter för en hel kategori, istället för att vara självständiga individer. Positionen som en “token” skapar många svårigheter vad gäller att passa in, uppträda naturligt och erhålla acceptans av jämlingar. Exempelvis upplever de ofta att de får jobba hårdare än andra och att de förväntas uppträda stereotypiskt och som förväntat²². Den omgivning som dessa kvinnor som är få till antalet

¹⁸ Moss Kanter, 1993:197

¹⁹ Moss Kanter, 1993:140

²⁰ Moss Kanter, 1993:143–146

²¹ Moss Kanter, 1993:159

²² Moss Kanter, 1993:6

befinner sig i bland manliga jämlikar skapas inte på grund av att kvinnorna är kvinnor, utan på grund av skeva proportioner av olika slags grupper av människor²³. Moss Kanter konstaterar att kvinnliga chefer har andra villkor än manliga chefer, på grund av deras position som avvikande i relation till normen av en manlig chef²⁴.

3.2 Williams teori om Glasrulltrappan

Vi har valt att komplettera Moss Kanters teori om organisationsstruktur med Williams teori om glasrulltrappan på grund av att vi inte studerar en mansdominerad arbetsplats som Moss Kanter, utan en kvinnodominerad arbetsplats. Detta innebär att kvinnorna inte är i tydlig minoritet som i Moss Kanters teori, utan tvärtom männen. Enligt Williams upplever inte män samma diskriminering på en kvinnodominerad arbetsplats som kvinnor upplever på en mansdominerad arbetsplats. Williams teori blir därför ytterst intressant för vår studie. Vi vill studera hur de anställda upplever sig ha karriärmöjligheter på Kronofogdemyndigheten och om det eventuellt upplevs finnas skillnader i kvinnor och mäns karriärmöjligheter. Om Moss Kanters teori inte stämmer överens med verkligheten på Kronofogdemyndigheten, kan en möjlig förklaring till detta vara det som Williams i sin studie pekar på - att män inte upplever någon diskriminering som minoritet, utan däremot erhåller strukturella fördelar på grund av sitt kön.

I *“The Glass Escalator: Hidden advantages for Men in “Female” Professions”* från 1992 undersöker Christine L. Williams mäns underrepresentation inom kvinnodominerande yrken. Till skillnad från Moss Kanter som utför sin studie på en mansdominerad arbetsplats, utför Williams sin studie på en kvinnodominerad arbetsplats. Williams pekar på att en stor del av litteraturen antar att alla personer som på en arbetsplats utgör en så kallad “token”, det vill säga tillhör en underrepresenterad grupp, upplever liknande diskriminerande behandling. Williams tar bland annat upp Moss Kanter som ett exempel på en forskare som hävdar att alla underrepresenterade grupper på en arbetsplats kommer att bli föremål för olika former av diskriminering. Däremot, menar Williams, har de studier som gjorts på mäns erfarenheter inom kvinnodominerade yrken antytt att män som minoritet möjligtvis inte upplever diskriminering eller fördomar. Syftet med Williams studie är därmed att systematiskt

²³ Moss Kanter, 1993:207

²⁴ Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011:155

undersöka huruvida män upplever samma diskriminering på en kvinnodominerad arbetsplats som kvinnor upplever på en mansdominerad arbetsplats²⁵. De aspekter Williams studerar är i vilken grad män diskrimineras i anställnings- och befordringsbeslut, arbetsplatskulturen och vid växelverkan med kunder. Williams genomförde djupintervjuer med 99 kvinnor och män inom fyra kvinnodominerade yrken i fyra stora städer i USA. Resultatet av Williams studie är att män inte upplever diskriminering på kvinnodominerade arbetsplatser, utan erhåller strukturella fördelar på grund av sitt kön. Däremot möter män inom kvinnodominerade yrken ofta fördomar från individer utanför deras yrke. De fördomar som män inom kvinnodominerade yrken möter från utomstående individer handlar enligt Williams om att dessa män exempelvis skulle vara feminina och passiva. Till skillnad från kvinnor som träder in i mansdominerade yrken, anser utomstående att män inom kvinnodominerade yrken tar ett steg ner i status²⁶. En annan skillnad från kvinnor inom mansdominerade yrken, är att män inom kvinnodominerade yrken på grund av deras kön erhåller strukturella fördelar som tenderar att förbättra deras karriär²⁷. Exempelvis framkommer det att både män och kvinnor som Williams intervjuade upplever att deras arbetsplatser föredrar att anställa män, på grund av att de är så få. Många män upplever att deras situation som "tokens" på en kvinnodominerad arbetsplats är en fördel gällande anställning och befordran²⁸.

²⁵ Williams, 1992:254

²⁶ Williams, 1992:261–262

²⁷ Williams, 1992:253

²⁸ Williams, 1992:255

4. Tidigare forskning

Följande avsnitt redogör för fem tidigare studier som gjorts inom ramen för upplevd karriärmöjlighet och jämställdhet i arbetslivet, samt likheter och olikheter mellan den tidigare forskningen och vår studie.

4.1 Muhonens studie om kvinnor, karriär och familj

Forskaren Tuija Muhonen har i sin avhandling *“Kvinnor, karriär och familj - en studie om chefer i fyra olika branscher”* från 1999, gjort en studie om hur situations- och individrelaterade faktorer påverkar karriärutveckling hos svenska kvinnor samt hur professionella kvinnor upplever sitt arbete, chefskap, kön, karriär och makt. Metoden för hennes studie är en kombination av enkätundersökning, intervjuer samt läsandet av studieobjektens dagböcker²⁹. Studieobjekten är kvinnliga chefer som delades in i fyra olika chefsgrupper; kommunala byggnadschefer, bankchefer, socialchefer samt tekniska chefer. Urvalet gjordes med ambitionen att studera både kvinnodominerade och mansdominerade verksamhetsområden samt från både privat och offentlig sektor³⁰. Detta skiljer sig mot vår studie då vi studerar en statlig myndighet, där kvinnor utgör majoriteten av de anställda³¹.

Resultaten av studien uppvisade att kvinnors karriärutveckling påverkades av faktorer som var både strukturella och individuella. Inom chefsgruppen *“Socialchefer”* tycktes det vara enklare att göra karriär än inom övriga chefsgrupper. Detta menar Muhonen beror på att det är ett kvinnodominerande verksamhetsområde inom den offentliga sektorn³². Hon framför även att den manligt hierarkiska strukturen, som är vanligt förekommande på högre nivåer, kan vara en förklaring till de hinder som kvinnor möter och att det därför kan vara enklare för en kvinna att göra karriär i en verksamhet som har fler kvinnor i hierarkin³³.

²⁹ Muhonen, 1999:17-18

³⁰ Muhonen, 1999:52-53

³¹ Statistikdatabasen, 2017

³² Muhonen, 1999:85

³³ Muhonen, 1999:87

Muhonens intervjustudie visade bland annat att hälften av de intervjuade kvinnorna inte hade ambitionen att avancera uppåt i organisationen. De var inte heller främmande för att byta jobb till ett jobb på sin nuvarande nivå eller på en lägre nivå. Enligt kvinnorna var det viktigaste att de fick fortsätta att utvecklas, lära sig nya saker och möta utmaningar. Generellt verkade det vara viktigare för många kvinnor att känna att de kunde utvecklas, och vilken nivå i hierarkin de gör det på spelar mindre roll. Muhonen reflekterar över om kvinnorna sa att de inte anser det viktigt att göra karriär på grund av att det är det svar som förväntas av dem. Hon menar att ordet karriär har en negativ association och har, traditionellt sett, inte kopplats samman med kvinnor. Detta anser hon kan påverka kvinnornas svar³⁴.

Studiens resultat visade också att flertalet av de studerade kvinnorna någon gång under sitt arbetsliv upplevt diskriminering, oftast på grund av att de fått sämre lön än männen på arbetsplatsen. De har även upplevt att de hindrats gällande befordringar. Många av kvinnorna upplevde också att det krävdes mer av dem än av deras manliga arbetskamrater och att de förväntades vara duktigare. Även upplevelsen att det var svårt att göra sin röst hörd på möten och dylikt kom fram. Muhonen menar att detta pekar på att det förekommer ett motstånd för kvinnorna att göra karriär³⁵.

Muhonens studie kan kopplas till vår studie eftersom hon studerar karriärutveckling och hur anställda upplever sin karriär. Vi har, till skillnad från Muhonen, valt att studera både män och kvinnor istället för enbart kvinnor, i syfte att undersöka om de anställda upplever att det förekommer skillnader mellan könen gällande karriärmöjligheter. Ytterligare en skillnad är att vi studerar anställda inom en myndighet, Kronofogdemyndigheten, medan Muhonen studerade kvinnliga chefer inom fyra olika verksamhetsområden. Vi har valt att inte intervjua chefer eftersom vi anser att de som besitter en chefsposition kan tänkas ha gjort karriär och att det, enligt oss, därför är mer intressant att studera upplevda karriärmöjligheter på lägre nivåer inom myndigheten.

³⁴ Muhonen, 1999:162-164

³⁵ Muhonen, 1999:236

4.2 Wahls studie om könsstrukturer i organisationer

I Anna Wahls avhandling "*Könsstrukturer i organisationer*" från 1992 studerar hon hur kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer uppfattar sin arbetssituation i 1980-talets Sverige³⁶. Att hon valde just dessa yrken beror på att de anses vara mansdominerade³⁷. Wahl utgår från problemet att kvinnor är underrepresenterade när det kommer till beslutsfattande positioner i arbetslivet. Antalet kvinnor blir färre desto högre upp i hierarkin man kommer³⁸. Genom att utgå från kvinnornas egna upplevelser av sin verklighet vill Wahl problematisera och kasta ljus på ämnet kön och organisation³⁹.

Metoden som används i studien är en enkätundersökning, som utformades utifrån feministisk teori. Huvudsyftet med frågorna var att få ett material om kvinnornas egna erfarenheter av arbetslivet⁴⁰. Resultatet av Wahls undersökning visar att en majoritet av kvinnorna inte har några, eller ytterst få, kvinnliga kollegor på samma yrkesnivå som sig själva eller på nivåerna högre upp. 85 procent har en manlig chef och mindre än hälften av kvinnorna känner sig ha stöd av sin chef gällande sin karriärutveckling⁴¹.

Studien visar också att kvinnorna anser det vara viktigare att ha goda relationer på arbetsplatsen och intresseväckande arbetsuppgifter än att uppnå en hög position och status⁴². Detta liknar det resultat som Muhonen visar i sin avhandling, att kvinnor generellt tycker att det är av större vikt att trivas på sin arbetsplats och utvecklas än att få den högsta positionen på arbetsplatsen⁴³.

Direkt diskriminering, det vill säga att man särbehandlas negativt på grund av sin könstillhörighet, visade sig av undersökningen vara vanligt förekommande. Mer än hälften av kvinnorna har upplevt diskriminering i sitt arbetsliv, främst på grund av orättvisa lönesättningar, befordringar samt att inte få någon uppmuntran på det jobb man gör. Diskrimineringen sker oftast av överordnade män. Det finns enligt Wahls undersökning ett

³⁶ Wahl, 2003:13

³⁷ Wahl, 2003:128

³⁸ Wahl, 2003:14

³⁹ Wahl, 2003:25

⁴⁰ Wahl, 2003:26

⁴¹ Wahl, 2003:240

⁴² Wahl, 2003:242

⁴³ Muhonen, 1999:162–164

samband mellan könsfördelningen på arbetsplatsen och direkt diskriminering. Fler kvinnor på arbetsplatsen ger färre upplevelser av diskriminering. Diskrimineringen drabbar oftare de kvinnor som säger sig vilja göra karriär än de som inte har som avsikt att avancera uppåt i organisationen. Detta förklarar Wahl med att det kan finnas en större resistans mot kvinnor som vill göra karriär⁴⁴. Även detta påminner om resultatet som Muhonen redovisar⁴⁵.

Wahls studie har vissa gemensamma nämnare med vår undersökning. Hon studerar kvinnors upplevda arbetssituation, dock är hennes studieobjekt, precis som Muhonen, endast kvinnor. Där skiljer sig vår studie, då vi anser det vara intressant att studera både kvinnor och mäns upplevelser för att undersöka om de anställda upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan kvinnor och män. Detta menar vi kan ge en bredare bild av hur de anställda på Kronofogdemyndighetens erfarenheter och upplevelser ser ut, samt om det eventuellt förekommer en skillnad beroende på den anställdes könstillhörighet. Wahl studerar kvinnor i två typiskt manliga yrken, vilket är ytterligare en skillnad från vår undersökning, eftersom Kronofogdemyndigheten enligt statistik har fler kvinnliga anställda än manliga anställda⁴⁶.

4.3 Kullbergs studie om män i minoritet

Karin Kullbergs avhandling *"Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet"* från 2006 tar upp män i minoritet inom ett klassiskt kvinnoyrke⁴⁷. Syftet med studien är att tyda och begripa förbindelsen mellan arbete och kön⁴⁸.

Kullberg har använt sig av både enkätundersökning och intervjuer som metod⁴⁹. Resultaten i Kullbergs enkätundersökning visar att manliga socionomer ofta påbörjar sin karriär inom socialtjänsten men inte fortsätter inom yrket i lika stor utsträckning⁵⁰. Intervjuerna visade att männen var mest kritiska mot de kontrollerande och myndighetsutövande elementen av

⁴⁴ Wahl, 2003:282–283

⁴⁵ Muhonen, 1999:236

⁴⁶ Statistikdatabasen, 2017

⁴⁷ Kullberg, 2006:11

⁴⁸ Kullberg, 2006:13

⁴⁹ Kullberg, 2006:19

⁵⁰ Kullberg, 2006:8

socialtjänsten. De menade att arbetet är byråkratiskt, icke självständigt, mödosamt, styrt, har svag lönesättning samt att det läggs alldeles för lite resurser på socialtjänsten⁵¹.

Kullberg pekar på att de fenomen som Moss Kanter tar upp och som påverkar minoriteter på en arbetsplats är fenomen som de manliga socionomerna säger sig ha upplevt. Dock har männen i minoritet, till skillnad från kvinnorna i minoritet från Moss Kanters studie, främst erhållit gynnsamma karriärer på grund av detta. Männen säger sig inte heller känna sig hotade i sin maskulinitet, trots att de är verksamma inom ett kvinnodominerat yrke. De har istället, enligt Kullberg, skapat en nisch där deras arbete blir exklusivt, självständigt och fritt samt att de väljer en nisch som innebär en specialiserad tjänst. Denna nisch visar på ett nytt karriärmönster där den traditionella maskuliniteten bibehålls. Parallellt visar dessa män i minoritet även på en ny typ av maskulinitet genom sin syn på sitt arbete. Detta görs genom att männen pratar om att arbetet med människor, arbetsuppgifterna samt familjelivet är mer betydelsefullt än en hög lön och formell makt⁵². Detta resultat påminner om det som både Muhonens och Wahls studier visar, att kvinnorna i deras studier menar att intressanta arbetsuppgifter och goda relationer är viktigare än en hög position på arbetsplatsen. Skillnaden är att här är det män i minoritet som pekar på detta. Kullberg menar att männen befinner sig i denna nisch på grund av att manliga socionomer är attraktiva på arbetsmarknaden, just på grund av den minoritetsposition de befinner sig i⁵³.

I sin analys finner Kullberg fyra olika strategier för att bevara maskuliniteten. Dessa är *exklusivitetsstrategi*, *avskildhetsstrategi*, *kontraststrategi* samt *självständighetsstrategi*. Intervjupersonerna uppgav att de arbetar på en tjänst som de ansåg vara attraktiv, uppmärksam och sällsynt. Detta kallar Kullberg för exklusivitetsstrategi⁵⁴.

Avskildhetsstrategin tar hon upp eftersom männen berättade att de på olika sätt är avskilda från kvinnorna på arbetsplatsen. Exempel på detta är att de ibland arbetar på mindre enheter vars lokal är separerad från övriga funktioner och genom att de formar inofficiella grupper där bara män på arbetsplatsen innefattas. Männen menar att de försökt att bli osynliga, till exempel genom att inte medverka i fikaraster och dylikt. De uppgav dock att de har möjlighet

⁵¹ Kullberg, 2006:8–9

⁵² Kullberg, 2006:10

⁵³ Kullberg, 2006:117–118

⁵⁴ Kullberg, 2006:118

att medverka i sociala aktiviteter när de vill och de såg inte heller något problem med att vara avskilda eller osynliga, utan det är ett val som de har gjort.

Kullbergs tredje identifierade strategi är kontraststrategin, vilken grundar sig på männens frivilliga uteslutning. Här är det männen som skapar en kontrast mot de kvinnliga kollegorna. Den fjärde strategin, självständighetsstrategin, innebär en önskan av ha ett fritt och självständigt arbete där de i stor utsträckning kan ta egna beslut. Männen uppger att detta var en anledning till att de valde just socionomyrket⁵⁵.

Kullbergs studie kan kopplas till vår studie i och med att vi likt Kullberg studerar en kvinnligt dominerande arbetsplats. En skillnad är att Kullberg fokuserar på socionomyrket i stort medan vårt fokus ligger på en specifik offentlig myndighet.

4.4 Regnös studie om det osynliga ledarskapet

Klara Regnö gör i sin avhandling *“Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet”* från 2013 en studie där fokuset läggs på kvinnliga chefer på kvinnodominerade arbetsplatser inom omsorgen. Regnö väljer detta fokus eftersom det, enligt henne, främst finns forskning som fokuserar på manligt dominerade arbetsplatser och på ledarskap där kön inte benämns alls⁵⁶.

Studien vilar på ett frågeformulär, intervjuer, observationer samt textanalys. Syftet är att studera kvinnliga chefers arbetssituation på kvinnodominerade arbetsplatser, hur de uppfattar sin arbetssituation, hur arbetsplatsen enligt cheferna påverkas av att vara kvinnodominerad samt hur cheferna arbetar för jämställdhet och vad det arbetet leder till⁵⁷.

Resultatet av studien visar bland annat att de kvinnliga chefernas arbete präglas av komplexa arbetsuppgifter och låg lön. De har ofta ett stort personalansvar och en stor budget att förhålla sig till, vilket i mansdominerade offentliga verksamheter och i den privata sektorn vanligen

⁵⁵ Kullberg, 2006:118

⁵⁶ Regnö, 2013:13–14

⁵⁷ Regnö, 2013:22

utmärks av en stark lönesättning och en hög status. Regnös studie visar dock att kvinnliga chefer har lägre lön än sina manliga chefskollegor.

Ett resultat som kommer fram är att det finns en viss förväntan om att cheferna ska prestera väl samtidigt som det finns en informell kultur, vilken Regnö benämner ”positivitetskultur”. I denna kultur är det problematiskt att påpeka missnöje över något på arbetsplatsen eller över sin arbetsposition. Det finns en förväntan om att man inte ska vara ”gnällig”.

Regnös studie visar också att det förekommer olika könsspecifika villkor i de organisationer som studerades. Ett exempel på detta är att det finns skillnader i lön mellan kvinnor och män inom organisationen samt att männens minoritetsställning leder till en glorifiering av män, vilket i sin tur leder till fler karriärmöjligheter för männen på arbetsplatsen. Att kvinnor erhåller sämre lön än sina manliga kollegor är någonting som Muhonens och Wahls studier också visar. Att män får fördelar gällande sin karriär på grund av deras minoritetsställning framkommer även i Kullbergs studie.

Ytterligare något som kommer fram i studien är att de kvinnliga cheferna inte upplever att de har särskilda förväntningar på sig och att de ska vara på ett speciellt sätt på grund av att de är kvinnor. De kan inte heller relatera till begreppet ”kvinnlig chef”, vilket Regnö påpekar är en stor skillnad mot den uppfattningen som finns gällande kvinnliga chefer i en mansdominerad organisation. Regnö menar att kvinnornas utrymme till att agera blir större när de inte måste passa in i dessa uppfattningar om hur en kvinna ska vara⁵⁸.

Det framkommer också att de kvinnliga cheferna upplevs vara kompetenta i sitt arbete. Även detta skiljer sig mot föreställningen som finns om kvinnor i mansdominerade organisationer, att kvinnor inte besitter samma kompetens som män. Istället finns det ett antagande om att kvinnor är överkompetenta och *för* duktiga. Vissa chefer benämns som ”duktiga flickor” eller ”duktiga kvinnor” på ett nedvärderande sätt. Dessa ”duktiga flickor” beskrivs som att de är väldigt benägna att göra ett bra jobb och att de inte vill misslyckas i något de gör. De vill behålla sin maktposition vilket leder till negativa konsekvenser samt att det blir prestige inom organisationen⁵⁹. Regnö menar att detta existerar för att många kvinnliga chefer befinner sig i

⁵⁸ Regnö, 2013:264-268

⁵⁹ Regnö, 2013:271

en komplex och osäker arbetssituation där det är svårt att visa sina misstag. Att vara duktig och inte visa sina felsteg är ett sätt att hålla sig kvar på sin höga position⁶⁰.

Regnös undersökning har vissa likheter med vår studie, exempelvis att hon tittar på kvinnodominerade organisationer inom den offentliga sektorn och vi studerar en kvinnodominerad statlig myndighet. En skillnad är att hon fokuserar på kvinnliga chefer i majoritetsställning medan vi har valt att lägga vårt fokus på anställda på lägre positioner inom Kronofogdemyndigheten istället för på chefsnivå. Vi har också valt att innefatta både män och kvinnor. Detta för att kunna undersöka om de anställda upplever att könsfördelningen på arbetsplatsen påverkar arbetet samt om de anställda upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan män och kvinnor.

4.5 Linghags studie om könets betydelse i samband med chefsmöjligheter

I sin avhandling *“Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär”* från 2009 gör Sophie Linghag en fallstudie över hur kön påverkar unga människors möjlighet att bli chefer. Hon har valt att studera en bank i Sverige, på grund av att arbetsplatsen kännetecknas av en majoritet av manliga chefer, samtidigt som fördelningen av kvinnor och män på övriga nivåer är jämn. Linghag vill med sin studie förstå hur könet spelar roll i chefsmöjligheter genom att rikta in sig på processen vid förvandling från medarbetare till chef⁶¹.

Genom att observera ett chefsutvecklingsprogram, intervjua medarbetare som anses vara potentiella kandidater till en chefsposition, intervjua medarbetare från HR-avdelningen samt genom att fördjupa sig i olika dokument studerar Linghag hur möjliga chefskandidater upplever sina karriärmöjligheter samt hur de evalueras⁶².

Linghag menar att den manliga dominansen är tydlig. Det är problematiskt att män anses vara normen när man tänker på chefer. Detta återspeglas, enligt Linghag, i hur kvinnor och män bedöms och anses vara som chefer. Det återspeglas även i hur män och kvinnor upplever sina

⁶⁰ Regnö, 2013:273

⁶¹ Linghag, 2009:15

⁶² Linghag, 2009:213

möjligheter till karriär och hur de värdesätter en chefsposition. Resultatet visar också att den relativt jämna könsfördelningen på arbetsplatsen gör att det råder en osäkerhet samt en motsägelsefull ansats om att kön både spelar roll och inte spelar roll när det gäller en möjlig chefsposition⁶³.

Studien visar att samtliga intervjuade män upplever sig ha möjlighet att göra karriär på banken. Denna förväntning baseras på att de tidigare har kunnat utvecklas och har stöttats på arbetsplatsen och på grund av att män generellt besitter höga positioner. Däremot ger de intervjuade kvinnorna en annan bild, där några upplever att de blivit stöttade i sitt arbete och andra inte upplever samma stöttning. De har en mer osäker och begränsad syn på framtiden inom banken. Dock framkommer det att kvinnorna hoppas på en karriär. Det råder alltså en skillnad i upplevda karriärmöjligheter mellan kvinnornas *förhoppningar* och männens *förväntningar* på karriär. Av detta ser Linghag ett mönster av att det finns en maktrelation mellan könen där manliga chefer är norm. Denna norm är något som både män och kvinnor redogör för⁶⁴.

Linghag studerar ett företag i privat sektor med manliga chefer i majoritet. Detta skiljer sig från vår studie eftersom vi studerar en statlig kvinnodominerad myndighet. Två likheter är att både hennes och vår studie innefattar både män och kvinnor samt fokuset på de anställdas upplevda karriärmöjligheter.

⁶³ Linghag, 2009:215

⁶⁴ Linghag, 2009:222

5. Metod

I följande avsnitt kommer vi att presentera och argumentera för den metod som vi har använt oss av vid insamlingen av vårt empiriska material. Vi redogör även för studiens tillvägagångssätt, urval och de etiska aspekter som vi har förhållit oss till. Till sist går vi igenom studiens analysverktyg där vi operationaliserar de teoretiska begreppen, det vill säga de teman som vi tagit fram ur Moss Kanters teori om Organisationsstruktur samt Williams teori om Glasrulltrappan. Inom ramen för analysverktyget redogör vi även för hur vi gått tillväga då vi har utfört vår analys.

5.1 Val av metod

Studien har en kvalitativ ansats och metoden för insamling av empiriskt material är semistrukturerade samtalsintervjuer. Valet av samtalsintervjuer som metod grundar sig på att studien syftar till att undersöka hur de anställda på Kronofogdemyndigheten *upplever* sina karriärmöjligheter inom organisationen, vilket på lämpligaste sätt undersöks genom att samtala direkt med de anställda inom myndigheten. Med vår studie vill vi alltså undersöka hur de anställda själva uppfattar sina karriärmöjligheter samt om de anställda upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan könen. Enligt Esaiasson m.fl. är samtalsintervjuer en lämplig metod för att samla in material till en undersökning där vi vill veta hur människor själva uppfattar sin värld⁶⁵. Samtalsintervjuer ger möjligheter att erhålla oväntade svar och att ställa följdfrågor⁶⁶, vilket kan komma att vara värdefullt i vår studie. Ytterligare en faktor som gör samtalsintervjuer till den bäst lämpade metoden för studiens syfte är att det vid samtalsintervjuer är lättare att undvika missförstånd än vid enkätundersökningar. Frågor som intervjupersonen inte förstår kan upprepas och förklaras, vilket är betydligt svårare vid enkätundersökningar. Dessutom är det vid samtalsintervjuer större chans att erhålla utförliga svar vid öppna frågor⁶⁷.

⁶⁵ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2009:285-286

⁶⁶ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2009:283

⁶⁷ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2009:266

Vi har valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer på grund av att intervjufrågorna är öppna, vilket ökar chanserna att erhålla utförliga svar från intervjupersonerna. Dessutom ges möjlighet att ställa sonderande frågor, det vill säga följdfrågor, om vi bedömer att intervjupersonernas svar kan utvecklas eller att det finns mer att berätta vid ett visst tillfälle under intervjun⁶⁸. Detta anser vi vara värdefullt då enskilda anställdas upplevelser av karriärmöjligheter studeras.

5.2 Tillvägagångssätt

I syfte att minska risken för intervjuareffekten samt testa intervjufrågorna valde vi att göra en provintervju med en person som liknar respondenterna, men som inte arbetar inom myndigheten. Tack vare provintervjun kunde vi ändra ordningsföljden och omformulera frågorna innan den första riktiga intervjun. Dessutom fick vi möjlighet att öva bort det som Esaiasson m.fl. (2009) benämner som intervjuareffekt i form av omedveten påverkan som kan påverka intervjupersonens svar, exempelvis gester, uttal och mimik när frågorna läses upp⁶⁹.

Samtalsintervjuerna genomfördes på respondenternas arbetsplats och tog mellan tjugofem minuter till en timme per intervju, beroende på hur utförliga respondenternas svar var. Enligt Esaiasson m.fl. gränsar samtalsintervjuer till det vardagliga samtalet och därför är det särskilt viktigt att intervjupersonerna är medvetna om att de ingår i en vetenskaplig studie⁷⁰. Med tanke på detta valde vi att inleda samtalsintervjuerna med att respondenterna fick läsa igenom och skriva på ett *Samtyckesbrev* (se bilaga 2) i syfte att säkerställa att respondenterna var medvetna om att de deltog i en vetenskaplig studie, att de deltog frivilligt och därmed kunde avbryta när som helst, att respondenterna var anonyma samt att vi fick använda oss av intervjumaterialet i studien. Innan vi påbörjade inspelningen av intervjuerna frågade vi dessutom varje respondent muntligt om vi fick tillåtelse att spela in intervjun i syfte att transkribera den och på så sätt underlätta analysen av det empiriska materialet.

Som tidigare nämnt genomförde vi semistrukturerade intervjuer med öppna frågor (bilaga 1) som var samma för alla respondenter, men med följdfrågor som varierade beroende på

⁶⁸ Gillham, 2008:103

⁶⁹ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Wängnerud, 2009: 265-266

⁷⁰ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Wängnerud, 2009:290

respondenternas svar. Utöver att vi spelade in varje intervju, förde vi även kortare anteckningar över respondenternas svar. Efter att intervjuerna var inspelade och avslutade, transkriberades materialet noggrant för att möjliggöra en i högre grad tillförlitlig analys.

5.3 Urval

Vi har valt att enbart fokusera på Kronofogdemyndigheten i vår studie, vilket argumenteras för i kapitel 2, men genomfört intervjuer på två olika kontor i Sverige. Eftersom Kronofogdemyndigheten är en enhetlig myndighet lägger vi inget värde i att dessa kontor befinner sig på två olika geografiska platser i Sverige. Anledningen till att intervjuerna utförts på två kontor är i syfte att genomföra tillräckligt många intervjuer för att åstadkomma en tillförlitlig analys. Vi kommer inte nämna vilket kontor de olika respondenterna arbetar på i syfte att säkerställa respondenternas anonymitet.

Vi tog kontakt med Kronofogdemyndigheten genom telefonsamtal med en enhetschef på myndigheten som hänvisade oss vidare till en ansvarig på HR-avdelningen. Därifrån hänvisades vi vidare till en kontaktperson som hjälpte oss med att skicka ut förfrågningar till alla teamchefer på det aktuella kontoret. De i sin tur frågade sina anställda på respektive avdelning om det fanns intresse för att ställa upp på intervju. Vi fick sedan en lista på intressenter som vi kontaktade via E-post för att boka in tid för en intervju. Detta gjordes enskilt till var och en av intressenterna för att bevara deras anonymitet. Gällande det andra kontoret kontaktade vi samma enhetschef som ovan, som samordnade och tog fram intressenter till intervjuerna. Vår kontaktperson på det kontoret kontaktade eventuella intressenter samt gjorde ett schema med de respondenter som tackat ja för intervjun. Vår första kontakt med respondenterna på det andra kontoret var vid intervjutillfället.

Gemensamt för de båda kontoren är att respondenterna tydligt informerades om studiens syfte och att de genom hela processen kommer att förbli anonyma. Valet av respondenter grundar sig i vilka som visade intresse för att vara med i studien, och som uppfyllde vårt krav i form av att inte besitta en chefsposition. Sammanlagt intervjuade vi fyra manliga anställda och tre kvinnliga anställda på Kronofogdemyndigheten.

Vi har valt att intervjua anställda från olika avdelningar och med olika titlar på två av Kronofogdemyndighetens kontor. Gemensamt för våra respondenter är att de inte besatt en chefsbefattning vid intervjutillfället. Detta urval baserades på att vi studerar hur de anställda upplever sig ha möjligheter att göra karriär inom en statlig myndighet, därav har vi inte lagt något värde i vilken avdelning intervjupersonerna arbetar på. Valet att inte intervjua chefer motiveras med att vi anser att de som besitter en chefsposition kan tänkas ha gjort karriär och att det därför, enligt oss, är mer intressant att studera upplevda karriärmöjligheter på lägre nivåer inom myndigheten. Vi har vidare valt att intervjua både kvinnliga och manliga anställda, eftersom vår huvudfrågeställning är att studera hur de *anställda* upplever sig ha möjligheter till att göra karriär inom Kronofogdemyndigheten. Vår underfrågeställning är om det förekommer skillnader i upplevda möjligheter mellan kvinnor och män, därav valet att studera upplevelser hos båda könen.

5.4 Etiska aspekter

Vetenskapsrådet har utifrån ett grundläggande individskyddskrav framställt fyra etiska huvudkrav man bör beakta vid forskning. Dessa fyra huvudkrav är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*⁷¹.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera undersökningsdeltagarna om studiens syfte samt att de medverkar frivilligt och därför kan avbryta om de vill. *Samtyckeskravet* handlar om att forskaren måste få undersökningsdeltagarnas samtycke till att medverka i studien. Vidare innefattar samtyckeskravet även att undersökningsdeltagarna själva ska kunna bestämma om, hur länge och på vilka villkor de deltar i studien samt att de kan avbryta medverkan utan några negativa följder för dem⁷². Respondenterna som har medverkat i vår studie informerades om studiens syfte i samband med att de frivilligt fick anmäla sitt intresse att delta. Både informationskravet och samtyckeskravet beaktades då respondenterna fick läsa igenom och skriva under ett *samtyckesbrev* (bilaga 2) innan vi påbörjade varje intervju.

⁷¹ Vetenskapsrådet, 1990:6

⁷² Vetenskapsrådet, 1990:7-10

Konfidentialitetskravet handlar om att forskarna (och eventuell övrig personal) bör underteckna ett kontrakt om tystnadsplikt angående etiskt känsliga uppgifter om undersökningsdeltagarna. Dessutom ska alla uppgifter om undersökningspersonerna antecknas, lagras och avrapporteras på så sätt att personerna inte kan identifieras av andra. Personuppgifter får inte lämnas ut till utomstående personer, vilket är speciellt viktigt om uppgifterna är etiskt känsliga⁷³. I samband med att respondenterna fick anmäla sitt intresse att delta i vår studie utlovades anonymitet. Även i *samtyckesbrevet* (bilaga 2) utlovades respondenternas anonymitet, vilket både respondenterna och vi, intervjuarna, undertecknade. Respondenternas namn nämns därmed inte i studien. Vi har även beaktat att det i en del fall bör vidtas åtgärder för att vissa personer, exempelvis respondenternas kollegor eller chefer, inte ska förmå att identifiera respondenterna. Detta ligger även som grund till att vi har valt att inte nämna vilka kontor respondenterna arbetar på.

Nyttjandekravet går ut på att de uppgifter som samlas in om enskilda personer enbart får användas för forskningsändamål. Undersökningspersonernas uppgifter får inte säljas eller lånas ut till exempelvis företag eller andra med icke-vetenskapliga syften⁷⁴. De uppgifter som har samlats in om respondenterna syftar enbart till att bidra till vår studie. Uppgifterna kommer inte att lämnas ut till utomstående och respondenterna kommer att förbli fullständigt anonyma.

5.5 Analysverktyg

I detta avsnitt kommer vi att gå igenom hur vi har gått tillväga för att analysera det empiriska materialet. Detta kommer vi att göra genom att redogöra för vår analysdagbok och därefter redogöra för de teman och underkategorier som vi har använt oss av vid analysen samt operationalisera de teoretiska begreppen.

⁷³ Vetenskapsrådet, 1990:12

⁷⁴ Vetenskapsrådet, 1990:14

5.5.1 Analysdagbok

Efter transkriberingen påbörjade vi genomgången och analysen av det empiriska materialet. Utifrån Moss Kanters teori om organisationsstruktur och Williams teori om glasrulltrappan tog vi fram fyra teman: *Möjlighetsstruktur*, *Frekvensstruktur*, *Homosocial reproduktion* samt *Glasrulltrappa*. Dessa teman utgick vi ifrån vid genomgången av det empiriska materialet. Vi började med att läsa igenom varje transkribering flera gånger för att hitta frekvent förekommande innehåll och nyckelord. Med hjälp av nyckelorden försökte vi sedan finna våra ovannämnda teman i det empiriska materialet. Varje tema tilldelades en egen färg och varje citat tillhörande ett visst tema färglades med samma färg. Varje transkribering lästes igenom flera gånger för att säkerställa att allt relevant inkluderades. Alla färglagda citat klipptes ut och varje färg lades för sig i en hög som representerade ett visst tema. På så sätt fick vi en bättre överblick över materialet innan vi började reducera ner materialet en sista gång. Vi gick igenom varje temas högar med citat och utifrån citaten identifierade vi ett antal underkategorier till varje tema. Efter detta gick vi igenom materialet för varje underkategori, sammanställde det och plockade ut lämpliga citat.

5.5.2 Teman och underkategorier

Som tidigare nämnt använder vi oss i analysen av fyra teman härledda ur Moss Kanters teori om organisationsstruktur och Williams teori om Glasrulltrappan. Tre teman återfinns i Moss Kanters teori, dessa är *Möjlighetsstruktur*, *Frekvensstruktur* och *Homosocial reproduktion*. Temat *Glasrulltrappa* är kopplat till Williams teori med samma namn.

Moss Kanters teori om organisationsstruktur handlar om hur kvinnor på en mansdominerad arbetsplats möter hinder i karriären. Eftersom vår studie i motsats till Moss Kanters studie handlar om en kvinnodominerad arbetsplats kommer vi i detta kapitel gällande Moss Kanters teori inte prata om kvinnor och män, utan om majoritet och minoritet. Detta gör vi i syfte att senare kunna använda denna teori i vår analys där männen utgör minoriteten och kvinnor utgör majoriteten, i motsats till Moss Kanters studie. Detta är görbart på grund av att Moss Kanter poängterar att de hinder kvinnor möter på en mansdominerad arbetsplats inte beror på att de är kvinnor, utan på grund av att de är i minoritet på arbetsplatsen. Enligt Moss Kanter

upplever alla minoriteter på en arbetsplats liknande former av diskriminering som kvinnorna på den mansdominerade arbetsplatsen i hennes studie⁷⁵.

Möjlighetsstruktur

Enligt Moss Kanter's Möjlighetsstruktur kan bristen på möjligheter till rörlighet och framsteg inom en organisation påverka de anställdas mål och ambitioner negativt. Saker kan komma att värderas som mindre önskvärda om de blir mindre sannolika. Enligt Moss Kanter är detta vanligare bland könet som är i minoritet på arbetsplatsen eftersom deras möjligheter på arbetsplatsen är mer begränsade än könet i majoritet⁷⁶.

För att undersöka om möjlighetsstrukturer förekommer på Kronofogdemyndigheten har vi ställt frågor såsom hur de anställda ser på sin framtid på Kronofogdemyndigheten, hur karriärmöjligheterna generellt ser ut och om alla har samma möjligheter samt huruvida respondenterna upplever att de kan utvecklas på myndigheten. Utifrån det empiriska materialet som vi har kopplat till Möjlighetsstruktur har vi identifierat två underkategorier. Dessa är *Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter* och *Erfarenheter värdesätts inte*.

Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter är en relevant underkategori till temat Möjlighetsstruktur på grund av att det har med de anställdas upplevda möjlighet till rörlighet att göra, som enligt Kanter kan påverka de anställdas mål och strävan inom organisationen.

En återkommande intressant upplevelse bland respondenterna på Kronofogdemyndigheten var att erfarenheter inte värdesätts. Trots att detta inte finns med i Möjlighetsstrukturen såsom Moss Kanter beskriver begreppet, har vi valt att ändå ta med *Erfarenheter värdesätts inte* som en underkategori eftersom detta fenomen kan tänkas påverka anställdas möjligheter till rörlighet inom organisationen och är därför en intressant aspekt att beakta i vår studie.

⁷⁵ Moss Kanter, 1993:207

⁷⁶ Moss Kanter, 1993:140

Frekvensstruktur

Moss Kanter's Frekvensstruktur handlar om att en persons liv i en organisation påverkas av vilken proportion denne befinner sig i, det vill säga om personen tillhör könet i majoritet eller minoritet. Personer av det könet som är i minoritet inom en organisation blir "tokens" bland det andra könet, det vill säga en slags symbol för hela minoriteten istället för enskilda individer. Positionen som en "token" skapar svårigheter vad gäller att passa in, erhålla acceptans av jämlikar och att uppträda naturligt. Exempelvis upplever de ofta att de får jobba hårdare än andra och förväntas uppträda stereotypiskt⁷⁷.

I syfte att undersöka huruvida frekvensstrukturer förekommer på Kronofogdemyndigheten har vi ställt frågan hur könsfördelningen ser ut och om den rådande könsfördelningen upplevs påverka arbetsplatsen på något sätt. Vi har även ställt frågan om respondenterna upplever att myndigheten präglas av socialt inkluderande i syfte att få reda på om det upplevs att minoriteten, det vill säga män, har svårigheter att passa in på arbetsplatsen som de enligt Moss Kanter's teori bör ha.

Homosocial reproduktion

Homosocial reproduktion handlar om att chefer har en tendens att bevara makten, privilegierna och kontrollen hos personer som cheferna anser passa in, är "deras typ" och är socialt lika cheferna. Den sociala likheten blir viktig för chefer eftersom det ofta råder en del osäkerhetsförhållanden inom organisationer. Cheferna reproducerar på så sätt sig själva i sin egen bild, vilket Moss Kanter benämner som homosocial reproduktion. Cheferna omringar sig av likasinnade, lojala och engagerade personer som de kan lita på och skapar på så sätt en trygghet och bekvämlighet för sig själva samtidigt som de reducerar osäkerheten⁷⁸.

För att ta reda på om Homosocial Reproduktion förekommer på Kronofogdemyndigheten har vi frågat respondenterna hur det går till när en ny chef rekryteras samt om respondenterna upplever att vissa kollegor privilegieras framför andra på arbetsplatsen. Utifrån det empiriska materialet tillhörande temat Homosocial reproduktion har vi tagit fram två underkategorier: *Trygghetsrekrytering* och *Personliga faktorer före kompetens*.

⁷⁷ Moss Kanter, 1993:6

⁷⁸ Moss Kanter, 1993:48-49

Trygghetsrekrytering har vi valt att benämna det fenomen som Moss Kanter skriver om, att chefer för att reducera osäkerhet och för att känna sig trygga väljer att bevara privilegierna hos, och omringa sig av, personer som är likasinnade samt som cheferna känner att de kan lita på.

Personliga faktorer före kompetens handlar om att vissa personer privilegieras på arbetsplatsen på grund av personliga faktorer istället för att det går på kompetens. En faktor kan exempelvis vara en personlig kontakt med chefen, vilket ger dig fördelar på arbetsplatsen.

Glasrulltrappa

Williams teori om Glasrulltrappan handlar om att män inte upplever diskriminering på kvinnodominerade arbetsplatser så som kvinnor upplever det på mansdominerade arbetsplatser. Män som minoritet diskrimineras inte utan erhåller istället strukturella fördelar på grund av sitt kön, exempelvis i form av att arbetsplatsen föredrar att anställa män på grund av att de är så få. Däremot erhåller män inom kvinnodominerade yrken fördomar från utomstående, till exempel att dessa män "tar ett steg ner i status" för att de jobbar på en kvinnodominerad arbetsplats⁷⁹. För att undersöka om dessa fenomen som Williams nämner förekommer på Kronofogdemyndigheten har vi frågat om de anställda har upplevt någon situation där möjligheterna på arbetsplatsen skiljt sig beroende på de anställdas könstillhörighet. Under temat Glasrulltrappa har vi lagt in tre underkategorier som är *Män som minoritet diskrimineras inte*, *Strukturella fördelar* och *Fördomar utifrån*.

Män som minoritet diskrimineras inte handlar om att män inte upplever samma diskriminering inom kvinnodominerade yrken som kvinnor upplever inom mansdominerade yrken. Underkategorin *Strukturella fördelar* handlar om att män inom kvinnodominerade yrken erhåller fördelar på grund av sitt kön, exempelvis fördelar gällande befordran och rekrytering. *Fördomar utifrån* inbegriper det Williams presenterar i sin teori, det vill säga att män inom kvinnodominerade yrken erhåller fördomar från utomstående personer.

⁷⁹ Williams, 1992:253-262

6. Analys & Resultat

I detta kapitel kommer vi att gå igenom samt analysera vårt empiriska material. Utgångspunkten är de fyra teman som vi hämtat i Rosabeth Moss Kanter's teori om organisationsstruktur och Christine L. Williams teori om Glasrulltrappa. Dessa fyra teman som vi använder oss av i analysen är Möjlighetsstruktur, Frekvensstruktur, Homosocial reproduktion samt Glasrulltrappa.

6.1 Möjlighetsstruktur

Utifrån temat Möjlighetsstruktur har vi identifierat två underkategorier med återkommande mönster. Dessa underkategorier är Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter samt Erfarenheter värdesätts inte.

6.1.1 Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter

Vi har valt att benämna denna underkategori *Generella karriär- och utvecklingsmöjligheter* på grund av att flera respondenter på Kronofogdemyndigheten uttryckte att karriär för dem inte nödvändigtvis innebär det som Wahl benämner som traditionell karriär, det vill säga att avancera uppåt till högre positioner, lön, status och inflytande. Flera respondenter menade att karriär för dem även kan innebära det som Wahl benämner som karriär som egen utveckling, att man får utvecklas, lära sig mer och stöta på utmaningar i arbetet. Därav är det motiverat att utöver karriärmöjligheter även prata om utvecklingsmöjligheter under denna rubrik.

Ett genomgående mönster under intervjuerna var att sex av sju respondenter upplevde att de generella karriärmöjligheterna inom Kronofogdemyndigheten är begränsade. Majoriteten av respondenterna vill i framtiden jobba kvar på Kronofogdemyndigheten, men i så fall på en annan position eller avdelning. Några respondenter nämnde dock att de vill söka jobb utanför myndigheten i framtiden, på grund av den upplevda bristen på karriär- och utvecklingsmöjligheter inom Kronofogdemyndigheten. En del av respondenterna som inte har ambitioner att bli chefer, men på annat sätt vill utvecklas och göra framsteg, menade att det

utöver chefsposter inte finns några andra möjligheter att byta jobb eller göra karriär inom myndigheten.

“Att man inte kan ta sig någonstans är väl kanske lite problematiskt då. Men har man en utveckling att man vill bli teamchef eller chef så finns det ändå vissa konkreta steg och så men om man inte vill gå den vägen så, då är man lite begränsad, man kanske kan jobba sig inom myndigheten men det är inte jättemycket möjligheter. [...] Jag tycker att det är väldigt begränsande, det tycker jag. Vill man, eller är man intresserad av att ha, eller jobba som chef, eller som har mer ledarskapsutveckling så tycker jag att det finns ändå alternativ... men, är man inte intresserad av det så är det väldigt, då är det begränsat.”

Respondent 3

De respondenter som hade ambitioner att bli chefer ansåg att möjligheterna att bli chef är knappa på grund av att allt fler chefer nu rekryteras externt, vilket enligt respondenterna har lett till att flera anställda har valt att sluta på myndigheten. Flera respondenter uttrycker att många anställda känner att det är som att en karriärdörr har stängts. Under intervjuerna framkom det också att flera respondenter upplever att de saknar möjligheten att byta jobb, om de inte söker sig utanför det egna kontoret. De respondenter som har jobbat på Kronofogdemyndigheten en längre tid upplever att det idag inte finns lika många möjligheter till karriär och möjligheter att byta jobb i samma utsträckning som förut. Olika upplevda anledningar till detta är att myndigheten har centraliserats och att det därför inte finns lika många möjligheter på de lokala kontoren samt att kravet på högskoleutbildning har försvårat karriärmöjligheterna för många.

“Idag så, så känns inte det som att man har egentligen, inga karriärmöjligheter. I vissa fall kan man byta avdelning, inte att... om man lägger in att göra karriär, utvecklas eller kanske få en bättre lön eller något sådant, då känns det inte som att det finns många möjligheter alls faktiskt.”

Respondent 7

Majoriteten av respondenterna upplever även att det finns en liten eller ingen möjlighet till utveckling på myndigheten. Detta uttrycks bland annat genom att de som har arbetat inom myndigheten en längre tid inte känner att de kan utvecklas eller lära sig något nytt.

“Det måste finnas någon form av utvecklingsmöjlighet liksom, sedan behöver inte bli att man ska bli chef eller liknande men att man kanske borde utvecklas inom ett visst område [...] Att man får möjlighet att utvecklas inom det området då, men det finns inte i dagsläget.”

Respondent 1

Detta skiljer sig däremot från en respondent som har jobbat inom Kronofogdemyndigheten en kortare tid. Hen upplever att möjligheten till utveckling är stor. Flera respondenter påpekade att det har funnits fler utvecklingsmöjligheter tidigare, till exempel i form av utbildningar men att det idag går åt ett annat håll. Enligt Kronofogdemyndighetens hemsida jobbar myndigheten för att de anställda ska utvecklas och möta intressanta, utmanande och varierande arbetsuppgifter. I motsats till vad myndigheten på sin hemsida uppger, visar resultatet av vår studie att majoriteten av respondenterna inte upplever att de kan utvecklas på myndigheten. Somliga respondenter berättade att det finns olika sidoprojekt man kan medverka i, dock påpekades det att det inte är något som kan ses som en utvecklingsmöjlighet, utan snarare som ett tidsfördriv.

“Det finns sådana små sidogrejer som man kan få göra, men jag upplever inte att det...vad ska man säga... det är ju bara en liten extragrej som du helst ska göra vid sidan av, tillsammans med det du ska göra i arbetet som vanligt, så det är ju liksom inte egentligen en, det är inte en annan karriär, utan det är ju, ja du får göra detta också för att du tycker att det är lite roligt, men det är ju inte, man kommer ju ingenstans, det inser man ju ganska fort utan det är bara för att man inte ska tröttna på att vara här, lite så där att gör det här... lite så här tillfällig sysselsättning. Som inte, ja, det lönar sig ju inte om man säger så.”

Respondent 3

Enligt Moss Kanters teori om Möjlighetsstruktur sjunker de anställdas ambitioner och mål om det inte finns möjlighet till rörlighet inom organisationen. Denna rörlighet har vi definierat som både karriärmöjligheter och utvecklingsmöjligheter inom organisationen. Trots att majoriteten av respondenterna upplever att möjligheterna till utveckling och karriär är begränsade märker vi, i motsats till Moss Kanters teori, inga tecken på att deras ambitioner och mål är låga. Detta grundar vi på att det vid frågan om hur respondenterna ser på sin framtid på myndigheten framkom att flera respondenter och kollegor till dem övervägde att sluta på myndigheten på grund av att det inte upplevs finnas möjligheter där. Majoriteten

uttryckte dock att de vill stanna kvar på myndigheten, men att de vill byta jobb till en annan position eller avdelning, vilket vi tycker indikerar på att de har karriärambitioner. Några betonade att de inte vill bli chefer, men påpekade samtidigt att de vill fortsätta utvecklas och utmanas, vilket också tyder på att ambition och mål finns. Moss Kanter menar att minoriteten på en arbetsplats har lägre ambitioner och mål för karriären på grund av att deras möjligheter är mer begränsade än majoritetens. På frågan om män och kvinnor upplevs ha samma möjligheter på Kronofogdemyndigheten framkom det dock att respondenterna upplever att både män och kvinnor har samma möjligheter, vilket indikerar att män har samma möjligheter som kvinnor, trots att män är i minoritet. Detta går emot teorin om Möjlighetsstruktur där minoriteten på arbetsplatsen har mer begränsade möjligheter än majoriteten. En möjlig förklaring till varför män på en kvinnodominerad arbetsplats inte upplever samma begränsade möjligheter som kvinnor på mansdominerade arbetsplatser kan vara det som Williams i sin teori pekar på, det vill säga att män i minoritet inte upplever diskriminering på arbetsplatsen på grund av att de är män.

6.1.2 Erfarenheter värdesätts inte

Ett återkommande mönster i intervjuerna var att många upplever att erfarenheter inte värdesätts lika högt som man önskar att de gjorde. Framförallt framgick det att de anställda anser att många år av erfarenhet inom myndigheten inte tas tillvara på eller värdesätts, speciellt efter den nya ledningens krav på högskoleexamen samt en i större grad rekrytering av externa chefer.

“Att man inte tittar på att man har... jättestor erfarenhet, som kanske skulle vara mer värd för Kronofogden i stort än en högskoleutbildning. Jag menar man kan ha en högskoleutbildning, som, som personlig tränare exempelvis och sitta på [en avdelning], bara för att man har högskolepoäng, och det är ju inte, det är ju inga högskolepoäng som är meriterande för en som kanske har jobbat i tio-femton år inom Kronofogden. Här är lite snedfördelat kan jag tycka ibland.”

Respondent 6

En del respondenter nämner att det finns ett mönster av att internt anställda enbart får möjligheten att tillfälligt besitta en chefsposition, tills myndigheten permanent anställer en extern chef. Anledningen till att internt tillförordnade chefer, trots sin erfarenhet, inte får en

permanent chefsposition är enligt en del respondenter att de saknar högskoleexamen. Både respondenter med och utan högskoleexamen upplever att man som anställd är begränsad om man inte har en högskoleexamen, trots att man egentligen har kompetensen. Några respondenter upplever dessutom att den nya ledningen vid flera tillfällen uttryckt att det är dålig kompetens bland de anställda och att den nya ledningen inte tycker att det man har gjort hittills duger. Flera respondenter anser att personalen inte uppskattas av ledningen för den kompetens och erfarenhet de besitter, vilket kan tänkas påverka karriärmöjligheterna negativt.

“Det är märkligt när chefer som visar goda resultat... omtyckta, väldigt omtyckta av personalen liksom och att, att man bara [skratt] bara för att man inte har examen ska de inte kunna fortsätta. Det är waste of time.”

Respondent 2

Vi upplever att det finns ett tydligt missnöje på myndigheten över flera saker, bland annat att de anställda känner att de inte värdesätts för den kompetens de besitter. De nya kraven på högskoleexamen och att fler chefer tillsätts externt kombinerat med att erfarenheter inte värdesätts gör att respondenterna upplever sina möjligheter till karriär och utveckling på myndigheten som begränsade. Som vi nämnde ovan har det inte framkommit att de minskade möjligheterna skulle påverka ambitionsnivån hos de anställda. Vi upplever snarare att deras missnöje över situationen beror på att de har ambitionen att utvecklas men inte har möjligheten att göra det. Som tidigare nämnt fick vi som svar på frågan om hur respondenterna ser på sin framtid på myndigheten att majoriteten vill stanna kvar på myndigheten men på en annan position eller avdelning, vissa ville sluta på grund av att de upplevde att det inte finns möjligheter och vissa ville inte bli chefer men fortsätta att utvecklas. Allt detta tyder på att respondenterna har ambitioner och mål, men är missnöjda över karriär- och utvecklingsmöjligheterna.

6.2 Frekvensstruktur

Samtliga respondenter på båda kontoren anser att könsfördelningen på myndigheten är skev, många uttrycker det som att myndigheten är kvinnodominerad. I många fall arbetade respondenterna i team bestående av enbart kvinnor eller i team där det endast fanns en eller två män. Männerna på Kronofogdemyndigheten är med andra ord i tydlig minoritet och enligt

Moss Kanter's teori om frekvensstruktur upplever alla minoriteter på arbetsplatsen någon form av diskriminering på grund av deras roll som "tokens". Att män skulle uppleva diskriminering på grund av en roll som "tokens" framkom dock inte under intervjuerna på Kronofogdemyndigheten. På frågan om denna sneda könsfördelning påverkar arbetsplatsen på något sätt svarade fem respondenter att den inte gör det, bland annat eftersom de tycker att det är viktigare hur kollegorna är som personer än vilken könstillhörighet de har. Två respondenter tyckte att det till viss del spelar roll, exempelvis för att jobbet skulle bli roligare med en jämn könsfördelning. De två respondenter som upplever att könsfördelningen påverkar arbetsplatsen till viss del uttryckte dock inte att könsfördelningen skulle vara en nackdel för män. I något fall fanns det en antydning om att det är synd om männen på grund av att de är så få män på arbetsplatsen. På en fråga om respondenten tror att könsfördelningen påverkar arbetsplatsen, fick vi följande svar:

"Nej, det tror jag inte, nej... Det är bara lite synd om [namn på manlig kollega]."

Respondent 6

På frågan om respondenterna upplever att myndigheten präglas av socialt inkluderande framkom det att det finns hierarkier mellan olika avdelningar, men att det mellan könen inte upplevs finnas problem med socialt inkluderande. Det framkom alltså inte att män skulle uppleva svårigheter med att passa in, så som "tokens" enligt Moss Kanter gör.

6.3 Homosocial reproduktion

Inom ramen för temat Homosocial reproduktion har vi identifierat två underkategorier. Dessa underkategorier är "Trygghetsrekrytering" samt "Personliga faktorer före kompetens".

6.3.1 Trygghetsrekrytering

Ett återkommande mönster genom intervjuerna är att respondenterna som svar på frågan om hur det går till när nya chefer rekryteras tog upp att den högsta ledningen på Kronofogdemyndigheten nyligen har bytts ut. Detta sedan den nya myndighetschefen,

Rikskronofogde Christina Gellerbrant Hagberg, tillträdde. Många respondenter nämner att anställda upplever att den nya Rikskronofogden har “tagit med sig sitt eget folk” från sin tidigare arbetsplats CSN. I likhet med Moss Kanters studie uttrycker respondenter på Kronofogdemyndigheten att Rikskronofogden omringat sig av individer som hon känner sig trygg och bekväm med, möjligtvis i syfte att reducera osäkerhet. Skillnaden här och mellan Moss Kanters teori är dock att denna trygghetsrekrytering inte nödvändigtvis har med kön eller social likhet att göra, utan främst handlar om att Rikskronofogden “tagit med sig sitt eget folk” som hon känner sig nöjd, bekväm och trygg med. Dessutom är det värt att poängtera att detta endast framkom gällande den högsta ledningen, inte som ett genomgående mönster i hela myndigheten.

“Framförallt har hon [Rikskronofogden] ändrat otroligt mycket på huvudkontoret. Massa med chefer som fanns där tidigare finns inte kvar. Utan hon har återanställt nya chefer, som hon har valt. Så att hon verkar vara en förändringsbenägen kvinna [skratt], om jag uttrycker mig så.”

Respondent 7

Enligt flera respondenter finns det en del missnöje bland anställda över att Rikskronofogden låtit en stor del av den gamla ledningen gå och istället, som flera respondenter uttrycker det, “plockat med sig sitt eget folk” från CSN.

“...i folkmun alltså det, som man sitter och diskuterar själv och tycker att oj oj oj vad många som kommer ifrån CSN som sitter i ledningsstaben, så är det ju. Sådant sticker ju i ögonen, det gör det ju, absolut.”

Respondent 6

6.3.2 Personliga faktorer före kompetens

På frågan om respondenterna upplever att vissa kollegor privilegieras mer än andra svarade ungefär hälften av respondenterna att det ibland ges vissa fördelar till personer baserat på deras personliga kontakter. Respondenter från båda kontoren pekar på att de upplever att de som har ett personligt band till teamchefen eller teamledaren gynnas på arbetsplatsen och att de privilegieras mer än vad som är rimligt utifrån deras kompetens. Att vissa personer på arbetsplatsen privilegieras på grund av personliga kontakter till chefen kan kopplas till homosocial reproduktion på så sätt att chefen privilegierar, ger mer beröm och fler uppdrag åt

anställda hen litar på och som är chefens typ. En respondent har själv upplevt att hen inte behövt prestera lika mycket som andra för att få samma beröm, vilket har berott på personliga kontakter. I en respondentintervju framkom det även att förfarandet när anställda får vissa specialuppdrag inte alltid upplevs transparent.

“Man har svårt att förstå ibland varför vissa får så mycket beröm som de får, framförallt när man jobbar med dem så ser man vad de presterar och de presterar kanske inte särskilt bra. Men de är då omtyckta som personer kanske, och av chefen.”

Respondent 1

6.4 Glasrulltrappa

Under temat Glasrulltrappa, taget från Williams teori om glasrulltrappan, har vi identifierat tre underkategorier: Män som minoritet diskrimineras inte, Strukturella fördelar och Fördomar utifrån.

6.4.1 Män som minoritet diskrimineras inte

På frågan om respondenterna upplever att karriär- eller utvecklingsmöjligheter skiljer sig mellan män och kvinnor svarade samtliga att alla har samma möjligheter inom myndigheten, oavsett kön. Ingen respondent upplevde att det finns skillnader i kvinnor och mäns möjligheter inom Kronofogdemyndigheten, trots att män befinner sig i en minoritetsposition. Respondenterna på Kronofogdemyndigheten nämnde bland annat att de upplever myndigheten som könsneutral och att alla har samma chans på arbetsplatsen. Trots att män utgör en tydlig minoritet på Kronofogdemyndigheten upplever ingen respondent att män skulle diskrimineras på arbetsplatsen, såsom Moss Kanter menar att minoriteter gör. Detta är i enlighet med Williams teori om Glasrulltrappan, det vill säga att män som minoritet inte upplever samma diskriminerande behandling som andra grupper i minoritet gör.

6.4.2 Strukturella fördelar

Samtliga respondenter upplever att både män och kvinnor har samma möjligheter till karriär och utveckling. Under samtalsintervjuerna har det dock framkommit att några respondenter upplever att det existerar en strukturell fördel för män i samband med rekrytering, då det har förekommit att någon uttryckt att det skulle vara bra att få in fler män till myndigheten. En respondent upplever att det finns en baktanke vid rekryteringar att man ska försöka anställa fler män. En annan respondent upplever att det generellt sett är fler män som internt söker chefstjänster än kvinnor. Dessutom framkom det att män någon gång fått en chefstjänst på grund av att de är den enda mannen på avdelningen och trots att han, enligt sig själv, möjligen inte hade den bästa lämpligheten eller de bästa förutsättningarna.

“Jag fick en känsla av att jag fick axla den rollen lite grann [som chef], för att jag var den enda mannen då som jobbade [på en viss avdelning]. Det kändes väl så här att... att man gjorde ett val som skulle vara, som man trodde hade... det var nog enklast att göra det valet, den enda mannen där fick vara chef istället för kanske att titta på lämpligheten mest då. Men jag var ju ganska... bra mycket yngre och ville prova på det här. Jag vet inte om jag fick de rätta förutsättningarna just då, för det blev väldigt jobbigt då, blev det. Framförallt kände jag att jag hade nog inte kunskap att hantera det personalmässiga.”

Respondent 2

Även detta resultat är i likhet med Williams teori om att män i minoritet inte diskrimineras på arbetsplatsen, utan snarare erhåller strukturella fördelar på grund av sin könstillhörighet. Istället för att män på Kronofogdemyndigheten skulle diskrimineras på grund av att de är få, erhåller de strukturella fördelar på grund av sitt antal. Exempelvis i form av att den enda mannen får bli chef och att anställda upplever att det vid rekryteringar finns en önskan om att anställa fler män. I tidigare studier som gjorts där kvinnor har varit i minoritet på en mansdominerad arbetsplats har kvinnorna diskriminerats och upplevt nackdelar med att vara kvinnor och få till antalet. Moss Kanter menar i sin teori om organisationsstruktur att alla personer som tillhör en underrepresenterad grupp på en arbetsplats diskrimineras. Denna teori är dock en motsats till vad vi har kommit fram till i vårt resultat, eftersom männen inte diskrimineras eller upplever nackdelar på Kronofogdemyndigheten, en kvinnodominerad arbetsplats.

6.4.3 Fördomar utifrån

Trots att män varken diskrimineras eller stöter på hinder som minoritet inom myndigheten, upplever några manliga respondenter, i enlighet med Williams teori, att de erhåller fördomar från individer utanför myndigheten. Några manliga respondenter uttrycker att det förekommer fördomar och dålig attityd från utomstående gentemot att arbeta inom en myndighet. Fördomarna och de dåliga attityderna handlar bland annat om att det inte skulle vara stressigt att jobba på myndighet och att de sitter och rullar tummarna. Respondenter upplever att utomstående inte anser att yrket exempelvis är "flashigt" och att det därför förekommer fördomar mot män som arbetar inom myndigheten. Att respondenter upplever att utomstående inte tycker att jobbet på Kronofogdemyndigheten är flashigt kan liknas med det som Williams i sin studie kom fram till, det vill säga att utomstående ansåg att män på kvinnodominerade arbetsplatser går ner i status.

“Killar väljer kanske inte att bli kronoinspektörer i samma utsträckning för det finns jobb som de tycker är flashigare tror jag. Alltså delvis. Jag tror det finns, jag vet inte, men tror det finns en större tendens bland kvinnor att vilja jobba inom offentlig sektor än kanske bland killar. För man har mycket fördomar som kille, men det är lite, ofta när jag pratar med mina kompisar så säger de såhär: Ja men du jobbar ju på kronofogden så det kan inte vara så stressigt.”

Respondent 1

7. Sammanfattning och Slutsats

7.1 Sammanfattning

I motsats till Moss Kanters teori om Möjlighetsstruktur har vi på Kronofogdemyndigheten inte sett några indikatorer gällande att respondenterna skulle ha låga mål och ambitioner trots att majoriteten uttryckte att karriär- och utvecklingsmöjligheterna är begränsade på arbetsplatsen. Dessutom upplever samtliga respondenter att män och kvinnor har samma karriär- och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Därmed har det inte framkommit att minoriteten skulle ha färre möjligheter och lägre ambitioner. I vår studie på Kronofogdemyndigheten har det framkommit att männen, i motsats till Moss Kanters teori om frekvensstruktur, inte upplever sig ha de svårigheter som Moss Kanter menar att minoriteten på arbetsplatsen möter.

Vi har sett vissa tecken på Homosocial reproduktion på Kronofogdemyndigheten. Exempelvis har det framkommit att anställda upplever att den nye Rikskronofogden "tagit med sig sitt eget folk", som hon känner sig bekväm och trygg med, från CSN till Kronofogdemyndighetens ledning. Dessutom upplever en del respondenter att vissa personer privilegieras på grund av personliga kontakter med chefen. Skillnaden mellan vad vi har funnit på Kronofogdemyndigheten och teorin om homosocial reproduktion är att det på Kronofogdemyndigheten nödvändigtvis inte är en könsfråga, utan att andra personliga faktorer spelar större roll.

De företeelser som Williams pekar på i sin teori om Glasrulltrappan har även vi funnit i vår studie på Kronofogdemyndigheten. Dessa företeelser är att män som minoritet på en arbetsplats inte diskrimineras på samma sätt som kvinnor i minoritet gör, utan männen kan istället erfaras fördelas på grund av att de är i minoritet. Exempelvis framkom det i vår studie att en man fick en chefsposition på grund av att han var den enda mannen på avdelningen och inte på grund av sin kompetens. Vårt resultat visar att de intervjuade männen inom Kronofogdemyndigheten inte diskrimineras på arbetsplatsen, men däremot möter fördomar utifrån. Detta liknar det som Williams teori påvisar.

7.2 Slutsats

Syftet med vår studie var att undersöka hur de anställda på Kronofogdemyndigheten upplever sina karriärmöjligheter samt om de upplever att karriärmöjligheterna skiljer sig mellan män och kvinnor. I vår studie har vi genom samtalsintervjuer med sju respondenter kommit fram till att majoriteten av respondenterna upplever sina karriärmöjligheter som begränsade. Under intervjuerna har det framkommit flera olika anledningar till varför respondenterna upplever karriärmöjligheterna som begränsade. Exempelvis nämndes det ökade kravet på högskoleexamen, en i högre grad rekrytering av externa chefer och att erfarenheter inte värdesätts som orsaker. Trots den sneda könsfördelningen i form av att myndigheten är klart kvinnodominerad är vår studies resultat att de anställda inte upplever att karriärmöjligheterna i stort skiljer sig mellan kvinnor och män. Dock har det framkommit att män i vissa fall erhållit strukturella fördelar på grund av att de är män och underrepresenterade på myndigheten.

7.3 Förslag till fortsatt forskning

I vår studie på Kronofogdemyndigheten har det från respondenterna framkommit att det skett många förändringar sedan den nya Rikskronofogdens och ledningens tillträde. Exempelvis ska myndigheten nu arbeta mer processinriktat med hjälp av Lean. Detta arbete är påbörjat, men ännu inte slutfört. På grund av att det i vår studie framkommit att det förekommer ett visst missnöje med de nya förändringarna, kan det vara intressant att i framtiden studera hur de anställda upplever de nya reformerna och det nya arbetssättet.

Källförteckning

Tryckta källor

- Esaiasson, Peter., Gilljam, Mikael., Oscarsson, Henrik., Wängnerud, Lena. 2009. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4. uppl. Stockholm: Norstedts juridik
- Gillham, Bill. 2008. *Forskningsintervjun: Tekniker och genomförande*. Malmö: Holmbergs.
- Hirdman, Yvonne. 2001. *Genus- om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber AB
- Moss Kanter, Rosabeth. 1993. *Men and Women of the Corporation*. 2:a upplagan. New York: BasicBooks.
- Vetenskapsrådet. 1990. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tryck: Elanders Gotab. Tillgänglig på: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Wahl, Anna., Holgersson, Charlotte., Höök, Pia., Linghag, Sophie. 2011. *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Williams, Christine L. 1992. *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the Female Professions*. Austin: University of Texas. pp. 253-267
- ## Avhandlingar
- Kullberg, Karin. 2006. *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*. Akademisk avhandling. Växjö: Växjö universitet
- Linghag, Sophie. 2009. *Från medarbetare till chef - kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan, KTH.
- Muhonen, Tuija. 1999. *Kvinnor karriär och familj - en studie om chefer i fyra olika branscher*. Akademisk avhandling. Lunds Universitet. Lund: KFS AB.
- Regnö, Klara. 2013. *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan, KTH.

Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer - kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Akademisk avhandling. Stockholm, Ekonomiska forskningsinstitutet, EFI. Lund: Studentlitteratur.

Rapporter

Statistiska centralbyrån, 2010

Könsstruktur per utbildning och yrke 1990-2030. 2010. Stockholm: SCB Prognosinstitutet.
https://www.scb.se/statistik/_publikationer/uf0521_1990i30_br_a40br1001.pdf

Statskontoret, 2015:101

Könsfördelningen i myndigheters ledningsgrupper – läget i början av 2014
<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2015/2015101.pdf>

World economic forum: The Global Gender Gap report 2016

http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

Hämtad 2017-11-14

Förordningar

SFS 2016:1333

http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning--20161333-med-instruktion-for_sfs-2016-1333

Internetkällor

Kronofogden.se

<https://www.kronofogden.se/46170.html> Hämtad 2017-11-29

Regeringen.se, 2014

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> Hämtad 2017-11-14

Regeringen.se, 2015

<http://www.regeringen.se/artiklar/2015/06/jamstalld-representation/> Hämtad 2017-11-14

Regeringen.se, 2016a

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/> Hämtad 2017-11-14

Regleringsbrev till Kronofogdemyndigheten, 2017

https://www.kronofogden.se/download/18.28b9f2671590d52c89b2e6a/1484052832211/Regleringsbrev_Kronofogdemyndigheten_2017.pdf

Statskontoret, 2017

<http://www.statskontoret.se/var-verksamhet/forvaltningspolitikens-utveckling/offentliga-sektorns-utveckling/arligen-uppfoljningar/> Hämtad 2017-12-30

Statistikdatabasen, 2017

Sysselsatta, statlig sektor (KLS) efter myndighet, kön, hel-/deltid och månad. 2017.

http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0102_AM0102A/KLStabell14LpMan/table/tableViewLayout1/?rxid=1af4bc75-5844-4692-a2b5-c151ccad8d7c

Bilaga 1

Intervjuguide

- Kan du beskriva vad du gör i ditt arbete?
- Hur länge har du arbetat inom Kronofogden?
- Hur har din karriär på Kronofogden sett ut hittills? *Om befordrad: Hur gick det till när du blev befordrad? Mötte du några svårigheter i samband med befordringen? Hur reagerade dina kollegor när du befordrades?*
- Kan du berätta hur du ser på din framtid här på Kronofogden? *Om tio år, tror du att du är kvar på myndigheten? Om nej, varför inte?*
- Kan du beskriva hur karriärmöjligheterna generellt ser ut på din arbetsplats? *Har alla samma möjligheter? Om nej, kan du berätta på vilket sätt?*
- Finns det någon situation där du upplevt att möjligheterna skiljt sig beroende på könstillhörighet?
- Hur går det till när en ny chef rekryteras?
- Kan du berätta om någon/några situationer där du känt dig begränsad på din arbetsplats? *Om nej: Upplever du att vissa kollegor är mer begränsade än andra? Hur då?*
- Kan du berätta om någon/några situationer där du känt dig privilegierad på din arbetsplats? *Om nej: Upplever du att vissa kollegor är mer privilegierade än andra? Hur då?*
- Vad är det viktigaste för dig på din arbetsplats?
- Upplever du att du kan utvecklas på myndigheten? *Kan du förklara på vilket sätt?*
- Har du något du vill tillägga innan vi avslutar?

Bilaga 2

Samtyckesbrev

Syftet med intervjun är att bidra till en kandidatuppsats på Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet. Jag har informerats om att min anonymitet kommer säkerställas. Jag är medveten om att jag deltar frivilligt och kan därmed avbryta intervjun när som helst.

Jag ger mitt medgivande om att delta i intervjun och att materialet anonymt får användas i studien.

Anställd på Kronofogdemyndigheten:

.....
Underskrift

.....
Ort/Datum

Jennifer Öblom, student:

.....
Underskrift

.....
Ort/Datum

Emilia Kahn, student:

.....
Underskrift

.....
Ort/Datum