



Sektionen för management

BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA

SEKTIONEN FÖR MANAGEMENT

VT 2012

”Det har betydelse!”

Kvinnligt nätverk inom Blekinge läns polismyndighet

Examensarbete kandidatnivå

Kurs: Sociologisk påbyggnadskurs, 30 hp

Program: Samhällsvetarprogrammet för organisation och samhällsförvaltning, 180hp

Författare: Kamilla Larsen & Natalie Malmling

Handledare: Kerstin Arnesson

Blekinge Tekniska Högskola
Sektionen för Management

Arbetets art: Examensarbete kandidatnivå 15 Hp
Sociologisk påbyggnadskurs 30 Hp

Titel: ”Det har betydelse!” Kvinnligt nätverk inom Blekinge läns polismyndighet

Författare: Kamilla Larsen & Natalie Malmling

Handledare: Kerstin Arnesson

Examinator: Gunilla Albinsson

Sammanfattning:

Enligt Blekinge Polismyndighets mångfalds- och likabehandlingsplan är rekrytering av fler kvinnor till chefsfunktioner ett av målen för ökad jämställdhet. En åtgärd som vidtagits för att uppnå målsättningen inom myndigheten är Kvinnligt nätverk. I 10 år har nätverket bedrivits men Blekinge Polismyndighet har fortfarande det lägsta antalet kvinnliga chefer i landet. Vilken betydelse har Kvinnligt nätverk på individ- och organisationsnivå? Tidigare forskning pekar på flera olika faktorer till att kvinnor inte avancerar i samma utsträckning som män. Kultur, ledarskapsbilden, normer och föreställningar anges som hinder som framförallt framhålls vara orsaken till det låga antalet kvinnor på chefspositioner inom Polisen, men också överlag i samhället. Ingen kan konkret säga att nätverket ökat antalet kvinnliga chefer men studien visar genom kvalitativ metod att nätverket har betydelse då sammanhållningen förbättras samt att organisationen erhålls bättre kompetens då kvinnorna utvecklas. Studien visar även att missgynnande normer och föreställningar om kvinnor lever kvar, som innebär att nätverket är betydelsefullt för kvinnorna så länge handlingarna inte synliggörs i hela organisationen, utan istället försätter utgöra hinder för kvinnor och deras avancemang.

Nyckelord: Genus, makt, ledarskap, jämställdhet, underordning, mansdominans, kultur, minoritet, majoritet, kvinnligt, manligt.

Blekinge Institute of Technology
Department of Management

Course: Bachelor Thesis 15 Hp
Sociology 61-90 Hp

Title: "It matters!" Network for women in Blekinge Police department

Author: Kamilla Larsen & Natalie Malmling

Tutor: Kerstin Arnesson

Examiner: Gunilla Albinsson

Abstract:

According to the Police department of Blekinge's diversity- and equal treatment plan, the recruitment of more women to management positions is one of the goals in achieving higher gender equality. One measure taken to attain this goal within the department is a Network for women. The network has been conducted for 10 years but the Police department in Blekinge still has the lowest rate of female managers in the country. Of what importance is the Network for women on an individual as well as an organizational level? Previous research suggests several factors to why women do not advance in the same extent as men. Culture, leadership image, norms and beliefs are identified as barriers that mainly are pointed out as the cause of the low number of women in managerial positions within the Police department, but also in society as a whole. No one can correctly say that the network has increased the number of female managers, but the study shows through a qualitative method that the network has importance in regards to the improvement of unity as well as the growth within the organization based on the development of the women's competence. The study also shows that the disadvantaged norms and beliefs regarding women still lives on, meaning that the network is of importance to women as long as the actions taken are not revealed throughout the organization. These norms and beliefs remain a barrier for women and their advancement.

Keywords: Gender, ascendancy, leadership, equality, subordination, male dominance, culture, minority, majority, female, male

Förord

Ett uppriktigt och stort tack vill vi framföra till personalen inom Blekinge Polismyndighet. Ni har hjälpt oss med information om er verksamhet, ställt upp på intervjuer, låtit oss observera kvinnligt nätverk och dessutom är vi otroligt tacksamma för all hjälp ni gett oss med att hitta ytterligare informanter till vår studie. Det är ert tillmötesgående sätt som gjort det möjligt för oss att få så många olika perspektiv på vår studie. Ert visande intresse av vår studie har bidragit med energi till att fortsätta att samla in empiriskt material och i vissa stunder har det hållit vår glöd uppe! Även Carina Auguston, konsult för Kvinnligt nätverk, vill vi tacka för den tid och information hon har delat med sig till oss.

Vi vill även tacka Birgitta Kronudd som tog emot oss och anordnade intervjuer inom polisorganisationen i Kalmar, samt tack till er inom Kalmars myndighet som delade med er av er egen syn på kvinnligt nätverk.

Slutligen, ett hjärtligt tack till Kerstin Arnesson för ditt engagemang, tålmodighet och för din vägledande kritik i vår kandidatuppsats.

Ytterligare ett tack till Kerstin Arnesson och Gunilla Albinsson för tre härliga år inom Samhällsvetarprogrammet för organisation och samhällsförvaltning.

Karlskrona: maj 2012

Natalie Malmring & Kamilla Larsen

Innehållsförteckning

1.	Inledning	7
2.	Bakgrund.....	8
	2.1 Polismyndigheten på central och lokal nivå	8
	2.2 Styrdokument	8
	2.3 Kvinnor och chefspositioner	9
	2.4 Disposition	10
3.	Problemprecisering, syfte och frågeställning	10
4.	Kvinnligt nätverk inom polismyndigheter.....	10
	4.1 Kvinnligt nätverk på central och lokal nivå	10
	4.2 Kvinnligt nätverk inom Polisen i Kronoberg och Kalmar län	11
5.	Förförståelse	12
6.	Tidigare studier och forskning – Ledarskap och kön	13
	6.1 Kvinnliga chefer – Polismyndigheten Blekinge län	13
	6.2 "Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?"	14
	6.3 Könsmärkt ledarskap och könshomogena aktiviteter.....	15
	6.4 Ledarskap som maskulint kodat	16
	6.5 Sammanfattning.....	16
7.	Metod.....	17
	7.1 Fallstudie – Kvinnligt nätverk.....	17
	7.2 Kvalitativ metod	17
	7.2.1 Ej deltagande observation	18
	7.2.2 Kvalitativ intervju	19
	7.3 Urval.....	20
	7.4 Analytiska metoder	20
	7.5 Validitet och replikation.....	21
	7.6 Etik	22
	7.7 Metoddiskussion	23
8.	Teori.....	24
	8.1 Jämställdhet och genusperspektiv.....	24
	8.2 Relationen mellan kvinnor och män.....	26
	8.3 Vidmakthållande av grupprelationer	28
9.	Resultat – Kvinnligt nätverk.....	29
	9.1 Organisationskultur.....	29
	9.2 Kvinnligt nätverk på individnivå	30

9.3 Kvinnligt nätverk på organisationsnivå.....	31
10. Analys – Kvinnligt nätverk	34
10.1 Organisationskultur	34
10.2 Kvinnligt nätverk på individnivå	37
10.3 Kvinnligt nätverk på organisationsnivå.....	37
11. Slutsats	40
12. Diskussion	41
13. Förslag på vidare forskning.....	43
Källförteckning.....	44
Litteratur	44
Elektronisk källa	44
Muntlig källa.....	46
Dokument	46
Film.....	46
Observation.....	46

1. Inledning

"ingenstans i landet finns så få kvinnliga chefer inom polisen som i Blekinge"

(Björn Mogreen, BLT/ SYDÖSTRAN)¹

Grunden till vårt intresse för att studera Kvinnligt nätverk (KN) inom Polismyndigheten i Blekinge län ligger i tidigare kännedom om att Polisen fortfarande har ett litet antal kvinnliga chefer med polisiär bakgrund, i förhållande till antalet kvinnliga poliser. Vårt intresse för frågan om *varför* det ser ut så ökade efter vi läst artikeln *Fortfarande för få kvinnliga chefer inom polisen*, där det beskrivdes att Polismyndigheten i Blekinge län är den Polismyndighet som har det lägsta antalet kvinnliga chefer. Jämfört med andra myndigheter är Blekinge en av de polismyndigheter som har minst kvinnor som är intresserade av att söka en högre tjänst enligt Polisförbundets undersökningen.² För att få insyn om varför det är få kvinnliga chefer samt om varför kvinnor säger att de *inte vill* vände vi oss i första hand till artiklar i media. De beskrev att kvinnor överlag i vårt samhälle säger att de *inte vill*, i lika stor utsträckning som män, bli chefer. Tidigare forskning i förhållande till artiklarna tydliggjorde för oss att det i de flesta fall inte handlar om en ren ovilja från kvinnors sida. Under ytan av "den påstådda oviljan" handlar det om att kvinnor upplever det som "för svårt" för att bli samt vara chef, en känsla som kanske inte beror på den enskilda kvinnan utan snarare på hinder på såväl organisations- som samhällsnivå. Inom Polismyndigheten i Blekinge är de inte nöjda med hur situationen ser ut idag gällande fördelningen av kvinnor på högre nivåer och det förde oss till vår nästa fråga, vad görs inom myndighet för att förändra situationen?

För Natalie Malmling har Blekinge läns Polismyndighet, under en treårsperiod, varit en arena för arbetsplatsanknutna studier inom *Samhällsvetarprogrammet för organisation och samhällsförvaltning*. Där har uppgifter utförts som bland annat har innefattat ett jämställdhetsperspektiv och som har berört aktiviteten KN inom Polismyndigheten, en åtgärd som ingår i Blekinge Polismyndighets arbete för att öka antalet kvinnliga chefer med polisiär bakgrund. Aktiviteten svarar på vår tidigare fråga om vad myndigheten gör för att förändra situationen. I tidigare intervjuer inom ämnet jämställdhet uppdagades att det fanns blandade känslor hos polisiära kvinnor om KN. En av kvinnorna berättade att ett socialt nätverk har saknats för det underrepresenterade könet och att det först var i samband med att KN bildades som kvinnorna fick ett socialt umgänge tillsammans med andra kvinnor inom myndigheten. En kvinna tyckte däremot att det var orättvist mot männen eftersom de inte fick delta medan en annan kvinna ansåg att männen ofta var en del av andra naturliga nätverk.³ Nätverket har varit aktivt i över 15 år och det har aldrig utförts någon utvärdering som kan berätta vad insatsen har resulterat i. Men det vi kan se är att det låga antalet kvinnliga poliser inom chefstjänster fortfarande lever kvar.

För oss är det med andra ord flera faktorer som väckt vårt intresse för att studera vilken betydelse KN har för Blekinges Polismyndighet på individnivå och organisationsnivå. Vi riktar vårt fokus mot intresset att få insyn i vilken betydelse det har för kvinnorna samt på vilket sätt det väckt deras intresse för att söka chefstjänster. Vårt intresse är även att få insyn i vad män i myndigheten anser om att organisationen skapar ett nätverk för enbart kvinnor samt vad de kvinnor som valt att inte delta i nätverket anser om aktiviteten.

¹BLT/SYDÖSTRAN (2012). *Fortfarande för få kvinnliga chefer inom polisen*. Artikel [http://www.bltsydostran.se/nyheter/blekinge/fortfarande-for-fa-kvinnliga-chefer-inom-blekingepolisen\(2722717\).gm](http://www.bltsydostran.se/nyheter/blekinge/fortfarande-for-fa-kvinnliga-chefer-inom-blekingepolisen(2722717).gm)
Hämtad: 2012-04-22

² Exquiro Market Research (2007). *Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?- En kartläggning bland Polisförbundets kvinnliga medlemmar*. <http://www.polisforbundet.se/Texteditor/DisplayAttachment.aspx?id=2774> Hämtad: 2012-03-12. s.33

³ Hilda. (2011). *Mångfald och jämställdhet*. Intervju: 2011-01-07

2. Bakgrund

Avsnittet redogör för polisens verksamhet samt skildras fördelningen mellan polisiära män och kvinnor på ledande positioner. Avsnittet beskriver även Blekinge polisens styrdokument som tar upp att öka antalet kvinnor med ledande befattningar, utifrån syftet är att ge en bild av mål samt aktiviteter för att uppnå målen. Avslutningsvis presenteras problemområdet i förhållande till olika artiklar som publicerats i media samt till tidigare forskning inom området. Det följs sedan av en kort beskrivning om hur vi valt att disponera arbetet.

2.1 Polismyndigheten på central och lokal nivå

Polisen är en av de största statliga verksamheterna i Sverige med över 28. 000 polis- och civilanställda.⁴ Polisen är indelad i två sektioner där Rikspolisstyrelsen (RPS) finns på central nivå och har tillsyn över 21 polismyndigheter på lokal nivå.⁵ De övergripande uppgifterna som ingår i polisens arbete är att förebygga brott, bedriva spaning, göra brottsutredningar samt övervaka den allmänna ordningen och säkerheten.⁶

Blekinge läns polisverksamhet leds från huvudorten i Karlskrona och inom länet finns även polisstationer i Ronneby och Karlshamn, samt finns poliskontor i Sölvesborg och Olofström.⁷ Inom Blekinge läns Polismyndighet arbetar totalt 355 personer, 111 kvinnor och 244 män.⁸ Antalet anställda med polisiär bakgrund inom myndigheten är 270 varav 208 män respektive 62 kvinnor. Av dessa är antalet anställda chefer med personalansvar 27 män respektive sex kvinnor. Det innebär ca 6 % kvinnliga chefer och de återfinns inom de lägsta chefsnivåerna. Inom myndigheten är chefsnivåerna indelade i tre nivåer och idag finns inte någon kvinna med polisiär bakgrund på två av de högre nivåerna.⁹ För två år sedan var andelen polisiära kvinnor inom Blekinge läns Polismyndighet 21 % och på nationell nivå 28 %.¹⁰ Under två år har antalet polisiära kvinnor inom Blekinges Polismyndighet ökat till 23 %, men myndigheten ligger fortfarande under genomsnittet vad avser antalet polisiära kvinnor.¹¹

2.2 Styrdokument

Enligt Blekinge Polismyndighets mångfalds- och likabehandlingsplanen ska jämställdhet integreras i ordinarie sakfrågor, i alla led av beslutsprocesser samt funktioner. Jämställdhet handlar om att förändra normer samt omfördela makt och resurser inom verksamheten. Arbetet innefattar kartläggning och konsekvensanalys av verksamheter utifrån kvinnors och mäns förutsättningar, villkor och behov.¹² Den ansvarige ska redovisa mål, planerade åtgärder, uppföljning och utvärdering inom varje insatsområde för att granska kvalitet och metod.¹³ Medarbetare ska ha grundläggande kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor och det är myndighetens ansvar att kompetensen finns.¹⁴ Målen är ökad jämställdhet, rekrytering av fler kvinnor till chefs-, expert- och specialistfunktioner samt öka

⁴ Polisen (2010). *Organisation*. <http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/Organisation/> Hämtad: 2012-05-04

⁵ Polisen (2011). *Polismyndigheter*. <http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Kontakta-oss/Polismyndigheter/> Hämtad: 2012-05-04

⁶ *Polisens organisation*. <http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/Organisation/> Hämtad: 2012-05-04

⁷ Polisen (2011). *Polisverksamheten*. <http://www.polisen.se/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/Organisation/Ordningspolisavdelningen/> Hämtad: 2012-05-04

⁸ Polisen (2011). *Polisen i Blekinge län*. <http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/> Hämtad: 2012-05-04

⁹ Polismyndigheten i Blekinge län. (2009-2012). *Diskrimineringsplan*. Dokument.

¹⁰ Zettergren, Örjan. (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-05-02

¹¹ Rikspolisstyrelsen (2011). *Personalstatistik 2011, Halvårsredovisning*.

http://www.polisen.se/PageFiles/376788/Personalstatistik_2011_halvårsredovisning%5B1%5D.pdf Hämtad: 2012-05-13

¹² Zettergren (2012).

¹³ Polismyndigheten Blekinge län (2010-2012) *Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling*. s.7

¹⁴ Ibid. s.14

¹⁵ Polismyndigheten Blekinge län (2010-2012) *Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling*. s.11

andelen kvinnliga chefer med polisiär kompetens.¹⁵ Ett tidigare mål i handlingsplanen var att antalet polisiära kvinnor i arbetsledande befattning, i förhållande till det totala antalet polisiära kvinnor, skulle uppgå till 10 % vid utgången av 2009, målet uppnåddes först 2011. Idag används inga lokala riktlinjer utan arbetet bedrivs efter nationella mål.¹⁶

Handlingsplanen för att öka antalet kvinnor med ledande befattningar syftar till att möjliggöra en förändring av könsfördelningen. Åtgärder som ska vidtas under åren 2010-2011 är traineeprogram¹⁷, APT¹⁸, föreläsning/seminarium, bredvidtjänstgöring¹⁹ och Kvinnligt nätverk. Nätverket ska möjliggöra att kvinnor inom myndigheten träffas samt att kvinnor ska erhållas kunskap om ledarskap genom föreläsningar eller seminarier. En viktig del enligt handlingsplanen är att det alltid ska finnas ett syfte med nätverksträffarna samt att mötena ska protokollföras som i sin tur skickas till HR-chefen. Kontinuerliga uppföljningar av aktiviteterna ska även bedrivas och vid slutet av 2011 ska utvärdering ske för att utröna effekten av handlingsplanen.²⁰

2.3 Kvinnor och chefspositioner

Forskare har försökt förklara varför så få kvinnor påträffas som högre chefer inom Polisen. Anledningar som att kvinnor inte har samma organisatoriska engagemang eller att kvinnor möter karriärsvårigheter i form av diskriminering och negativ stereotypisering anges, vilket brukar beskrivas som en del av polisens machokultur. När kvinnor är nyrekryterade inom Polisen vill de i lika stor utsträckning som män bli beförade, men denna vilja tenderar att minska med tiden.²¹ I DN 2011 publicerades en Sifo-undersökning som visade att mindre än var tredje ung högutbildad kvinna kan tänka sig att bli chef. Tre skäl som talade emot en chefskarriär var ökad arbetsbelastning, tvivel på den egna förmågan att klara kraven samt en hierarkisk och trög organisation.²²

I en artikel från 2009 nämns det att vara en man är i sig en kompetens när tjänster som söks är könsmärkta för män, samt att enligt många undersökningar måste en kvinna jämfört med en man vara mer kompetent för att lyckas avancera. Författaren understryker även att det inte är någon ny företeelse att män och kvinnor som är chefer gör samma saker, fattar samma beslut, tolkar beslutsunderlag på samma sätt och gör samma prioriteringar. Samtidigt förväntas kvinnor och män kunna, säga, vilja, tänka och göra olika saker. På en homogen arbetsplats blir uppförandekoden snävare och kraven att vara ännu mera likartad blir hårdare, det resulterar i arbetsplatser med kulturer som är rena parodier på kön.²³

Forskningen inom området som skildrar hur det ser ut i allmänhet till hur det ser ut inom Polisen, visar att när kvinnor säger att de *inte vill* bli chefer i de flesta fall handlar om betydligt djupare och mer komplexa anledningar än att de bara *inte vill*.

¹⁵ Polismyndigheten Blekinge län (2010-2012) *Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling*. s.8

¹⁶ Polismyndigheten Blekinge län (2009-2012). *Diskrimineringsplan*. s.10, Zettergren (2012).

¹⁷ Trainee program innebär att två kvinnor och två män som intresserar sig för en chefstjänst får gå bredvid andra chefer inom olika avdelningar, periodvis, under en längre tid.

¹⁸ APT = arbetsplatsträff

¹⁹ Positiv särbehandling skiljer sig från kvotering där särbehandlingen används för att ge kvinnan förtur när en man och en kvinna har samma kvalifikationer. Kvotering är förbjuden och det är när en kvinna får förtur även fast hon har lägre meriter.

²⁰ Polismyndigheten Blekinge län (2010) *Beslut angående handlingsplan 2010-2011, för ett utökat antal kvinnor med ledande befattningar vid polismyndigheten i Blekinge län*. Diarenr: AAA-719-892/10. Hämtad: 2012-02-27

²¹ Jmf. Umeå Universitet (2010). *Genusaspekter på ledarskap vid kritiska händelser inom Polisen*.

<http://www.pedag.umu.se/projekt/genusaspekter-pa-ledarskap-ulrika-haake/> Hämtad: 2012-05-18

²² DN (2011). *Unga kvinnor dissas chefsjobb*. Artikel <http://www.dn.se/ekonomi/unga-kvinnor-dissar-chefsjobb> Hämtad: 2012-02-18

²³ Chef (2009). *Korkade män och veliga kvinnor*. Artikel <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/kronika/korkade-maen-och-veliga-kvinnor/> Hämtad: 2012-02-18

2.4 Disposition

I studiens inledande del presenteras det valda forskningsområdet och därefter bakgrund som innehåller en kort introducerande organisationsbeskrivning av Polisens verksamhet, såväl på organisationsnivå som på lokal nivå. En beskrivning görs även av Blekinges Polismyndighets handlingsplaner för ökad jämställdhet och sedan redovisas tidigare artiklar som kort beskriver tidigare undersökningar gällande kvinnor och chefspositioner. Det följs av ett kapitel med syfte, problemformulering och frågeställning och därefter en historisk tillbakablick av det valda området, Kvinnligt nätverk (KN). Vidare klargörs vår förståelse samt presenteras tidigare studier och forskning inom Polisen och inom andra organisationer för att belysa området utifrån större perspektiv. Därpå presenteras metoddelen följt av en teoretisk referensram. I den avslutande delen presenteras resultat och analys som avslutningsvis leder till slutsats, diskussion samt förslag till vidare forskning utifrån vad som framkommit i studien.

3. Problemprecisering, syfte och frågeställning

Här presenteras problemområdet, syftet samt centrala frågeställningar för undersökningen.

Det finns en ambition inom polismyndigheten att förändra obalansen när det gäller antalet kvinnor och män på ledande positioner. KN är en sådan åtgärd som Polismyndigheten i Blekinge återinfört. Åtgärden har aldrig utvärderats och syftet med vår studie är att undersöka vilken betydelse aktiviteten har på såväl organisations- som individnivå. Vår förhoppning är att studien kan bidra med viktig kunskap inför fortsatt arbete med att minska könsskillnader på ledande positioner inom Polismyndigheten i Blekinge län.

Två centrala frågor som följs av problempreciseringen och syftet är:

- Vilken betydelse har KN för individen inom polismyndigheten?
- Vilken betydelse har KN för polismyndighetens organisation?

4. Kvinnligt nätverk inom polismyndigheter

Här presenteras bakgrunden till KN inom polisen samt ges en bild av kvinnligt nätverk för kvinnliga poliser som drivs idag inom Blekinge läns polismyndighet. En inblick ges även i två nätverk som har bedrivits inom Kalmar- och Kronobergs polismyndighet.

4.1 Kvinnligt nätverk på central och lokal nivå

År 1995 skapade RPS ett nationellt nätverk för kvinnliga poliser. 40 personer utbildades som nätverkshandledare och fick uppgiften att starta egna nätverk på lokal nivå. Syftet var att få fram fler kvinnor i ledande positioner, få in kvinnor i alla grupper inom organisationen samt se till att kvinnor fick ökad kompetensutveckling. Enligt RPS ansåg många kvinnliga polischefer och arbetsledare att det var tack vare KN som de sökt högre befattningar och specialistfunktioner inom polisen.²⁴ Direktivet togs bort år 2001 med anledning av att RPS ansåg att de gav för stora ekonomiska bidrag till olika nätverk inom Polisen. Följden blev att varje myndighet istället skulle bekosta sina eget nätverk.

Inom Blekinges Polismyndighet är uppfattningarna att KN ”rann ut i sanden” och anledningen beskrivs vara att ansvaret för aktiviteten låg hos anställda som inte hann med

²⁴ Rikspolisstyrelsen (2007). *Kvinna och polis – nu och då*.

http://www.byggnads.se/Documents/För%20dig%20som%20är/Kvinna/Infobladet2_04.pdf Hämtad: 2012-04-01

planeringen vid sidan om sitt ordinarie arbete. HR-chefen beskriver KN som en av de trender som sker i samhället, där vissa frågor är ”på tapeten” ett tag och sedan försvinner.²⁵

Per Svartz, som blev länspolismästare i Blekinge 2008, valde att återuppta KN efter att han gjort en strategisk genomgång. Det framgick att myndigheten hade för få kvinnliga chefer då antalet inte ökat i samma takt som antalet polisiära kvinnor. Den 4 maj 2010 återupptogs nätverket och mellan 17-29 kvinnor deltar två gånger per år. Enligt länspolismästaren är HR-chefen ansvarig för nätverket men själva uppdraget är tilldelat konsulten Carina Augustsson. HR-chefen har den sammanförande funktionen samt ekonomiskt ansvar för nätverket och en kvinnlig chef från ledningen sköter det praktiska arbetet tillsammans med konsulten, samt ansvarar för kontakten mellan deltagarna och konsulten.²⁶ Då det är frivilligt för varje myndighet att bedriva KN innebär det även att myndigheter som valt att initiera KN på nytt är självständiga i sitt skapande av mål och syfte utifrån verksamhetens behov.

4.2 Kvinnligt nätverk inom Polisen i Kronoberg och Kalmar län

Vi har valt att kort presentera vad nätverken har inneburit för Kronoberg- och Kalmars polismyndighet med utgångspunkten att de liknar Blekinge läns myndighet ur ett storleksperspektiv och ur ett organisationsperspektiv. Ytterligare ett motiv är diskussionerna om att Blekinges polismyndighet ska slå samman med Kronobergs och Kalmar som redan gick samman år 2010.²⁷

Inom Kronobergs polismyndighet arbetar 320 poliser varav 91 kvinnliga poliser och inom Kalmars polismyndighet arbetar 387 varav 97 kvinnliga poliser, de civilanställda är övervägande kvinnor.²⁸ Inom polismyndigheterna bedrevs KN fram till år 2007. Idag anses det inte finnas något behov av KN då de anser sig ha en bra utdelning av kvinnor och kvinnliga chefer i myndigheten.²⁹

Inger Johansson, en av de första kvinnliga poliserna i Sverige, startade KN inom Kalmar läns polismyndighet innan nationella direktivet kom.³⁰ Det beskrivs att KN fordrades då kvinnor var i minoritet.³¹ KN var en aktivitet som ingick i jämställdhetsplanen och målen var att stärka kvinnor i yrkesrollen samt att kvinnor skulle vara ett stöd för varandra.³² Nätverksträffarna handlade om att ”få upp ögonen” för ojämställdheten inom organisationen.³³ Nätverket skulle även synliggöra kvinnorna för att öka antalet kvinnliga chefer, men det är osäkert om det renderade till några chefer.³⁴

Nätverksträffarna var öppna för kvinnliga poliser och chefer men en chef påpekar att hon endast deltog två gånger då hon ansåg att det hämmade gruppen.³⁵ Ansvaret för att arrangera aktiviteterna låg hos två grupper som anordnade en varsin träff per år, dock fanns ingen avsatt arbetstid för planeringen. Nätverksträffarna innehöll möten, föreläsare, utbildningar, kurser i

²⁵ Zettergren (2012).

²⁶ Svartz, Per, Länspolismästare (2012) Kvinnligt nätverk. Intervju: 2012-04-24

²⁷ Polisen (2010). *Kalmar och Kronoberg får samma länspolismästare*.

<http://www.polisen.se/sv/Arkiv/Nyhetsarkiv/Gemensam/Kalmar-och-Kronoberg-far-samma-lanspolismastare/> Hämtad: 2012-05-04

²⁸ Polisen (2012). *Polismyndigheterna i Kalmar och Kronobergs län-Verksamhetsplanen 2012*.

<http://www.polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Verksamhetsplaner/Kronoberg/VP%202012%20Kalmar%20Kronoberg%20slutlig%20version.pdf> Hämtad: 2012-05-13

²⁹ Karlsson, Karl-Gustav, HR-chef (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13, Kronudd, Birgitta, HR-lönepolitik och chefsförsörjning, Kalmar polismyndighet. *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13

³⁰ Borgryd, Anna, utredare, Kalmar/Kronobergs polismyndighet (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13, Kronudd (2012).

³¹ Tornheden, Charlotte, ställföreträdande chef Kalmar polismyndighet. (2012) *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13

³² Kronudd (2012).

³³ Tornheden (2012).

³⁴ Kronudd (2012).

³⁵ Borgryd (2012), Tornheden (2012).

att driva projekt samt mental träning och personlig utveckling.³⁶ Information om mål och protokoll från nätverken publicerades på en egen hemsida med syfte att synliggöra aktiviteterna i nätverket. Det utfördes aldrig några uppföljningar eller utvärderingar av KN och det finns både uppfattningar om att KN var och inte var integrerat och accepterad inom verksamheten.³⁷ Nätverket ansågs fylla en viktig funktion vad avser personlig utveckling där de utvecklades i yrkesrollen, lärde sig ta mer plats, fick kunskap om hur en grupp fungerar samt fick ett bra kontaktnät. KN stärkte kvinnor som deltog och det uttrycks att de fick ”råg i ryggen” samt vågade söka andra tjänster och positioner inom myndigheten.³⁸

Det beskrivs att det främst var yngre kvinnor som inte ville delta och orsaker anges som att kvinnors deltagande i nätverket ifrågasattes av män. Det beskrivs att det kan vara svårt för en kvinna att säga att hon vill delta om hon är ensam kvinna i ett turlag³⁹. Andra uppfattningar är att vissa kvinnor inte ville ”sticka ut”, att de inte kände behov samt att vissa ansåg att de tyckte att kvinnor och män skulle ha samma förutsättningar.⁴⁰ Det påpekas även att män uttryckte en avundsjuka när kvinnor gick på ”speciella möten” då de inte fick delta.⁴¹ Tanken med nätverket var att lyfta fram kvinnor men det beskrivs även att nätverket kanske även producerade fram negativa åsikter från omgivningen som i sin tur påverkade kvinnorna.⁴²

Vid tidpunkten för sista nätverksträffen fanns det inte någon som var intresserad av att ansvara för aktiviteten och det beskrivs som att det ”rann ut i sanden”. Drivkraften för KN försvann och de menar att det måste finnas engagemang för att det ska fungera. En uppfattning är att det har kommit in fler kvinnliga poliser som innebär att det inte längre finns behov av KN medan en annan menar att ett intresse för KN kanske finns idag, men att det är svårt att hantera aktiviteten vid en stor organisation.⁴³

Inom Kronoberg var målet med KN att stärka kvinnor och till en början diskuterades mångfalds- och jämställdhetsplanen på nätverksträffarna i syfte att öka antalet kvinnliga chefer. Nätverket fick en ”tönt” stämpel genom att män yttrade sig om att det var ”töntdiskussioner” som ägde rum på träffarna. Det var främst närmsta kollegorna till kvinnliga deltagare som yttrade sig och sa, ”ska ni nu åka iväg och lyxa till det?” Vissa män undrade varför inga satsningar gjordes på dem då de var i minoritet på den civila sidan. Avundsjuka fanns då nätverket hade egen budget och kvinnorna fick delta i olika aktiviteter. Det beskrivs att ”svängarna togs ut” och det blev lite väl mycket ”grädden på moset”. En del ansåg att de som deltog i nätverket satte ”guldkant” på aktiviteterna och valde utefter egna intressen istället för att ta hänsyn till målen. Det var en faktor som ledde till att ekonomiska medel tog slut. Det beskrivs även att det blev svårt att driva nätverket framåt då det inte blev accepterat inom organisationen.⁴⁴

5. Förförståelse

Bryman och Sjöberg beskriver att värderingar speglar forskarens personliga åsikter och så speglas även detta arbete av våra värderingar. Bryman menar att det är omöjligt att ha fullständig kontroll, det gäller att vara observant och ifrågasätta det som skrivs så att inte egna

³⁶ Borgryd (2012).

³⁷ Tornheden (2012), Borgryd (2012), Kronudd (2012).

³⁸ Borgryd (2012).

³⁹ En grupp utryckningspoliser som arbetar ihop på utryckningsenheten.

⁴⁰ Kronudd (2012), Borgryd (2012).

⁴¹ Borgryd (2012).

⁴² Kronudd (2012).

⁴³ Kronudd (2012), Tornheden (2012), Borgryd (2012).

⁴⁴ Karlsson (2012).

värderingar läggs fram.⁴⁵ Överförs detta resonemang till att Blekinge polismyndighet har varit en fadder organisation i samband med arbetsplatsanknutna studier inom vårt program under tre år, uppstår en förförståelse samt egna värderingar om organisationen. Tidigare undersökningar som dokumentation, intervjuer och enkäter har visat på att jämställdhetsarbetet går trögt inom Polisen, något som även RPS har påpekat. Polismyndigheten lyfter bland annat fram trainee program som ett framgångsprojekt som genererat en kvinnlig respektive manlig chef för varje program som startat. När myndigheten pratar om KN lyfts det fram som en positiv del i jämställdhetsarbetet, det finns en stolthet över att ha det i organisationen, men det nämns inte vad det genererat. Vår förförståelse vilar på att det egentligen inte finns någon kännedom om vad nätverket gynnar ut till i organisationen samt att det utifrån tidigare forskning har visat sig finnas negativa uppfattningar kring KN inom polisen.

Bryman säger att värderingar kan påverka olika steg i forskningsprocessen. Så som han beskriver, och utifrån det som nämns ovan är vårt val av forskningsområde och utformningen av frågeställningar till viss del påverkade av tidigare värderingar. Bryman menar att medvetenheten om sina värderingar kan stärkas genom att reflektera över dem och det är något som vi gör under hela processen genom att diskutera, lyfta fram våra funderingar och ifrågasätta varandras tankar.⁴⁶

6. Tidigare studier och forskning – Ledarskap och kön

Avsnittet tar upp diskursområdet kön och ledarskap samt belyser genusrelaterade företeelser inom Polisen. Men även inom andra organisationer för att belysa området utifrån större perspektiv. Syftet är att avsnittet ska ge en bild av varför insatser behövs för att få fler kvinnliga chefer.

6.1 Kvinnliga chefer – Polismyndigheten Blekinge län

Undersökningen *Kvinnliga chefer*, från 2009, utfördes inom Polismyndigheten i Blekinge län om varför det generellt är få kvinnor samt kvinnliga chefer inom myndigheten. Studien skulle även leda fram till förslag på hur arbetet kan bedrivas för att uppnå en mer jämställd arbetsplats.

I rapporten nämns att Polismyndigheten i Blekinge län låg efter i jämställdhetsarbetet samt långt under riksgenomsnittet vad avser antalet kvinnliga poliser. En orsak som framkommer är att antalet sökande kvinnor varit få de senaste åren samt att kvinnor inte funnits inom polisen någon längre tid och menar på att detta naturligt sett har lett till att de inte sökt några chefstjänster. En annan orsak som de flesta kvinnor i undersökningen var eniga om är att kvinnor som varit anställda en längre tid har känt att de i många fall måste prestera bättre än män för att bli accepterade samt att de upplever att de blir mer granskade. Kvinnor upplever även att de inte får ”sticka ut” och att klimatet generellt är ganska hårt. Rapporten beskriver att Jantelagen är mycket starkare än vad myndigheten tror och att det innebär att kvinnliga poliser tar ”ett steg tillbaka” för att inte ge signaler om att verka bättre än någon annan. Det framkommer även att det är svårt som kvinna att få sina tankar och arbetsätt accepterade då män och kvinnor tänker och löser uppgifter på olika sätt. Ytterligare en orsak är att det i högre grad är män som tillsätter tjänster och det upplevs som att de rekryterar personer som de känner sig trygga med och innehar samma egenskaper som de själva, alltså att män rekryterar män.

⁴⁵ Bryman, Alan, (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber: Malmö. s. 37-38 & Sjöberg, Katarina (1999). *Mer än kalla fakta- Kvalitativ forskning i praktiken*. Studentlitteratur. s.167

⁴⁶ Jmf. Bryman (2009). s. 37-38

Förändringar som behövs enligt undersökningen för att öka antalet kvinnliga chefer:

- Fungerande mentorskap för alla, där anställda i tidigt skede får någon att vända sig till.
- Kvinnor måste förstå att det räcker med att vara ”normalduktig”, att våga söka chefstjänster utan att kunna alla krav som står på ansökan.
- Manliga och kvinnliga kollegor måste vara mer stöttande och pusha varandra.
- Utrymme för ”att vara den man är”, inte vara någon annan för att passa in.
- Tillåtelse att pröva olika vägar i det individuella ledarskapet och ha en trygghet att falla tillbaka på om det inte känns rätt.

Inkvotering är det ingen som står bakom och menar på att ”rätt person på rätt plats” oavsett kön är det viktigaste kriteriet hos respondenterna i undersökningen. Rapporten tar upp att arbetsplatsen gynnas av kreativa olikheter av båda kön och menar att jämställdhet stärker alla i organisationen. KN är ett förslag på åtgärd som anses viktigt för att ta tillvara på kvinnors kunskaper och egenskaper, knyta kontakter samt ge tips och råd som leder till ökad kompetensutveckling. Nätverket kan även generera förebilder som inspirerar och stärker kvinnor samt ge stöd i svåra situationer men det kan även vara ett forum där kvinnorna kan ”puscha” varandra till att söka tjänster samt ge tips inför anställningsintervjuer.

I rapporten finns åtgärdsplaner inom området som syftar till tidigare upprättade handlingsplaner vad avser jämställdhet. Det framförs en fråga om varför det inte arbetas aktivt med åtgärder som tas upp i handlingsplaner och varför inte information ges till samtliga anställda om befintliga handlingsplaner. En undran uppkommer om varför det läggs energi och kraft på att upprätta handlingsplaner men inte lika mycket kraft i arbetet med dem.⁴⁷

6.2 ”Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?”

Studien, *Hur är det att vara kvinnlig polis 2007*, är en marknadsundersökning som är gjord och utförd på uppdrag av polisförbundet. Telefonintervjuer utfördes med 1000 kvinnliga medlemmar i polisförbundet och representerade olika polismyndigheter i Sverige. Tio av de intervjuade arbetar inom Polismyndigheten i Blekinge län.⁴⁸

I undersökningen framkommer att 57 % anser att poliskåren är mycket eller ganska mycket mansdominerad.⁴⁹ Av Blekinges respondenter anser 70 % att det finns en mansdominans inom poliskåren, ett resultat som liknar andra poliskårer.⁵⁰ Många anser att det finns en tydlig hierarki där kvinnor har svårt att ta sig fram och termer som *manlig norm*, *manliga traditioner*, *manlig jargong* och *machokultur* uttrycks. Synpunkter som lyfts fram är att manliga kollegor upplevs få bättre utvecklingsmöjligheter och större gehör från manliga chefer samt att det i högre utsträckning krävs mer av kvinnor än män för att nå en chefsposition.⁵¹ Av kvinnorna anser 21 % att de inte har samma utvecklingsmöjligheter som männen. Inom Blekinge är siffrorna högre än det totala och uppgår till 40 %. Vanligaste argumentet är att poliskåren är uppbyggd på manliga traditioner och normer, där framförallt män besitter högre befattningar och manliga chefer tillsätter andra män i ledande befattningar. Många kvinnliga poliser upplever att föräldraledighet plus synsättet ”kvinnor förväntas ta hand om barn och familj”, som finns utbredd inom poliskåren, fungerar som ett hinder för deras utvecklingsmöjligheter.⁵²

⁴⁷ Polismyndigheten Blekinge län (2009). *Kvinnliga chefer*. Rapport hämtad 2012-02-27

⁴⁸ Exquiro Market Research (2007) *Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?- En kartläggning bland Polisförbundets kvinnliga medlemmar*. s.7

⁴⁹ Ibid. s.10

⁵⁰ Ibid. s.13

⁵¹ Ibid. s.11

⁵² Ibid. s.18-20

Av samtliga respondenter är det ca 54 % som kan tänka sig att söka en chefstjänst i framtiden. De som haft en ledande befattning tidigare inom polisen uppger ”naturliga” orsaker till att de inte har det idag, exempelvis omorganisering, föräldraledighet och att de flyttat från orten. Relativt många nämner att det tuffa arbetsklimatet som det innebär att vara kvinnlig chef avskräckt från att söka liknande befattningar. Det anses vara en alltför tung arbetsbelastning för att kombinera familjeliv och chefsbefattning. Flertalet tror att det är tufft att vara kvinnlig chef inom polisen.⁵³

6.3 Könsmärkt ledarskap och könshomogena aktiviteter

Ulrika Haake skriver i *Att göra kön i ledarskap* att kulturen inom Polisen kan beskrivas som manlig och de som inte passar in i manliga värderingar och normer exkluderas.⁵⁴ Könnssegregeringen av arbetsområden och arbetsuppgifter beskrivs vara en del av kulturen, där till exempel män oftare finns på ledande positioner.⁵⁵ Trots att kvinnors organisatoriska engagemang är lika stort som männens för avancerar de ändå inte i samma grad, utan är klart underrepresenterade på chefspositioner inom Polismyndigheten. Kvinnorna måste bevisa att de är kapabla och tillräckligt ”tuffa”. Studier visar att kvinnor uppfattar att de presterar lika bra eller bättre än män i polisarbetet samtidigt som de blir sämre behandlade och möter fler hinder vid avancering. För att komma i fråga måste de prestera bättre än männen.⁵⁶ I Haakes studie framkommer att flera kvinnor upplever en ensamhet då de inte görs delaktiga i männens nätverk, att de ”blir trampade på” eller drivna med.⁵⁷ Den manliga dominansen och den maskulina organisationskulturen anges vara orsaken till att kvinnor har svårt att bli accepterade och att de behöver anpassa sig för att undvika exkludering.⁵⁸

En del chefer uttalade sig om att det är bra att satsa på könshomogena aktiviteter för att öka andelen kvinnliga chefer. Argument om varför sådan satsning är bra handlar om att kvinnor är i minoritetsställning och behöver extra stöd för att bli starka och självsäkra. Kvinnor anser att det är för att de är ensamma inom organisationen och för att det finns stöd som endast kan fås från andra kvinnor. En del anser inte att denna form av satsningar med aktiviteter för enbart kvinnor är bra och menar att om positiv särbehandling används kommer det att slå tillbaka på kvinnorna. Vissa kvinnor anser även att aktiviteter enbart för kvinnor kommer ifrågasättas och skapa avundsjuka. Ifrågasättande finns också om varför resurser satsas enbart på kvinnor när problemet ligger utanför, jämställdhet borde vara av betydelse för alla inom Polisen, inte enbart kvinnor. Mäns negativa uttalanden är att det kostar mycket och de ser ingen verkan av det samtidigt som en ”tycka-synd-om-kvinnor-kultur” skapas där kvinnor ses som offer.⁵⁹ Kvinnor och män som är negativt inställda till könshomogena aktiviteter ger förslag till åtgärder som coachning av kvinnor genom stöttning, förtroendeskapande och synliggöra kvinnor genom mentorer. Även förslag som att gå bredvid, vikariera och jobbrotera ges samt att jämställdhet måste bli ett gemensamt projekt för både kvinnor och män. Kvinnor anser även att organisationskulturen måste förändras, män ska utbildas och göras medvetna om sina fördomar, kvinnor ska placeras på traditionellt manliga ledarskapspositioner och kvinnor ska inte vara talesmän för alla kvinnor. Män ger förslag som att kvinnor ska utbildas i ledarskap, ges ledarskapsverktyg och extra stöd i rollen.⁶⁰

⁵³ Exquiro Market Research (2007). s.24-28

⁵⁴ Haake Ulrika (2011). *Att göra kön i ledarskap*. s.4

⁵⁵ Ibid s.14

⁵⁶ Ibid. s.4

⁵⁷ Ibid. s.7, 16

⁵⁸ Ibid. s.4

⁵⁹ Ibid. s.21-22

⁶⁰ Ibid. s.23-24

6.4 Ledarskap som maskulint kodat

I Keisus studie om den komplexa situation som finns för de yttersta cheferna i frontlinjen studerade hon två arbetsorganisationer, en manshomogen verkstadsindustri och en kvinnohomogen äldreomsorgsorganisation. Hon fokuserade främst på organisationerna men tog även den samhälleliga kontexten och de individuella förutsättningarna i beaktande.⁶¹ I studien visade det sig att antalet kvinnor och män som är anställda i arbetsorganisationen och könsstrukturen på chefsnivå inte verkar ha någon betydelse för ledarskapsbilderna.⁶² Keisu fick fram att informanterna från båda organisationerna uttryckte sig i maskulint kodade svar på alla chefsnivåer i beskrivningen av ledarskap.⁶³ Svaren har i huvudsak likhet med egenskaper som *dominant, stark personlighet, kraftfull, ambitiös, lätt att ta beslut* samt att *ha en tävlingsmentalitet* i Masculinity Scale. Koderna som jämförts med Femininity Scale är framförallt *känslig för andras behov* och *förstående*. Den vanligaste ledarskapsbilden i båda organisationerna handlar om att vara styrande och tydlig som chef.⁶⁴ I svaren uppfattas män, till skillnad mot kvinnor, som tydliga och raka i sitt sätt att kommunicera samt att de har lätt för att fatta beslut och stå för dem. Kvinnor anses vara noggranna och strukturerade samt att de är angelägna om att följa uppsatta regler och rutiner. Vidare antas kvinnor vara emotionella, eftertänksamma, lugna men också för känsliga och elaka. Män uppfattas ha enkelt för att ta plats och skryta om hur duktiga de är. I jämförelse med män anses kvinnor vara konfliktträdna, backar ur när problem uppstår och prata bakom ryggen på varandra.⁶⁵

Keisu skriver att trots forskning visar att kvinnors och mäns ledarstil i realiteten inte skiljer sig åt, återskapas ett olikhetstänkande som hänger samman med attityder och föreställningar som är sega och trögrörliga. Det hänger även samman med makt, när kvinnor till exempel agerar utifrån vad som vanligen uppfattas som maskulint beteende uppfattas de ofta som manhaftiga, något som tolkas negativt. Kvinnors agerande kan jämföras med en krävande balansakt där de försöker vara lagom mycket feminina eftersom för mycket femininitet leder till uppfattningar som att de inte är affärsmässiga. När maskulinitet och femininitet konstrueras i motsatsförhållande till varandra blir femininitet oförenligt med ledarskap och kvinnor kan då betraktas som bristfälliga ledare.⁶⁶

Keisu beskriver även strukturella förklaringar till kvinnors låga antal på chefspositioner, där bland annat familj betraktas som ett problem för kvinnors karriärutveckling. Män anser att kvinnor självmant väljer bort karriär och att deras ansvar för familj inte kan kombineras med en chefskarriär. Kvinnor upplever däremot inte familj som ett hinder utan nämner istället männen som hinder. Ett av de könsbevarande budskapen är att *män är chefer* och *kvinnor får barn*. Män anses inte se eller kunna värdera kvinnors kompetens som ständigt jämförs med den manliga normen. Kulturella normer och värderingar påverkar därigenom kvinnors villkor och möjlighet för rekrytering till chefsposter.⁶⁷

6.5 Sammanfattning

Studierna och avhandlingarna framställer varför insatser erfordras utifrån de hinder kvinnor möter för att göra karriär, men även i det dagliga arbetet. Forskning visar att kulturen som råder inom Polisen, synen på ledarskap, reproduktion i samhället gällande normer och föreställningar om kvinnligt och manligt, samt kvinnors ställning som minoritet utgör hinder. Teorierna, resultatet och analysen som Keisu redogör för går att relatera till polisen, en mansdominerad arbetsplats, där flera av de uppgifter och undersökningar som tas upp har

⁶¹ Keisu, Britt-Inger. (2009). *Att peka med hela handen*. s. 4

⁶² Ibid. s. 126

⁶³ Ibid. s. 123-124

⁶⁴ Ibid. s. 124-125

⁶⁵ Ibid. s. 131

⁶⁶ Ibid. s. 28-29

⁶⁷ Ibid. s.35-37

gestaltats tidigare i mindre skalor. Undersökningar som påvisar att maskulinitet och femininitet blir en form av dikotomi där femininitet blir negativt och erhålls till kvinnor och där ledarskap förklaras utifrån de maskulina benämningarna och förknippas till män. Detta görs att de feminina, som förknippas till kvinnliga könet, blir avvikande.

7. Metod

I det här avsnittet görs en presentation av fallstudien Kvinnligt nätverk som utförs genom kvalitativ metod som följs av en beskrivning av metoderna ej deltagande observation, ostrukturerade intervjuer samt analytiska metoder. Avsnittet behandlar sedan respondenterna samt urvalets tillvägagångssätt och avslutas med att ta upp validitet och replikation samt vårt etiska förhållningssätt.

7.1 Fallstudie – Kvinnligt nätverk

Vi valde att genomföra vår undersökning så som Bryman, Denscombe och Merriam beskriver en fallstudie. En fallstudie är en undersökning av en specifik företeelse som rymmer ett detaljerat och ingående studium av ett enda fall, det är förknippat med en viss "lokal", som i vårt fall är KN inom Polismyndigheten i Blekinge län.⁶⁸ Enligt Merriam innebär en fallstudie att vi riktat in oss på insikt, upptäckt och tolkning. Vi betraktade fallstudiens område både inifrån och utifrån, inifrån perspektivet syftade till att samla in data från kvinnor som deltar i nätverket och utifrån perspektivet syftade till att data samlades in från övriga medarbetare inom Blekinge läns Polismyndighet som inte deltar i KN. Metodtriangleringen som innefattade ej deltagande observation och ostrukturerade intervjuer gav oss ett brett resultat som syftade till att få kunskap om hur KN uppfattas på organisations- och individnivå. En fallstudie är deskriptiv som enligt Merriam innebär att beskrivningen av det studerade "fallet" är omfattande och tät. Tät står bland annat för tolkningen av innebörden i termer av kulturella normer och regler, värderingar samt djupt liggande attityder och uppfattningar. Merriam skriver också att en fallstudie är heuristisk, som i vårt fall innebär att den kan förbättra våra läsares förståelse av KN utifrån de perspektiv som studerats. Vidare menar Merriam att en fallstudie kan skapa nya innebörder, vidga erfarenheter eller bekräfta redan erhållen kunskap. En fallstudie kan också visa på komplexiteten i en situation där många faktorer kan spela in.⁶⁹ I en fallstudie ställs frågor som rör förståelse som vad, varför och hur.⁷⁰ Enligt Bryman och Denscombe är ej deltagande observation och ostrukturerade intervjuer bra vid en intensiv och detaljerad granskning av ett fall.⁷¹ Fördelen är enligt Denscombe att fallstudien ger möjligheter att gå på djupet och som i vårt fall gav den även möjlighet till att upptäcka hur sociala relationer och processer påverkas i förhållande till KN.⁷² Enligt Bryman och Denscombe är fallstudiens starka sida att den låter oss använda olika metoder.⁷³

7.2 Kvalitativ metod

Sjöberg sammanfattar kvalitativa undersökningar, som handlar om att nå förståelse för verkligheten, människors egna världsbilder samt värderingar och erfarenheter, och det är anledningen till att vi valde kvalitativ metod. Vårt intresse var att studera vad KN har för

⁶⁸ Jmf. Bryman (2009). s. 64-65, Denscombe, Martyn, (2010). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur: Lund. s. 59, Jmf. Merriam, B, Sharan (2006). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur. s.24

⁶⁹ Jmf. Merriam. (2006). s.25-27

⁷⁰ Ibid. (2006). s.57

⁷¹ Jmf. Bryman (2009). s. 64-65, Jmf. Denscombe (2010). s. 61

⁷² Jmf. Denscombe (2010). s. 60

⁷³ Jmf. Bryman (2009). s. 64-65, Jmf. Denscombe (2010). s. 61

betydelse för organisationen och individen samt vilka värderingar som finns i organisationen som är sammankopplade med KN.⁷⁴ Repstad menar att en kvalitativ metod går på djupet vilket innebär att enbart en eller få miljöer studeras som en helhet och i vårt fall studeras miljön både innanför och utanför KN. I den kvalitativa forskningstraditionen betonas ett tätt och nära förhållande mellan forskaren och den miljö eller de personer som studeras, och det kan jämföras med våra valda metoder.⁷⁵ Fördelen för oss med en kvalitativ undersökning är så som Repstad beskriver att den är lämplig då insikter om det grundläggande eller det särpräglade i en viss miljö är intressant. Undersökningen beskriver det som finns och bryr sig mindre om hur ofta det finns.⁷⁶ Det innebär att vikten inte ligger på statistik utan det är minst lika viktigt att få enskilda individers uppfattningar.

De valda kvalitativa undersökningsmetoderna, ej deltagande observation och ostrukturerade intervjuer, följdes så som Sjöberg beskriver. Först utfördes observationen av KN och sedan intervjuades personer som deltog i KN så att intervjuerna kunde ta utgångspunkt i en gemensam bas. Tillsammans med respondenterna kunde vi lyfta saker som annars kanske upplevs som vardagliga men som egentligen är kunskap. För oss innebär det mer ingående att vi, genom att vi observerade en nätverksträff, fått kunskap om vad som diskuteras på träffarna och vad deltagarna har för värderingar i förhållande till diskussionsområdena. När vi sedan mötte deltagarna för intervjuer kunde vi diskutera och fråga mer ingående om hur de tänkte när de svarade i en viss situation eller hur de kände när ett visst ämne diskuterades. Genom att även lyfta diskussionsämnen med individer som ej deltar i nätverket fick vi insikt och djupare förståelse om vad det har för betydelse för varje individ, som i sin tur hör samman med betydelsen för organisationen.⁷⁷

7.2.1 Ej deltagande observation

En del av undersökningen utfördes genom en observation av aktiviteten KN inom Polismyndigheten i Blekinge län. Observationen utfördes under ett av KN:s möte där deltagarna träffades, lyssnade till föreläsare och diskuterade. Observationen var en första del av undersökningen och den utfördes så som Bryman beskriver den icke-deltagande observationen. Det innebar att vi som observatörer var med under nätverksträffen men att vi inte deltog aktivt i det som skedde i miljön.⁷⁸ Under observationen la vi märke till interaktionen mellan medlemmarna i gruppen, allt från konversation till gester så som Hartman beskriver det. På så vis studerade vi hur personerna talade med varandra, vilka attityder de hade och vilken betydelse de knöt till olika företeelser.⁷⁹ Denscombe skriver att genom observation fås insyn i vad människor verkligen gör i förhållande till vad de säger att de gör och Merriam tillägger att en större förståelse erhålls för hela sammanhanget. Vi som observatörer fick en direkt inblick i KN som enligt Merriam kan användas till kunskap och erfarenhet för att tolka det som observerades, i stället för att utgå från respondenternas egna minnesbilder.⁸⁰

Vid genomförandet av observationerna utfördes fältanteckningar utifrån fem faktorer som Merriam tar upp. Faktorerna var *miljön, deltagarna, aktiviteter och samspel, frekvens och varaktighet* samt *svårfångade faktorer*. Med svårfångade faktorer innefattas bland annat symboliska innebörder och synonymer för olika ord samt icke-verbala budskap som avstånd och klädsel. Våra roller som observatörer var känt för deltagarna i KN. Vi informerade samtliga om anonymitet i sammanhanget så som Merriam beskriver. Under

⁷⁴ Jmf. Sjöberg (1999). *Mer än kalla fakta- kvalitativ forskning i praktiken*. Studentlitteratur. s. 51

⁷⁵ Jmf. Repstad, Pål m.fl (2007). *Närhet och distans..* s. 15

⁷⁶ Jmf. Ibid. s. 22

⁷⁷ Jmf. Repstad (2007). s. 135

⁷⁸ Jmf. Bryman (2009). s. 176

⁷⁹ Jmf. Hartman, Jan (2004). *Vetenskapligt tänkande- från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur. s. 282

⁸⁰ Denscombe (2010). s. 280, Jmf. Merriam (2006). s.102

observationstillfället presenterade vi oss, berätta övergripande om studien samt informerade om att det som tas upp i undersökningen inte kan kopplas till någon enskild individ inom KN.⁸¹

Observationen utfördes även i samband med våra intervjuer. Vi lyssnade inte enbart till vad respondenterna sa utan även iakttog med andra sinnen så som Sjöberg skriver. Sjöberg tar upp att icke verbala medel ger information och under intervjutillfällena observerades respondenternas kroppsspråk såsom gester, skratt, leenden, förlägna miner, bekymrade rynkor, knackningar i bordet. Det är relevant för oss då kroppsspråk både kan förstärka och sätta det som sägs i tvivel.⁸²

7.2.2 Kvalitativ intervju

Efter observationen av KN var nästa steg att genomföra intervjuer med deltagare i KN. Intervjuerna genomfördes med män och kvinnor som ej deltar i KN. Esaiisson med flera, menar att för en vidd i studien ska många aktörer inkluderas på olika nivåer och med olika kopplingar till undersökningsområdet. Vi hade kvinnliga och manliga respondenter från strategisk-, indirekt- och direkt nivå, kvinnor som deltar och inte deltar i KN samt män utan chefsbefattning som inte får medverka. Det gav en bred syn av KN som visade på mönster samt skilda uppfattningar inom området, samt gav det en helhetsbild som enligt Esaiisson med flera minskar risken för att missa något viktigt.⁸³ Metoden genomfördes så som Hartman, Bryman och Denscombe beskriver den ostrukturerade intervjun. Intervjuerna karakteriserades av att frågorna inte var färdiga från början och delvis var öppna så att de intervjuade själva fick berätta om deras upplevelser. Anledningen till detta är att vi ville veta vad som karakteriserar en grupp individer och där oväntade svar kunde registreras. Vi som intervjuare styrde intervjuerna till viss del genom att få samtalen att kretsa runt ämnen som var relevanta för problemställningen. Dessförinnan förberedde vi en intervjuguide som innehöll teman vi ville diskutera.⁸⁴ Teman som diskuterades med våra informanter i förhållande till KN var; *mål, aktiviteter, uppföljning, ansvariga, budget, uppfattningar/åsikter, historik/utveckling, framtid och upplevelser.*

Merriam skriver om olika grundläggande tekniker för att registrera intervjuinformation. Den vanligaste metoden är bandinspelning. Merriam tar bland annat upp att respondentens eventuella osäkerhet eller ovilja att bli inspelad på band är en viktig nackdel. Vi valde att inte spela in intervjuerna på band utifrån tidigare erfarenheter inom Polisen som visat en ovilja inför att bli inspelad. Ytterligare ett skäl är att vi trodde att vissa frågor kunde uppfattas som känsliga och vi ville inte riskera att en inspelning medförde att respondenterna blev hämmade i sina svar. Merriam tar upp en annan teknik för registrering av intervjuinformation som innebär att göra anteckningar under intervjun. Merriam skriver att denna metod rekommenderas endast om bandinspelningar inte tillåts göras, då det inte går att skriva ner allt som sägs. Därför valde vi vid varje intervjutillfälle att alltid vara två, där den ena ställde frågorna och den andra satt ner och skrev allt som sades under hela intervjutillfället. På så vis blev det lättare för oss att behålla fokus på respondentens svar samtidigt som vi fick med så gott som all information som respondenten tilldelade oss.⁸⁵ Anteckningarna från intervjuerna har renskrivits och delats in i underrubriker utifrån frågorna. På så vis har vi fått en bra sammanställning och överblick av respondenternas svar inför analysen.

⁸¹ Jmf. Merriam (2006). s.105-106

⁸² Jmf. Sjöberg (1999). s. 184

⁸³ Jmf. Esaiisson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud. (2011). *Metodpraktiken*. Upplaga 3:4. Nordstedts juridik. s. 247-248

⁸⁴ Jmf. Hartman (2004). s. 281, Jmf. Bryman (2009). s. 301, Jmf. Denscombe (2010). s. 235, Jmf. Esaiisson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud. (2011). s. 283-286

⁸⁵ Merriam (1994). s.96

Vi gjorde det så enkelt som möjligt för våra informanter genom att vi utförde intervjuerna vid deras arbetsplats samt anpassade oss efter när de hade möjlighet då de har ett komplext yrkesutförande. Själva intervjuplatsen har varierat utefter tillgång och förfogande av lokaler, vart informanten och vi kände oss komfortabla samt där vi inte störts av andra anställda. Nackdelen är att de alltid är i tjänst och det medförde vid ett fåtal tillfällen att de avbokade intervjutiden, ibland med kort varsel och ibland i god tid. En del påpekade i inledningen av intervjun att de skulle kunna få lov att avbryta intervjun om de fick en uttryckning, detta hände aldrig. Två tackade nej till intervju på grund av den hårda arbetsbelastningen.

7.3 Urval

Urvalet handlade efter principen maximal variation. Hartman skriver att tanken med maximal variation är att bredda förståelsen och inte enbart beskriva något som delas av de flesta som tillhör en viss grupp. Genom att vi tittade på deltagare och icke deltagare i olika åldrar och befattningar samt som arbetar inom olika avdelningar fick vi en mer omfattande bild av hur människor ser på en viss situation, vilket gav en bättre uppfattning om själva situationen.⁸⁶

Vi gjorde även så som Hartman beskriver ett tillvägagångssätt för snöbollsurvalet. Det innebar att vi tog kontakt med ett mindre antal människor som var relevanta för undersökningens tema och använde dem för att få kontakt med ytterligare informanter.⁸⁷ På så sätt fick vi hjälp att veta vilka personer och grupper av personer som är relevanta för undersökningens syfte. Då vi använde oss av denna urvalsmetod kunde vi inte i förväg bestämma antalet intervjupersoner som resulterade i 20 intervjuer. Sjöberg skriver att det beror på målsättningen att hitta informatörer och fall som kan hjälpa till att utveckla kunskapen om området som studeras. Sjöberg nämner också att när forskningen påbörjas finns inte vetskapen om vad som kommer att hittas och därmed finns inte möjligheten i förväg för att klargöra vilka eller hur många informanter som krävs.⁸⁸ Av de 20 intervjuade är nio kvinnor varav fyra har en chefstjänst och tio är män varav sju har en chefstjänst. Däribland länspolisstyrelsen Per Svartz och HR- chefen Örjan Zettergren. Av de intervjuade deltar sex kvinnor i KN. Förutom medarbetare inom Blekinge läns Polismyndighet har vi även intervjuat konsulten Carina Augustsson som driver KN.

7.4 Analytiska metoder

Merriam skriver att insamling och analys av informationen i en kvalitativ undersökning sker parallellt under hela arbetsprocessen och i vårt fall började det redan vid observationen. Hon menar att ett kvalitativt tillvägagångssätt utvecklar sig efterhand då det inte är klart vem som ska frågas och vilka frågor som ska ställas. Merriam tar upp Bogdan och Biklen (1982) som ger råd för en kontinuerlig analys av information som kommer in efterhand. De tar upp att analytiska frågor ska utvecklas och ställning ska tas till vilka frågor som är relevanta samt vilka som bör omformuleras för att passa undersökningens syfte. För varje informant vi frågade fick vi mer underlag till vilka som var relevanta att intervjuas samt beredde analysen till omformulering eller ytterligare frågor inom området. De menar även att idéer och tankar ska prövas på personerna vid intervjuerna. Det gjordes genom att vi tog upp frågan om de anser att ämnet manligt och kvinnligt enbart ska behandlas i kvinnligt forum eller om det borde tas upp i forum där både män och kvinnor finns. Bogdan och Biklen berättar vidare om att vissa nyckelinformanter kan bidra till en utveckling av analysen, framförallt när det gäller att fylla ut vissa luckor. Vi har under studiens gång fått vända oss till planeringsenheten för

⁸⁶ Jmf. Hartman (2004). s. 285-286

⁸⁷ Jmf. Bryman (2009). s. 115

⁸⁸ Sjöberg (1999). s.169

förståelse för schemaanläggning, till de som innehar kunskap om KN:s historia samt till de som ansvarar för budget och mål för att få kompletterande uppgifter till tidigare information.⁸⁹

Beslutet av när insamling av data ska upphöra för att istället göra en intensivanalys tas enligt Merriam utifrån olika riktlinjer. Vi utgick från den riktlinje som handlar om att datainsamlingen upphör när kategorierna blir mättade. För oss innebar det att insamling av data upphörde när en fortsatt datainsamling förmodligen skulle ta mer energi än vad det skulle ge i form av ny information. En annan riktlinje som vi också följde var när vissa regelbundenheter visade sig och vi fick en känsla av ”integration” i svaren. När datainsamlingen avslutades organiserades informationen på ett sätt som gjorde att intensivanalysen inleddes effektivt. All insamlad information om fallet sammanställdes, i vårt fall utskrifterna från intervjuerna, fältanteckningarna, rapporterna och de reflekterande minnesanteckningarna. Materialet organiserades på ett sätt som gjorde det lätt att plocka fram viss information. Vid sammanställning och strukturering av en omfattande mängd information skriver Merriam att en falljournal kan göras. I falljournalen ingår informationen som ska användas under analysen och vid rapportformuleringen. Informationen redigerades, överflödigt eller upprepad information bortsorterades och likartade aspekter placerades bredvid varandra. Vår journal organiserades ämnesmässigt för att informationen skulle bli lättillgänglig.⁹⁰ När informationen sammanställdes och ordnats tematiskt gjorde vi så som Merriam beskriver, informationen lästes igenom flera gånger där idéer och kommentarer noterades. Enligt Merriam utgör anteckningarna en inledande struktur som gör det möjligt att berätta för andra vad vi kommit fram till. Översikten startades med att söka efter regelbundenheter – saker och ting som ofta ägt rum i olika grupper av människor. Mönster och regelbundenheter har omformats till kategorier där olika uppgifter placerats in. Analysen innebär även en utveckling av begreppsliga kategorier och teorier som kan hjälpa läsaren att tolka informationen.⁹¹ Insamlad och analyserad data under processens gång förde fram till falljournalen som ligger till grund för vår slutanalys.⁹²

7.5 Validitet och replikation

Enligt Bryman är replikation och validitet några av de viktigaste kriterierna för bedömning av samhällsvetenskapliga undersökningar.⁹³ För att kvalitativ forskning ska nå trovärdighet ska vi anta ett granskande synsätt. Det innebär att det säkerställs att det skapas en fullständig och tillgänglig redogörelse av alla faser i forskningsprocessen så som vi gjort bland annat i problemformulering, val av undersökningsspersoner och resultat. Bryman menar även att det ska vara uppenbart att vi inte medvetet låtit personliga värderingar eller teoretisk inriktning påverkat utförandet av och slutsatserna från en undersökning. Så som Bryman beskriver har våra värderingar medvetandegjorts under vår förståelse samt har inte en teoretisk inriktning kunnat påverka vår slutsats då vår teori är vald efter insamlingen av data upphört.⁹⁴

Validitet i samband med kvalitativ metod enligt Esaiasson med flera har att göra med måttet för huruvida vi mäter det vi påstår att vi mäter.⁹⁵ Den interna validiteten avser att mäta giltigheten av det som valts att studera.⁹⁶ Med extern validitet avses möjligheten att med hjälp av resultaten generalisera till andra sociala miljöer och situationer.⁹⁷ Denscombe skriver att fallstudien är känslig för kritik vad gäller trovärdigheten i de generaliseringar som görs utifrån

⁸⁹ Jmf. Sjöberg (1999). s.136-138

⁹⁰ Jmf. Merriam. s. 138-139

⁹¹ Ibid. s. 143-145

⁹² Jmf. Ibid. s. 137

⁹³ Bryman (2009). s. 43

⁹⁴ Jmf. Ibid. s. 260-261

⁹⁵ Bryman (2009). s. 88, Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud. (2011). s. 63

⁹⁶ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud (2011). s. 64

⁹⁷ Bryman (2009). s. 257-258 & Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud. (2011). s. 64

dess resultat.⁹⁸ Han menar, jämfört med Bryman, att det går att generalisera utifrån en fallstudie och påpekar att även om varje fall är unikt så är det också ett exempel som ingår i en bredare kategori. Om studien, som i detta fall baserades på en Polismyndighet som innehar KN, måste denna polismyndighet enligt Denscombe betraktas som en av alla Polismyndigheter som har KN, en viss typ. Möjligheten att tillämpa resultaten från fallstudien på andra Polismyndigheter beror enligt Denscombe på i vilken mån fallstudiens exempel delar utmärkande kännetecken med andra Polismyndigheter som innehar KN. Det innebär att vid redovisningen av resultatet måste tillräckligt med detaljer tas med, så att läsaren själv klarar av att göra en jämförelse och bedömning om resultatet är relevant för andra enheter.⁹⁹ Bryman beskriver däremot att ett enda fall inte kan vara representativt och tillämpas generellt på andra fall. Det innebär att resultatet från denna undersökning inte går att generaliseras till alla polismyndigheter då undersökningen endast riktar sig mot en polismyndighet samt att åtgärden är frivillig. Vårt intresse är inte, så som Bryman beskriver, att hitta ett typfall som ska kunna representera alla andra polismyndigheter med nätverk utan vad den angivna myndighetens åtgärd resulterat i för organisationen och individen.¹⁰⁰

7.6 Etik

Denscombe och Vetenskapsrådet skriver om etiska ställningstaganden för samhällsforskare. Vi följde Vetenskapsrådet riktlinjer vid planeringen av studien samt för att skapa ett underlag för egna insikter i vårt ansvarstagande.¹⁰¹ Vid insamlingen av data, i analysprocessen och vid publiceringen av våra iakttagelser har vi, så som Denscombe beskriver, respekterat deltagarnas rättigheter och värdighet. Studien har genomförts på så sätt att deltagarna inte tagit skada av medverkan samt har vi arbetat på ett sätt som varit ärligt och som respekterat deltagarnas integritet.¹⁰² Vi har haft i åtanke i vilken utsträckning undersökningen varit inkräktande, berört känsliga frågor eller hotat deltagarnas övertygelser. Deltagarna ska inte ha tagit skada av den information vi tagit del av.¹⁰³

Vetenskapsrådet tar upp individskyddskravet som konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav. De benämns som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.¹⁰⁴ Vi har följt informationskravet som enligt Vetenskapsrådet och Denscombe bland annat innebär att deltagarna informeras om undersökningens syfte. Informanterna blev upplysta om att det var frivilligt att delta och hade rätt att avbryta sin medverkan.¹⁰⁵ Även samtyckeskravet har genomförts som enligt Vetenskapsrådet och Denscombe har inneburit att deltagarna har fått samtycka till medverkan. De har fått tillräcklig med information för att göra en bedömning om de ville delta eller inte.¹⁰⁶ Konfidentialitetskravet har inneburit enligt Vetenskapsrådet att vi gav alla medverkande i undersökningen största möjliga konfidentialitet och att vi förvarat personuppgifterna så att obehöriga inte kunnat ta del av dem. Vi har sett till att enskilda människor inte kunnat identifieras av utomstående. Beaktande har tagits så att även om vi inte publicerat namn, så ska informationen om informanter inte kunna knytas till en individ utifrån läsarens perspektiv.

⁹⁸ Denscombe (2010). s.72

⁹⁹ Jmf. Ibid. s.68-69

¹⁰⁰ Jmf. Bryman. (2009). s. 67

¹⁰¹ Jmf. Vetenskapsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.

¹⁰² Jmf. Denscombe (2010). s.193

¹⁰³ Jmf. Ibid. s.195

¹⁰⁴ Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*.

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> Hämtad: 2012-04-09 s.6

¹⁰⁵ Jmf. Vetenskapsrådet (1990). s.7, Denscombe (2010). s.196

¹⁰⁶ Jmf. Denscombe. s.197, Vetenskapsrådet. (1990). s.9

Vi har även följt nyttjandekravet som enligt Vetenskapsrådet inneburit att våra insamlade uppgifter om enskilda personer endast används för forskningsändamålet.¹⁰⁷

Vad avser individskyddskravet har vi innan genomförd intervju skickat ut ett dokument för att tydliggöra för våra informanter om syftet med intervjun, samt upplyst om vårt etiska förhållningssätt vad gäller anonymitet och deras rätt att tacka nej till, avbryta intervjun och rätten till att välja vilka frågor som ska besvara.

7.7 Metoddiskussion

Merriam skriver om en negativ aspekt där läsaren kan föranledas att tro att fallstudien är redogörelser för helheten av en situation när den egentligen utgör en aspekt.¹⁰⁸ I presentationen av vårt resultat har vi åter igen presenterat vårt urval för att ge en tydlighet om att resultatet rör en del av medarbetarna inom Blekinge Polismyndighet, då det annars kan uppfattas som att det är den ”totala sanningen” som publicerats.

Valet av att göra en metodtriangulering som inneburit att intervjuer tagit utgångspunkt i en observationen av nätverket har vi upplevt som positivt. Det har skapat en god kunskapsgrund om nätverket inför intervjuerna samt skapade observationstillfället i sig en viss närhet till de kvinnor som valt att delta i nätverket. Något som haft stor fördel vid intervjuerna då intervjuerna mer upplevts som ett samtal och där informanterna varit öppna och visat tillit till oss genom den information de lämnat. Sjöberg tar upp att det etnografiska är baserat på ett nära förhållande och på tillit, men att det också medför en risk för manipulering. I våra intervjuer har vi varit neutrala och vi har endast svarat på våra informanternas frågor i efterhand för att inte påverka dem under intervjun. Vissa av våra frågor kan kanske ses som manipulerade. Det är i sammanhang där främst män inte känt till aktiviteterna inom nätverket och vi då delgett dem informationen för att kunna få svar på om det är aktiviteter de också är intresserade av.¹⁰⁹ Sjöberg skriver även att närheten som forskare har till sina informanter är central för att kunna förstå andras livsvärld, men att den också kan vara kränkande. När vi har genomfört intervjuerna har närheten till våra informanter i flesta fall upplevts som positiv. Men i vår första intervju med en informant som inte deltar i nätverket fick vi känslan av att informanten kände sig obekväma i intervjun samt i förhållande till våra frågor. Det kunde utläsas genom kroppsspråket och de korta svaren. Det här är en negativ aspekt av vår studie då syftet aldrig var att påverka någon av informanterna negativt. Vi hade i förväg heller inte en tanke på att ämnet i sig kunde uppfattas som något negativt, som i sin tur påverkade att vi var oförberedda i den befintliga situationen om hur det skulle kunna hanteras. I följande intervjuer med informanter som valt att inte delta i KN ändrade vi vårt bemötande genom att vara mer försiktiga när vi ställde frågor samt tydliggjorde vi innan intervjun påbörjades att vi själva hade en mycket neutral inställning till nätverket.

Sjöberg beskriver problem som inkluderar etiska ställningstaganden och där det även kan kännas svårt att rikta kritik mot människor som välkomnat en och som släppt in en i sitt liv.¹¹⁰ Det etiska ställningstagandet vi gjorde har inneburit att vi överlag inte behöver rikta kritik offentligt mot en viss informant, något som hade känts svårt att behöva göra då våra informanter varit så pass tillmötesgående.¹¹¹ Vad gäller vårt tydliggörande av vårt etiska förhållningssätt för informanterna har det tyvärr brustit i flera sammanhang. När intervjuer varit inbokade i förväg har dokumentet om vårt etiska förhållningssätt kunnat delges, men när intervjuer blivit bokade samma dag när vi varit på plats på Blekinges Polismyndighet har informationen endast kunnat delges muntligen.

¹⁰⁷ Jmf. Vetenskapsrådet. s.12- 14

¹⁰⁸ Merriam. (2006). s.47

¹⁰⁹ Jmf. Sjöberg (1999). s. 53

¹¹⁰ Jmf. Ibid. s. 143

¹¹¹ Jmf. Sjöberg (1999). s. 178

Valet av att inte spela in intervjuerna på band har vi upplevt haft sin fördel i att informanterna varit öppna, något som vi tror beror på att en bandspelare inte funnits i närheten som en hämmande faktor. Dock finns också en nackdel med valet även om vi under intervjuerna varit två. Oavsett om en sitter och skriver under hela intervjutillfället finns ändå risken att viss information missats som har betydelse eller att viss information i efterhand upplevts som ofullständig av oss. I alla fall har vi tyvärr heller inte kunnat återkomma till våra informanter då telefonnummer inte tagits eller då de inte haft en mejladress som varit direkt knuten till dem.

8. Teori

I teoriavsnittet behandlas jämställdhet och genus ur ett samhällsperspektiv. Vidare presenteras över- och underordning i förhållande till kön, genussystem, genuskontrakt och härskartekniker. Avsnittet avslutas sedan med maktstrukturernas reproduktion i samhället.

8.1 Jämställdhet och genusperspektiv

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.¹¹² Jämställdhet innefattar ett genusperspektiv som ska prägla alla former av beslut och kvinnors intressen ska värderas likvärdigt med mäns och återspeglas i rättigheter och tilldelning av resurser.¹¹³

Enligt Amundsdotter & Gillberg slås det fast i Agenda 21 att hållbar utveckling omfattar den sociala dimensionen som bland annat betonar jämställdhet mellan könen, demokrati och inflytande i beslutsprocesser som ett krav och en av de grundläggande förutsättningarna för hållbar utveckling. I grunden handlar det om människors lika värde och att varje människa är betydelsefull i en levande demokrati. I ett demokratiskt samhälle bemöts kvinnor och män som individer istället för som kön.¹¹⁴ I regeringens skrivelse *En svensk strategi för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig* präglas det hållbara samhället bland annat av att medborgarna har lika möjligheter oavsett kön.¹¹⁵

Det finns en studie som Nutek (Närings- och teknikutvecklingsverket) tagit fram som visar att kvinnor och män som blandas på en arbetsplats ger bättre arbetsklimat och färre sjukskrivningar som i sin tur bidrar till bättre lönsamhet för företagen.¹¹⁶ Ser vi till vårt eget land, Sverige, så framstår det som ett jämställt land av andra men vi tillhör en av de mest segregerade arbetsmarknaderna i världen.¹¹⁷ Könsegregering, innebär att kvinnor och män befinner sig inom olika områden, på olika positioner och har olika uppgifter.¹¹⁸ Vertikal könsegregering (även kallad glastak) innebär att män innehar högre och mer kvalificerade samt ledande positioner i arbetslivet i betydligt högre utsträckning än kvinnor, och i konsekvens härmed tenderar kvinnor att vara underordnade män. Med horisontell segregering (även kallad glasvägg) mellan könen menas att det finns en sorteringsprincip som fördelar kvinnor respektive män till olika branscher, yrken samt jobb.¹¹⁹ ¹²⁰ Därför är det viktigt att vi handlar efter våra värderingar så att nya handlingsmönster bildas.¹²¹ Detta kräver kunskap och

¹¹² Amundsdotter & Gillberg (2005). *Den jämställda arbetsplatsen*. Bilda Förlag: Stockholm. s.33-34, NE (2012).

Jämställdhet. <http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> Hämtad: 2012-05-21

¹¹³ Regeringen (2004). *En svensk strategi som förutsättning för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig*. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/76/42/cb1f06c1.pdf> Hämtad: 2011-11-13, s.16

¹¹⁴ Amundsdotter & Gillberg (2005) s.27-33

¹¹⁵ Regeringen (2004). *En svensk strategi som förutsättning för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig*. s.7

¹¹⁶ Amundsdotter & Gillberg (2005). s.36

¹¹⁷ Albinsson, Gunilla. *Maskulinitet, familj och arbete*. Föreläsning: 2011-11-02

¹¹⁸ Glans, Hanna (2008). *Uppdrag: Jämställdhet*: Liber: Malmö. s. 135

¹¹⁹ Berglund, Thomas m.fl (2009). *Arbetslivet*. Studentlitteratur. s. 396-397

¹²⁰ Amundsdotter & Gillberg (2005). s.68

¹²¹ Ibid. s.67

medvetenhet som skapar möjligheter att påverka och är av betydelse för ett förändringsarbete. Samtidigt är förändringsarbetet mot ett jämställt arbetsliv besvärligt då det utmanar den rådande obalansen i makten mellan kvinnor och män, där Amundsdotter och Gillberg menar att motstånd är en del av processen.¹²²

Att arbeta för hållbar jämställdhet kräver att vi måste våga se maktfrågan och agera kring områden som handlar om:

- Rättvisa och lönsamhet
- Att män och kvinnor tänker olika
- Att kvinnor är mer fattiga än män
- Att kvinnor har färre valmöjligheter

Maktobalansen och fördomarna som finns mellan kvinnor och män är varken naturlig eller oföränderlig och könsordningen gör att kvinnor får en generellt svagare social, ekonomisk och politisk situation.¹²³ För att arbeta med jämställdhet har Regeringen satt upp fyra mål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Arbeta efter ekonomisk jämställdhet (arbete och utbildning).
3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.¹²⁴

Kerstin Alnebratt påpekar att ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering i den egna organisationen inte kommer av sig själv genom att enbart fatta beslut och tillhanda ha policydokument. Organisationen måste aktivt delta i arbetet där ledningen tar ansvar för att fatta beslut, ger tydliga mål och tillgodoser de resurser som krävs, samt gör uppföljning och utvärdering. Hon menar att det är viktigt att vara uppdaterad och att ha det grundläggande behovet av fakta och kunskap om jämställdheten i organisationen. Och där forskningen bidrar med viktig kunskap som vi måste kunna relatera till den egna verksamheten.¹²⁵

Kapitel 1 diskrimineringslagen innefattar indirekt diskriminering som betyder att någon missgynnas genom tillämpning av ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön. Diskrimineringslagen omfattar aktiva åtgärder i arbetslivet som bland annat rör kön i kapitel 3. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön och motverka diskriminering på sådana grunder. De ska tillsammans verka för att utjämna skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som kan betraktas som lika eller likvärdigt. De ska också främja möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena arbete med föräldraskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön. Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. När det på en

¹²² Amundsdotter & Gillberg (2005). s.72

¹²³ Glans (2008) s.17

¹²⁴ Arnesson, Kerstin, *Hållbar jämställdhet*. Föreläsning: 2011-11-01

¹²⁵ Jämställ (2012). *Jämställdhetsintegrering är en kraftfull strategi – när den används*.

http://www.jamstall.nu/om_jamstall/vi_bakom_portalen/kerstin_alnebratt_nationella_sekretariatet_1 Hämtad: 2012-04-01

arbetsplats inte är en huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.¹²⁶

8.2 Relationen mellan kvinnor och män

Connell, Mark och Wahl m.fl. har uppfattningen att kön är socialt och kulturellt konstruerat oavsett om begreppet kön eller genus används.¹²⁷ Inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och teoribildning används begreppet genus för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som tillsammans formar människors sociala kön. Begreppet genus infördes i forskningen för att betona relationen mellan könen, att uppfattningar, normer och idéer om att kön skapas genom relationer. Begreppet används också som ett redskap för att studera vad som uppfattas som manligt och kvinnligt. Parallellt med begreppet genus används termen kön i samma betydelse vid studier inom genus som konstruktion och dess konsekvenser.¹²⁸ Glans använder begreppet kön i förståelsen av att kvinnors och mäns kroppar ser olika ut fysiskt, men att kvinnlighet och manlighet är socialt och kulturellt skapade.¹²⁹ Enligt Wahl m.fl. började begreppet användas som en översättning av engelskans gender. Motivet till detta var att tydligare kunna göra åtskillnad mellan biologiskt och socialt kön.¹³⁰ Mark förklarar vidare att vi har ett antagande om att kön är biologiskt givet samtidigt som det är socialt och kulturellt skapat.¹³¹

Connell beskriver att genus vanligtvis syftar på den kulturella skillnaden mellan kvinnor och män som beror på den biologiska uppdelningen i hanar och honor. Där bygger tanken på dikotomi och kontrast. Dikotomi innebär att man delar upp genus i två delar, maskulinum och femininum. Alla måste höra antingen till den maskulina eller feminina delen och dikotomi utesluter att man inte kan tillhöra båda. Men det finns invändningar mot en sådan definition då människor inte lever i två skilda världar. En definition som bygger på skillnader mellan män och kvinnor utesluter bland annat mönstren av skillnader mellan kvinnor och andra kvinnor respektive mellan män och andra män från genusbegreppet.¹³² Connell beskriver även den additiva modellen som ligger till grund för de flesta genusediskussioner inom socialpsykologin, där begreppet könsroller är vanligt. I det ordet förenas en biologisk och en dramaturgisk term. Den kommer från att de två sfärerna inte går att hålla isär helt och hållet och innebär att genusskillnader uppstår ur både biologi och sociala normer.¹³³

Connell beskriver att varaktiga eller vidsträckta mönster inom sociala relationer bildar strukturer, där genus måste betraktas som en social struktur.¹³⁴ Han menar att genus är någonting vi skapar och reproducerar i det sociala livet under en ständigt pågående social process.¹³⁵

Amundsdotter m.fl. och Wahl beskriver att genussystem handlar om maktrelationer mellan könen på strukturell nivå och där Connell menar att genussystem världen över missgynnar

¹²⁶ SFS 2008:567 3 kap. *Diskrimineringslag: Aktiva åtgärder, arbetslivet.*

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>. Hämtad: 2012-04-03. s.9, Notisum (2011)

Diskrimineringslagen <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm>. Hämtad 2012-06-03

¹²⁷ Connell, Raewyn (2003). *Om genus*. Daidalos. s.19, Connell (2009). *Om genus*. Daidalos. s.82-83, Mark, Eva (2007). *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur: Lund.38-39, Amundsdotter & Gillberg. (2005). s.46

¹²⁸ NE (2012). *Genus* <http://www.ne.se/genus/181336> Hämtad: 2012-05-21

¹²⁹ Jmf. Glans (2008). s.19

¹³⁰ Wahl, Anna m.fl. (2001). *Det ordnar sig*. Studentlitteratur: Lund. s.49-50

¹³¹ Mark (2007). s.38-39

¹³² Connell (2003). s.19

¹³³ Ibid. s.50-52

¹³⁴ Ibid. s.21

¹³⁵ Ibid. s.18, 48, 77-78

kvinnor och gynnar män. I organisationer uttrycks det genom genusstrukturer och symboler. Enligt Yvonne Hirdman krävs en kännedom om genusfördelningen mellan män och kvinnor för att tolka genusstrukturernas konsekvenser i organisationer. Systemet styrs av två principer, (1) kvinnor och män hålls isär och (2) det män gör värderas i regel högre än kvinnors arbete, mannen blir normgivare för det som ”räknas och anses viktigt”.¹³⁶

”Och till kvinnan sade han: jag skall låta dig utstå mycken vedermöda, när du bliver havande; med smärta skall du föda dina barn. Men till din man skall din åtrå varda, och han skall råda över dig. (Bibeln 1:a Moseboka 3:1)”¹³⁷

Hirdman skildrar genuskontraktet mellan man och kvinna. Hon beskriver det som ett osynligt kontrakt som binder kvinnan till underordning. Han har ansvaret, beskyddet och försörjningen och Hon ska föda barn och sköta hemmets sysslor, något som finns återberättat i både bibeln, koranen och andra mytologiska berättelser.¹³⁸ Det största bekymret är att utifrån denna naturliga ordning skapas en slags ursituation, där praxis och tolkning skapar övertygelsen om att kvinnans naturliga plats *är* hemma, underordnad, underrepresenterad och underbetald. Kvinnors biologi legitimerar kvinnors sociala plats på grund av den biologiska skillnaden, barnafödandet.¹³⁹ Men fortplantning, repetitionen och naturen är inte *i sig* en orsak till kvinnors underordning. Den leder inte *i sig* fram till manlig överhöghet samt skapar den inte *i sig* den manliga normen. Genom att hävda att något är naturligt innebär inte en tvingande acceptans av följdföreteelser som evigt givna, där kvinnor ska vara bundna till hem/hus, barnet osv. Det legitimerar ingen segregering eller gör den *naturlig* samt behöver vi behöver inte förstärka det till en evig plikt, det räcker med att vi inte vill.¹⁴⁰ Hirdman tar upp ett vanligt argument ”Det föll sig naturligt att jag, som hade det lägre betalda arbetet gav upp det när det andra barnet kom. Jag stannade hemma av fri vilja.”¹⁴¹ Underordning skapar inga glada, fria själar utan den skapar slavmentaliteten som behövs för underordningen ska bli verklig.¹⁴²

Berit Ås tar upp olika härskartekniker som syftar på olika sociala manipulationer varmed en grupp eller person behåller sin position gentemot människor från andra grupper eller gentemot en individ. Hon tar bland annat upp Osynliggörande, Förlöjligande och Underhållande av information. Osynliggörande innebär bland annat att någon marginaliseras genom till exempel att någon tar åt sig äran för det som en annan individ åstadkommit. Förlöjligande innebär att någon på ett manipulativt sätt framställer någons argument eller person som löjlig och oviktig. Exempel på en sådan situation är när en man vänder sig till samt pratar med en annan man när en kvinna står vid sidan om. Kvinnan blir inte inbjuden till samtalet av uppfattningen att hon ändå inte har något att delge eller att hon inte förstår diskussionsämnet. Den tredje härskartekniken, Undanhållande av information, innebär att någon utestängs eller marginaliseras genom att inte få ta del av information som den berörs av.¹⁴³

¹³⁶ Wahl mfl. (2001) s.38, Amundsdotter & Gillberg. (2005). s.64, Connell (2009) s.10

¹³⁷ Hirdman, Yvonne (2004). *Genus- om det stabila föränderliga former*. Liber:Malmö. s. 77

¹³⁸ Ibid. s. 85, 88

¹³⁹ Hirdman (2004). s. 81-82

¹⁴⁰ Ibid. s. 84

¹⁴¹ Ibid. s. 90

¹⁴² Ibid. s. 92

¹⁴³ Ås, Berit. Film. *De fem härskarteknikerna- en teori om maktens språk*. Produktion Växjö: Bild & Ord, Wikipedia (2012) Sökord: Härskarteknik. <http://sv.wikipedia.org/wiki/H%C3%A4rskarteknik> Hämtad: 2012-05-19

8.3 Vidmakthållande av grupprelationer

Norbert Elias förklarar innanför- och utanförskap genom att män ses som etablerade och kvinnor som outsiders. Enligt Elias etableras och fungerar gruppers sammanhållning genom att de baseras på delade minnen, värderingar och på långvarig intim vänskap/fiendskap. Det är den sammanhållning och interaktion som skapar maktrelationen mellan etablerade och outsiders. Elias allmängiltiga formulering är att i alla etablerade maktförhållanden så;

"betraktar sig de mäktigare grupperna som "bättre", som utrustade med en specifik egenskap som delas av alla deras medlemmar och som de andra saknar. Dessutom får i alla dessa fall de "överlägsna" mindre mäktiga personer att själva känna att de saknar denna förtjänst – att de är underlägsna mänskligt sett". (Elias & Scotson 1999, s. iv)

Inom varje grupp finns en moralisk hierarki där några uppträder mera moraliskt och korrekt än andra, följer normer, lagar och regler i större utsträckning samt betar sig enligt kraven på kultur och ordning. Den moraliska differentieringen är viktig för att etablera och upprätthålla maktskillnader.¹⁴⁴ När någon i en grupp nedvärderar en medlem i den andra gruppen har enligt Elias inte i grunden att göra med individuella egenskaper eller kvalitéer. Det är medlemskapet i en nedvärderad grupp eller kategori som leder till att medlemmarna kollektivt betraktas som skilda från och som underlägsna den andra gruppen. Genom att trycka etiketten "lägre värde" på en annan grupp är ett sätt att upprätthålla sin sociala överlägsenhet. Tekniken är effektiv då den också formar den andra gruppens självbild och identitet, och därigenom försvagar den.¹⁴⁵

Charles Tilly förklarar att ojämlikheten mellan män och kvinnor mer eller mindre upprättas avsiktligt. Bestående ojämlikhet påverkar inkomst, förmögenhet, makt, respekt, rykte och privilegier. Det skapas i kategorier som bland annat innefattar kön inom organisationer som till exempel sociala relationer, familj och lokala samhällen.¹⁴⁶ Kategorier förenar de som bedöms lika, skiljer ut de som bedöms olika samt definierar relationerna de emellan. Tilly menar att det verkar som att grupper skapas när medlemmar inom en grupp konkurrerar med andra utanför gruppen och att det är så en förkastningslinje skapas.

Berättelser skapas utifrån ett kulturmaterial som innefattar delade begrepp, övertygelser, minnen, symboler, myter och lokal kunskap. De uttrycker delade föreställningar om vilka vi är, vilka de är samt vad som skiljer oss åt och vad som förenar oss. Gruppmedlemmarna använder berättelserna för att förklara och rättfärdiga sitt beteende.¹⁴⁷ Tilly beskriver att skillnaderna mellan manligt och kvinnligt har skaffat sig ett trögrörigt kulturellt pansar som dyker upp inom nästan alla sociala strukturer.¹⁴⁸ Ojämlig behandling av kvinnor och män skapar skillnader i kvalifikationer och sociala band som kvinnliga och manliga arbetare för med sig till arbetsplatserna.¹⁴⁹ Vi kan utifrån Tilly se att ojämlikheten blir bestående när dessa skillnader mellan män och kvinnor införs och överförs mellan olika organisationer. Den bestående ojämlikheten kan ses som något som införs av ett syfte där tillgång till resurser står i centrum och inte utifrån syftet att enbart skapa skillnader mellan kön. Kvinnor och män för

¹⁴⁴ Elias, Norbert (1999). *Etablerade och outsiders*. Arkiv: Lund. s.4

¹⁴⁵ *Ibid.* s. 6

¹⁴⁶ Tilly, Charles (2004). s. 19-22

¹⁴⁷ *Ibid.* s. 74-76

¹⁴⁸ *Ibid.* s. 22-23

¹⁴⁹ *Ibid.* s. 25-26

med sig ojämlikheten i viss utsträckning från en organisation till en annan och där även historiska anseenden om män och kvinnor lever kvar som förstärker processen.¹⁵⁰

9. Resultat – Kvinnligt nätverk

Resultatet är disponerat genom att först presentera målen för nätverket och därefter informanternas beskrivning av organisationskulturen. Sedan framläggs betydelsen på organisationsnivå där chefer och icke deltagares berättelser ges och därefter framförs betydelsen på individnivå som skildrar deltagarnas beskrivningar.

Informanterna består av 19 anställda poliser varav 9 kvinnor och 10 män. De är mellan 25-66 år och antal år i tjänst varierar från nyexaminerade upp till 45 år. Intervjuer har skett med både medarbetare och chefer inom olika områden. Cheferna har befattningar på direkt, indirekt och strategisk nivå. Konsulten Carina Augustsson, som driver nätverket, har även intervjuats och valt att framträda vid namn tillsammans med länspolismästaren Per Svartz och HR-chefen Örjan Zettergren som har det övergripande ansvaret för KN. Övriga informanter har fingerade namn och är kontrollerade mot samtliga anställda poliser inom Blekinge läns Polismyndighet. För att skydda informanternas identitet redovisar vi kön, om de är medarbetare eller chef samt om de deltar eller inte deltar i nätverket. Inifrånperspektivet vi erhållit genom att observera kvinnligt nätverk har möjliggjort att vi kunnat ställa frågor utifrån det vi sett och upplevt. Frågor har till exempel ställts om uppfattningar kring att manliga chefer deltar samt om att genusrelaterade ämnen i stor utsträckning endast behandlas inom nätverket, därmed också i högre utsträckning av kvinnor.

Målen med KN är framtagna av ledningen och godkända och kompletterade med deltagarnas förväntningar på nätverket. De är inte specifika för kvinnor och konsulten menar att målen även skulle kunna tilldelas männen, förutom när det gäller punkt fyra. Målen är följande:

- Kompetenshöjning inom personlig-, grupp och ledarskapsutveckling.
- Nätverket fungerar som en god arena/mötesplats för att diskutera aktuella ämnesområden och där förbättringsidéer uppkommer och sen skickas vidare för ev. implementering.
- Nätverket ska vara ett ”verktyg” som leder till förbättringar inom myndigheten.
- Öka möjligheten till att fler kvinnor söker ledande befattningar samt att de kvinnor som antar ett uppdrag i ledande befattning har/får goda förutsättningar.

En anledning/målsättning för konsulten med KN är att kvinnor ska stötta varandra och inte ”hugga varandra i ryggen”. Något som hon menar inte är helt ovanligt oavsett om det är i den offentliga verksamheten eller i det privata näringslivet.

9.1 Organisationskultur

Det har visat sig förekomma likartade uppfattningar inom Polisen om varför kvinnor inte blir chefer i samma utsträckning som män och som är en del av organisationskulturen. Flertalet av uppfattningarna har visat sig på olika nivåer inom organisationen. Både kvinnor och män nämner barn och familj som hinder, att män i större utsträckning än kvinnor söker tjänster utan att kunna allt, att män har lättare för att bli chefer då de har en ledarskapsbakgrund från lumpen samt att cheferna sitter länge på samma post. En del kvinnor upplever även att de måste vara bättre än män just för att de är kvinnor.

¹⁵⁰ Tilly, Charles (2004). s. 19-22

"Vi som kvinnor är försiktiga när vi söker tjänster och genom nätverket kan extra stöttning fås av andra kvinnor." /Kvinnlig chef, deltagare KN

På ledningsnivå sägs också att det finns en viss tröghet som inte ger samma förutsättningar för kvinnor att bli chefer och menar att kulturen tar lång tid att förändra samt att frågorna inte ägnats uppmärksamhet. Vidare berättas att polisyrket historiskt sett är ett manligt arbete, något som kanske lever kvar och är en anledning till det låga antalet kvinnor. Det nämns även att det inte går att förändra chefstjänster i syfte att få arbetet att passa ihop med det privata livet, något vi upplever vara mer riktat mot kvinnor än män då det var problematiken runt att kvinnor inte blir chefer i samma utsträckning som män som samtalsämnet behandlade.

Det finns också uppfattningar om hur en kvinna ska vara och inte vara. Både män och kvinnor påpekar att män vill ha kvinnor som är kvinnliga. Exempel på sådana könsrelaterade uppfattningar är åsikterna om kvinnorna som valt att inte delta i KN, att de är lite mer "grabbiga" samt att de umgås mer med killar än tjejer. De "manhaftiga kvinnorna" beskrivs som att de dras med och påverkas av den manliga jargongen.

Från en manlig informant gavs en syn på ledarskap som visar hur starkt förknippat det är med "manlighet". Han beskriver den typiske ledaren som en "alfahane" med egenskaper som att inte ha något tålmod, ta snabba beslut, vill visa vem som bestämmer, ansvarstagande och som står för sitt handlande. En "alfahane" är förknippad med ett auktoritärt ledarskap och kan vara både en man och en kvinna. Men när det handlar om känsliga situationer som tar tid menar han att det blir svårt för "alfahanar". Han beskriver att det behövs ett bredare perspektiv vad avser kön inom myndigheten, då vissa unga killar tror sig veta bäst och då vissa kvinnor behöver bättre självkänsla för att våga.

En del av organisationskulturen som vi fått beskrivna för oss är hur vissa män inom organisationen bemöter kvinnor. En informant berättade om hans kvinnliga kollega som inte blir tilltalad eller får komma till tals av äldre män, då vissa äldre män som arbetat inom myndigheten länge anser att kvinnor inte tillhör polisyrket. Den manliga informanten beskriver att trots kvinnan har en högre befattning än vad han själv har förekommer situationer där den äldre mannen istället vänder sig till honom. Detta trots att det är kvinnan som ställt en fråga, befinner sig precis vid sidan om honom och där det är kvinnan med högre befattning som berörs i större utsträckning då det är hon som är beslutstagare. En annan företeelse är att det var en kvinnlig chef som kom med idén om KN, som sedan diskuterades tillsammans med länspolismästaren och HR- chefen och resulterade till ett gemensamt initiativ till att nätverket återskapades. Ledningen anses ha kommit med god support och informanter, både på medarbetar- och chefsnivå, säger att det var länspolismästaren som kom med idén om att starta upp nätverket igen. Överlag är det han som får äran till att nätverket finns idag där informanter säger att det är tack vare länspolismästarens intresse för jämställdhetsfrågor som aktiviteten finns.

9.2 Kvinnligt nätverk på individnivå

Flertalet av de kvinnliga informanterna som deltar i KN anser att det är för stort fokus på ledarskap då alla inte vill bli chefer. Samtidigt tilläggs det att om det finns ett personligt intresse för att bli chef så är det viktigt att chefskap och ledarskap lyfts fram.

Deltagarna upplever det som negativt när cheferna deltar och beskriver att träffarna mynnar ut i en krystad stämning där de känner sig hämmade och inte vågar uttrycka allt de känner, då de är rädda att det ska "ligga dem till last" vid ett senare tillfälle.

”Beter sig en chef som att han inte intresserad av sin personal i vanliga fall blir det konstigt om han dyker upp på KN och ska verka intresserad.” /Kvinnlig medarbetare, deltagare KN

Klädkoden för nätverket är civilklädd som även står på inbjudan och något som ledningen tagit del av, men flertalet av cheferna kommer till nätverket uniformsklädda.

Deltagarna upplever nätverket som viktigt då de fortfarande är i minoritet inom organisationen. De anser att nätverket är betydelsefullt då personlig utveckling, trygghet, stöttning, erfarenhetsutbyte, personliga stärkning, kontaktnät och gemenskap erhålls. Flera påpekar att alla får komma till tals och att det är en arena för att lyfta ”kvinnliga” tankar samt nämns den positiva energin som nätverket ger och fördelen med att möta kvinnor i en högre position. De säger även att konkurrensen och tävlan försvinner mellan varandra.

”Genom en större förståelse för hur andra arbetar hamnar man inte bara i sin egen bubbla. Alla behöver ett nätverk där erfarenheter och känslor kan delas.” /Kvinnlig medarbetare, deltagare KN

”När deltagare med chefsbefattning delar med sig av sina erfarenheter, då känner jag, kan och vågar hon så vågar jag.” /Kvinnlig medarbetare, deltagare KN

Deltagarna uppfattar konsulten som en härlig inspirationskälla och ser hennes arbete som viktigt för KN. De upplever att det är positivt att det drivs av en extern konsult då hon tar upp känsliga frågor samt kommer med andra infallsvinklar.

Konsulten kan trycka på ömma punkter och hon vågar sätta tryck på känsliga diskussionsämnen genom att ställa personliga frågor. /Kvinnlig medarbetare, deltagare KN

Inom nätverket diskuteras härskartekniker och deltagarna lär sig att känna igen hinder och motstånd som kan uppstå i en mansdominerad organisation. Kvinnorna har reflekterat över härskartekniker i förhållande till deras arbete och där det bland annat framgått att dem blivit utsatta för uteslutningsmetoden genom att information stannat inom vissa grupper.

9.3 Kvinnligt nätverk på organisationsnivå

Nätverket ökar kvinnors kompetens vad avser personlig- och ledarskapsutveckling, samt att deltagarna själva upplever den personliga utvecklingen som betydelsefull och nämner att stor fokus läggs på ledarskap. De anser även att de fått bättre sammanhållning som resulterat i ett effektivare samarbete mellan avdelningar och kontor, då fördomar och rykten om varandra försvunnit genom integreringen i KN. Kvinnorna ser positivt på att de får möta andra kvinnor som tagit sig framåt i yrkeslivet.

26 av deltagarna i KN fick frågan om de är intresserade av en ledande befattning eller av en annan ledande befattning än de har idag och av de 26 kvinnorna var alla utom två intresserade av en ledande befattning i framtiden. Men ingen kan konkret säga att nätverket leder till att fler kvinnor blir chefer. De som blivit chef under de senaste åren menar att de haft viljan från början och de anser inte att nätverket varit en del i det.

Det finns inte några planer för en utvärdering av nätverket. Länspolismästaren anser att en utvärdering är viktig men att det är svårt att mäta antalet kvinnliga chefer som nätverket genererat, något som även HR- chefen påpekar. HR- chefen tillägger att det inte går att utvärdera allt och KN kommer inte högt på prioriteringslistan gällande utvärderingar. Länspolismästaren tillägger att en av polisens svagheter generellt sett är att göra bra

utvärderingar, något som polisen får kritik för. Han anser att en bra tid för utvärdering är efter 4-5 år.

Nätverket anses inte vara relevant att ta upp i organisationen, varken på ledningsmöten, chefsforum eller vid andra sammankomster. Det anses vara ett tillfälligt sidoprojekt. Det visar sig genom att flertalet av informanterna inte har kännedom om mål, syfte eller vem som är ansvarig för KN. Informanter som medverkar i chefsforum medger att nätverket inte nämns där och vid ledningsmöten meddelas det att KN ägt rum, men inget mer konkret om träffarna. Flera män anser sig heller inte behöva ta del av vad som händer i nätverket, de menar att det är något som bara berör kvinnorna. En manlig informant säger att deltagarna i KN åker iväg och "gör något" med konsulten "där borta", det "lever sitt eget liv". Det önskas att nätverket gav "ringar på vattnet" i organisationen. Flertalet av informanterna påpekar också att nätverket behövs just nu i myndigheten, men de vet inte om det behövs i framtiden.

I uppföljningssamtal om KN är det överenskommet att nätverket ska fortsätta och länspolismästaren menar att förändring kräver tid. Länspolismästaren går i pension under 2012 och nämner att de inte kan vara säkra på att nästa efterträdare delar samma uppfattning kring KN, samtidigt som det inte enbart avgörs av en länspolismästare då hela ledningen har ett ansvar. Samtidigt sägs det på annat håll att det eventuellt inte kommer att finnas ekonomi till en konsult i framtiden som innebär att deltagarna själva ska driva det.

En del väljer att inte delta i nätverket på grund av den redan allt för höga arbetsbelastningen. Vad gäller planeringen för att deltagarna ska få möjlighet att medverka kan vi se att andra åtaganden gå före, som utbildningar, när nätverksträffen krockar med andra aktiviteter. Aktiviteten planeras heller inte om även om möjligheten finns i vissa fall. Det tilläggs att en anledning till att kvinnor inte alltid har möjlighet att delta i KN beror på att verksamheten har behov av de anställda.

Trots att samtliga kvinnor ska ha rätten att delta i KN framgår ändå att vissa väljer att inte delta då de upplever det som besvärande att meddela sin chef att de behöver ledigt samt uttrycker de att de inte frågar för att de ändå tror att de får ett nej av chefen. Deltagare anser att en chef som är engagerad i sin personal och intresserad av nätverket underlättar deltagandet, då de aldrig behöver motivera varför de ska delta. En del anser att det får försvara sitt deltagande inför sina kollegor, främst äldre män.

Ämnesområden som diskuteras inom nätverket som till exempel förbättringsområden behandlas inte vidare på ledningsnivå för eventuellt fortsatt arbete. Det råder delade meningar mellan deltagare i KN och de på ledningsnivå om vad som uträttas inom nätverket och betydelsen av det. Ledningen anser att vissa deltagare i nätverket diskuterar "tredje våningen"¹⁵¹ då de ger negativt riktade kommentarer mot ledningen, något som ledningen anser som olämpligt. De anser även att det är opassande att deltagarna diskuterar den otrygghet de upplever i tjänsten. Det finns även uppfattningar om att nätverket behandlar samma ämnen och att deltagarna istället borde arbeta med något konkret, som att lösa ett problem eller hjälpa till med riktlinjer i organisationen. De ges exempel på att deltagarna kan arbeta med medarbetarpolicy, verksamhetsplan och besöksskydd utifrån hur det kan implementeras i organisationen. De sägs även att frågor som behandlas i nätverket borde lyftas till ledningsgruppen. Tilläggas ska i sammanhanget att deltagarna själva har arbetat med vad man kallat Hinder & Resurser. Deltagarna har svarat på enkätfrågor om vilka problem som finns inom organisationen och gett förslag på hur arbetssätt, förhållningssätt och samarbete kan förändras så att organisationen bli mer effektiv. Dessa idéer har sedan presenterats muntligen samt överlämnats skriftligen till ledningen.

¹⁵¹ Ledningen kallas tredje våningen av båda medarbetare och chefer inom polisen

Vad avser nätverkets acceptans inom organisationen kan vi se att de som inte deltar i nätverket, både män och kvinnor, anser att vissa kvinnor behöver nätverket som stöttning och menar att deras dåliga självförtroende och självkänsla behöver stärkas. De som inte deltar säger att de inte behöver stöttning och att de inte vill särskilja sig från männen. En informant påpekar att om kvinnor söker en tjänst inom en mansdominerad arbetsplats "får de ta det för vad det är, att de vet vad de ger sig in på". En informant menar att de som varit poliser länge har funnit sin roll och säger att vissa prioriterar tjänsten framför att lägga en dag på att "leka" i Bodaborg.

"Jag skulle kunna vara med i KN om det fanns tid till det, de gör ju en massa roliga saker som till exempel spa."/Kvinnlig chef, icke-deltagare

Ytterligare en informant säger att tiden inte räcker till för att offra en dag på nätverket, "det tar mer än vad det ger", men menar att hon skulle kunna delge sina erfarenheter om hon deltog då hon har många års erfarenhet inom Polisen.

Män säger att deras kollegor, främst manliga, ger negativa kommentarer om nätverket. Det är skämtsamma negativa yttranden som till exempel syjunta och hönsnätet.

"Yngre män har inte förståelse för KN, de gäcker¹⁵² och säger att det är det där hönsnätet igen."/Manlig chef

Det nämns även att det blivit bättre och att dessa yttringar inte längre hörs lika ofta. Kvinnor säger att kommentarerna läggs fram som ett skämt men beskriver att det finns en allvarsam ton i uttalandena. Flera av deltagarna i KN påpekar att nätverket inte är "någon röststrumpeförening" eller "syjunta", utan att de lyfter viktiga frågor.

"Det är inget hemligt med KN, innehållet skiftar, det är inget feministiskt."/Kvinnlig medarbetare, deltagare Kvinnligt nätverk

Deltagarna tillägger att innehållet i nätverket inte enbart är för kvinnor utan även något för män och de anser att män borde delta för att se vad det är för hinder kvinnor möter på i organisationen, att män också behöver se vart problemet ligger.

"Det är en nackdel att männen inte får höra motgångar. Vissa känner att de måste överbevisa och vara dubbelt så duktig för att bli chef, eller överhuvudtaget."/Kvinnlig medarbetare, deltagare Kvinnligt nätverk

Flertalet av de manliga informanterna upplever KN som positivt och uppskattat av sina kollegor som deltar. Det anses att nätverket bidrar till att kvinnor känner "Jag duger också!"

"Kvinnor behöver kanske stärkas mer än män på högre nivåer, kvinnorna kan få skinn på näsan om de håller ihop."/Manlig medarbetare

"KN är ju ingen ladies night utan det är ju även chefer och män med på aktiviteterna."/Manlig chef

Män anser också att de borde få ta del av aktiviteterna då det generellt sett inte är specifikt för kvinnor där föreläsningar, personlig utveckling samt möjligheten att möta medarbetare från

¹⁵² Jäcker: narrar

andra avdelningar framhålls som intressanta. En del av männen anser att ämnen som till exempel manligt och kvinnligt som diskuteras inom nätverket egentligen behöver lyftas på högre nivå för att skapa förändring. De anser att det endast blir ett perspektiv på frågorna inom KN.

”Män kanske också behöver lyfta frågor om att vara pappaledig, något som vara svårt i en manlig arbetsmiljö.” /Konsulten

Konsulten anser att kvinnor behöver ett eget forum samtidigt som det hade varit bra med ett gemensamt där både kvinnor och män deltar. Det pågår en diskussion om männen ska integreras i KN, eller i alla fall ges möjlighet till att delta vid nätverkets föreläsningar. Det uttalas om att frågor måste diskuteras i större sammanhang än enbart bland kvinnor, samtidigt som nackdelar vägs emot då män anses ta sig fram utan ett formellt nätverk. Det påpekas samtidigt att om kvinnor och män skulle integreras i samma nätverk skulle det bli en fortsatt manlig jargong och kvinnorna skulle återigen få svårt att göra sin ”röst hörd”. Länspolismästaren menar att cheferna måste känna till problematiken till varför kvinnor inte vill bli chefer. Det moderna är att man idag ser det utifrån individen och tänker mer på den personliga utvecklingen.

10. Analys – Kvinnligt nätverk

10.1 Organisationskultur

En tänkbar anledning till det låga antalet kvinnor inom Blekinges Polismyndighet beskrivs vara att polisyrket historiskt sett är ett manligt arbete och att det kanske lever kvar. Det kan jämföras med studien *Hur är det att vara kvinnlig polis 2007* där flertalet respondenter inom Blekinges Polismyndighet upplever en mansdominans.¹⁵³ De upplever, i högre utsträckning jämfört med andra Polismyndigheter, att de inte har samma utvecklingsmöjligheter och det vanligaste argumentet är att poliskåren är uppbyggd på manliga traditioner och normer, där framförallt män besitter högre befattningar och manliga chefer tillsätter andra män i ledande befattningar.¹⁵⁴ Synen på ledarskap har visat sig vara kopplad till den manliga normen. Från en manlig informant gavs beskrivningen av en ”alfahane” som visar på hur starkt förknippat ledarskap är med ”manlighet”. Beskrivningen går att jämföra med Keisus studie där ledarskap uttrycktes i maskulint kodade svar. Likheterna mellan Keisus studie och den manliga informantens uppfattningar om ledaregenskaperna är dominant, lätt att ta beslut, stå för dem samt att ha en tävlingsmentalitet.¹⁵⁵ De olika hinder kvinnor möter kan förklaras utifrån Haake som säger att kulturen inom Polisen beskrivs som manlig och att de som inte passar in i manliga värderingar och normer exkluderas. I förhållande till det och vad Glans beskriver, att kvinnlighet och manlighet är socialt och kulturellt skapat, så finns strukturer som upprätthåller organisationskulturen och som utgör hinder för kvinnorna.¹⁵⁶

Synen på kvinnor men även kvinnors självupplevda syn på sig själva har visat sig i flera sammanhang i denna studie, men även i Haakes studie och i Blekinges Polismyndighets rapport *Kvinnliga chefer*. I rapporten uttrycker kvinnor att de måste prestera bättre än männen, något som också visat sig i vår studie, samt att de upplever att det är svårt att få

¹⁵³ Polismyndigheten Blekinge län (2009). *Kvinnliga chefer*. Rapport hämtad 2012-02-27. s.11

¹⁵⁴ Exquiro Market Research (2007). s.18-20

¹⁵⁵ Keisu (2009). s. 124-125

¹⁵⁶ Haake (2011). s.4, Jmf. Glans (2008). s.19

tankar och arbetssätt accepterade, då män och kvinnor tänker och löser uppgifter på olika sätt.¹⁵⁷

Både kvinnor och män i vår studie, samt tidigare studier inom Polisen, nämner att barn och familj uppfattas som ett hinder, samt finns uppfattningen att det inte går att förändra chefstjänster för att få arbetet att passa ihop med individers privatliv.¹⁵⁸ Det är inte regelrätt med de åtgärderna som står beskrivet i kapitel 3 i Diskrimineringslagen, som säger att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena arbete med föräldraskap.¹⁵⁹ Hirdman skildrar genuskontraktet mellan man och kvinna där ett osynligt kontrakt binder kvinnan till underordning. Kvinnan ska föda barn och sköta hemmets sysslor.¹⁶⁰ Utifrån denna ordning som ofta ses som naturlig skapas övertygelsen om att kvinnans naturliga plats är hemma, underordnad och underrepresenterad.¹⁶¹ Trots att det inte legitimerar en segregering eller gör den naturlig.¹⁶² Keisu i sin tur beskriver att familj betraktas som ett strukturellt problem för kvinnors karriärutveckling. Män anser att kvinnor självmant väljer bort karriär och att deras ansvar för familj inte kan kombineras med en chefskarriär. Keisu skriver att ett av de könsbevarande budskapen är att *män är chefer* och *kvinnor får barn*. Hon menar att kulturella normer och värderingar därigenom påverkar kvinnors villkor och möjlighet för rekrytering till chefsposter.¹⁶³

Inom organisationen förekommer härskartekniker så som osynliggörande, förlöjligande och undanhållande av information. Då härskartekniker utövas medvetet eller omedvetet inom Polismyndigheten och där inga åtgärder utförs i någon större utsträckning, kan vi se att Diskrimineringslagen inte följs. Lagen uttrycker att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön.¹⁶⁴

En kvinnlig chef kom med idén om KN som sedan sägs vara länspolismästarens idé, kvinnan görs i det här fallet osynlig i sammanhanget. Situationen kan härledas till hur Ås beskriver härskartekniken ”osynliggörandet” som hon menar är en följd av att någon till exempel marginaliseras.

Chefer använder sig av härskartekniken ”underhållande av information” som visar sig genom att deltagarna inte meddelas i förväg vilka chefer som kommer att delta i nätverksträffarna. Rapporten *Kvinnliga chefer*, som skrevs inom Polismyndigheten i Blekinge län, visar också att information inte går ut till alla anställda vad till exempel avser de befintliga handlingsplanerna för att arbeta för jämställdhet. Även i situationen där ledningen anser att deltagarna inte arbetar aktivt med åtgärder kan ”undanhållande av information” klargöras. Deltagarnas arbete i nätverket har lämnats skriftligt till ledningen medan ledningen påpekar att det inte har förekommit. Ås förklarar härskartekniken ”underhållande av information” genom att någon utestängs och marginaliseras då de inte får ta del av information de berörs av.

En tredje härskarteknik som tydliggörs i flera sammanhang är ”förlöjligande” som Ås beskriver genom att någon på ett manipulativt sätt framställer någons argument eller person som löjlig och oviktig.¹⁶⁵ I en situation visades det genom att en man vände sig till och pratade med en manlig kollega men aldrig till den kvinnliga. Kvinnan blev inte inbjuden till

¹⁵⁷ Polismyndigheten Blekinge län (2009). *Kvinnliga chefer*. Rapport hämtad 2012-02-27

¹⁵⁸ Exquiro Market Research (2007). s.24-28

¹⁵⁹ SFS 2008:567 3 kap. *Diskrimineringslag: Aktiva åtgärder, arbetslivet*. s.9

¹⁶⁰ Hirdman (2004). s. 85, 88

¹⁶¹ Ibid. s. 81-82

¹⁶² Ibid. s. 84

¹⁶³ Keisu (2009). s.35-37

¹⁶⁴ SFS 2008:567 3 kap. *Diskrimineringslag: Aktiva åtgärder, arbetslivet*. s.9

¹⁶⁵ Jmf. Ås. *De fem härskarteknikerna- en teori om maktens språk.*, <http://sv.wikipedia.org/wiki/H%C3%A4rskarteknik>

samtalen av uppfattningen att hon ändå inte har något att delge eller att hon inte förstår diskussionsämnet. Härskartekniken kan även urskiljas i sammanhanget när en nätverksträff, där alla chefer var inbjudna, resulterade i vad som beskrivs som en ”gnälldag”, då frågor och problem lyftes upp av de kvinnliga deltagarna. På organisationsnivå påpekas olämpligheten med att deltagare diskuterar ”tredje våningen”, kommer med negativa uttalanden samt diskuterar otryggheten de upplever i tjänsten. Härskartekniken synliggörs även i situationen där ledningen anser att deltagarna inte arbetar aktivt med åtgärder trots att deltagarna lämnat skriftliga förslag på förändringar till ledningen.

Utifrån situationerna som beskrivs ovan kan indirekt diskriminering skönjas där en grupp, i detta fall kvinnor, diskrimineras genom dessa handlingar.¹⁶⁶

Målet med att nätverket ska vara ett ”verktyg” som ger upphov till förbättringar inom myndigheten fungerar inte då det inte arbetas aktivt med de förbättringsidéer som uppkommer genom nätverket. I Agenda 21 slås det fast att hållbar utveckling omfattar den sociala dimensionen som bland annat betonar att inflytande i beslutsprocesser är ett krav och är en av de grundläggande förutsättningarna för hållbar utveckling.¹⁶⁷

Organisationskulturen som visat sig inom Polisen innefattar i flera kontexter en syn på kvinnor, där kvinnor till exempel också anses behöva stöttning och förväntas bete sig på ett visst sätt för att vara kvinnliga, samt att kvinnor som inte gör det beskrivs i negativa uttryck som ”manhaftiga”. Keisu skriver att när kvinnor agerar utifrån vad som vanligen uppfattas som maskulint beteende uppfattas de ofta som manhaftiga i negativ bemärkelse. Hon menar att när maskulinitet och femininitet konstrueras i motsatsförhållande till varandra blir femininitet oförenligt med ledarskap och kan leda till att kvinnor betraktas som bristfälliga ledare. Hon beskriver att det är attityderna och föreställningarna, men även makten som är en del av det olikhetstänkande som återskapas om män och kvinnor.¹⁶⁸ Connell, Mark och Wahl m.fl. förklarar att kön är socialt och kulturellt konstruerat genom att kvinnligt respektive manligt formas och skapas genom föreställningar, idéer, handlingar, normer och uppfattningar i relationer mellan könen.¹⁶⁹ Enligt Glans handlar arbetet för hållbar jämställdhet om att våga se maktfrågan och agera kring områden som bland annat handlar om att kvinnor och män tänker olika. Hon menar också att maktbalansen och fördomarna som finns mellan kvinnor och män varken är naturliga eller oföränderliga samt att könsordningen leder till att kvinnor får en generellt svagare social, ekonomisk och politisk situation.¹⁷⁰

Connell beskriver att uppdelningen i maskulinum och femininum bygger på dikotomi och kontrast.¹⁷¹ Han menar att genus är någonting vi skapar och reproducerar i det sociala livet under en ständigt pågående social process.¹⁷² Amundsdotter och Gillberg skriver att genus inte är beständigt eller något vi föds med, utan som skapas genom möten och socialisering med andra människor. De menar att det är våra uppfattningar och värderingar som formar samhällsstrukturerna som upprätthåller synen. Först när vi har kunskap och lyfter blicken finns möjlighet till förändring. Det innebär att så länge yttringar, uppfattningar och attityder finns kvar och reproduceras, där kvinnor är underordnad männen inom polisorganisation, kommer det att utgöra hinder för kvinnorna. Det innebär att organisationskulturen först kan förändras när alla blir delaktiga och analyserar sina egna sätt att uppträda mot andra och ifrågasätter sitt och andras beteende med hjälp av kunskap och diskussioner.¹⁷³

¹⁶⁶ <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm>

¹⁶⁷ Amundsdotter & Gillberg (2005) s.27-33

¹⁶⁸ Keisu. s. 28-29

¹⁶⁹ Connell (2003). s.19, Connell (2009). s.82-83, Mark (2007). S.38-39, Amundsdotter & Gillberg. (2005). s.46

¹⁷⁰ Glans (2008) s.17

¹⁷¹ Connell (2003) s.19

¹⁷² Ibid. s.18, 48, 77-78

¹⁷³ Jmf. Amundsdotter & Gillberg (2005). s.67, 72

10.2 Kvinnligt nätverk på individnivå

Kvinnligt nätverk har betydelse på individnivå

Inom polismyndigheten är uppfattningen generell att nätverket är en bra satsning och precis som i Haakes studier anses orsakerna vara att kvinnor är i minoritetsställning och behöver extra stöd för att bli starka och självsäkra. Kvinnorna själva anser att de behöver stöd från andra kvinnor, något som också påvisats i Haakes studie.¹⁷⁴

Då kvinnorna upplever att männen har ett eget informellt nätverk blir KN betydelsefullt för dem. Nätverket ger kvinnorna personlig utveckling, trygghet, stöttning, erfarenhet, stärkning, kontaktnät och gemenskap och nätverket ger utrymme för ”kvinnliga” tankar. I Haakes studie framkom också att flera kvinnor upplever en ensamhet då de inte görs delaktiga i männens nätverk och hålls utanför som antyder att ett eget nätverk för kvinnor är av positiv betydelse.¹⁷⁵

Genom nätverket får kvinnorna kunskap om bland annat härskartekniker och de lär sig att känna igen hinder och motstånd som kan uppstå i en mansdominerad organisation, dock borde den kunskapen även ges till resterande anställda.

Nätverket får betydelse för kvinnorna då de tillsammans får möjlighet att stärka självkänslan som försvagas i andra sammanhang inom organisationen. Det observeras genom till exempel att deltagarna upplever en obekvämlighet och otrygghet när chefer deltar. Anmärkas bör i sammanhanget att chefernas auktoritet framhävs och förstärks genom att de kommer i uniform till träffarna fast klädkoden är civilklädd.

Kvinnligt nätverk har inte betydelse på individnivå

Av de kvinnliga informanterna som deltar i KN anser flertalet att det finns för stort fokus på ledarskap och menar att alla inte vill bli chef. Samtidigt tilläggs att om det finns ett personligt intresse för att bli chef så är det viktigt att chefskap och ledarskap lyfts fram.

Kvinnorna nämner att männen hålls utanför deras diskussioner som de anser är viktiga att diskutera tillsammans, vilket visar på att deras yttranden inte lyfts på den nivå de anser behövs. Nätverket kan jämföras med den definition som Connell skildrar som bygger på att skillnader mellan män och kvinnor utesluter skillnader mellan kvinnor och andra kvinnor respektive mellan män och andra män från genusbegreppet.¹⁷⁶ Något som gör att nätverket kan skapa större hinder mellan könen genom att det inte integreras i övriga organisationen och upprätthåller makt- och organisationskulturen, som visar på att det idag finns uppfattningar om hur en kvinna är och ska vara.

10.3 Kvinnligt nätverk på organisationsnivå

Kvinnligt nätverk har betydelse på organisationsnivå

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.¹⁷⁷ Det som lagen uttrycker överensstämmer med syftet att öka andelen kvinnliga chefer och där medel som kompetensutveckling används inom KN. Nätverket ökar kvinnors kompetens vad avser personlig- och ledarskapsutveckling då deltagarna upplever den personliga utvecklingen som betydelsefull samt att de nämner att stor fokus läggs på ledarskap. Det visar att målet med

¹⁷⁴ Jmf. Haake (2011). s.21-22

¹⁷⁵ Ibid. s.7, 16

¹⁷⁶ Connell (2003) s.19

¹⁷⁷ SFS 2008:567 3 kap. *Diskrimineringslag: Aktiva åtgärder, arbetslivet.* s.9

nätverket vad avser att det ska vara kompetenshöjande inom personlig-, grupp och ledarskapsutveckling uppnås.

Det anses även på högre nivåer inom organisationen att de har fått en bättre sammanhållning som resulterat i ett effektivare samarbete mellan avdelningar och kontor. Deltagarna säger att fördomar och rykten om varandra försvinner med hjälp av nätverket och de ser positivt på att de får möta andra kvinnor som tagit sig framåt. Det visar att målet med att nätverket ska fungera som en god mötesplats för att diskutera aktuella ämnesområden uppnås.

Kvinnligt nätverk har inte betydelse på organisationsnivå

KN är en del av Polisens jämställdhetsarbete där målet bland annat är att öka andelen kvinnliga chefer med polisiär kompetens.¹⁷⁸ Enligt kapitel 3 i Diskrimineringslagen omfattar jämställdhetsarbete att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, samt ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.¹⁷⁹ Men ingen kan konkret säga att nätverket leder till fler kvinnliga chefer, trots att det visat sig att det finns ett flertal kvinnor som kan tänka sig att bli chefer. Det tyder på en osäkerhet kring om KN uppnår målet att öka antalet kvinnor i ledande befattningar. Det kan jämföras med nätverket inom Kalmars Polismyndighet som inte heller kunde urskilja om nätverket mynnade ut i till fler kvinnliga chefer.¹⁸⁰

En utvärdering har hittills inte utförts även om en utvärdering anses vara viktig inom Blekinges Polismyndighet. En bra tid för utvärdering anses vara efter 4-5 år och det innebär att en utvärdering av KN i så fall kommer ske om 2-3 år. Men enligt myndighetens mångfalds- och likabehandlingsplanen ska den ansvarige för ett insatsområde redovisa utvärdering i syfte att granska kvalitet och metod.¹⁸¹ Kravet på utvärdering av KN återfinns även i handlingsplanen för att öka antalet kvinnor med ledande befattningar. Där beskrivs utvärderingen vara en viktig del för att utröna effekten av handlingsplanen och det skulle ha genomförts i slutet av 2011.¹⁸² Alnebratt påpekar att ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering i en organisation inte enbart kommer utav att fatta beslut och tillhand ha policydokument. Hon menar att organisationen aktivt måste delta i arbetet där ledningen tar ansvar för att fatta beslut, ger tydliga mål och tillgodoser de resurser som krävs, samt göra uppföljning och utvärdering. Hon menar att det är viktigt att ha det grundläggande behovet av fakta och kunskap om jämställdheten och där forskningen bidrar med viktig kunskap som måste kunna relateras till den egna verksamheten.¹⁸³

Hirdman beskriver att genussystemet styrs av två principer där kvinnor och män hålls isär och där det som män gör i regel värderas högre än kvinnors arbete samt att mannen blir normgivare för det som ”räknas och anses viktigt”.¹⁸⁴ Genussystemet påträffas inom Blekinges Polismyndighet genom att kvinnor och män hålls isär genom att kvinnor placeras tillsammans i en grupp, där män inte deltar samt att det påpekas att män har ett eget informellt nätverk där kvinnor inte deltar. Det kan även urskiljas att det som män gör värderas högre än det som kvinnor gör, något som bland annat uttrycks mot KN genom negativa kommentarer som ”syjunta” och ”hönsnätet” och att män anser att det endast blir ett perspektiv på frågorna

¹⁷⁸ Polismyndigheten Blekinge län (2010-2012) *Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling*. s.8

¹⁷⁹ SFS 2008:567 3 kap. *Diskrimineringslag: Aktiva åtgärder, arbetslivet*. s.9

¹⁸⁰ Kronudd (2012).

¹⁸¹ Ibid. s.14

¹⁸² Polismyndigheten Blekinge län (2010) *Beslut angående handlingsplan 2010-2011, för ett utökat antal kvinnor med ledande befattningar vid polismyndigheten i Blekinge län*. Diarenr: AAA-719-892/10. Hämtad: 2012-02-27

¹⁸³ http://www.jamstall.nu/om_jamstall/vi_bakom_portalen/kerstin_alnebratt_nationella_sekretariatet_1

¹⁸⁴ Wahl mfl. (2001) s.38, Amundsdotter & Gillberg. (2005). s.64, Connell (2009) s.10

inom nätverket. Det ger en bild av att det som kvinnorna diskuterar inte anses betydelsefullt och viktigt. Nätverket anses heller inte relevant att diskutera i organisationen och uppfattas vara ett tillfälligt sidoprojekt och det visar sig bland annat genom att flertalet av informanterna inte har kännedom om mål, syfte eller vem som är ansvarig. Nätverket betraktas även som ett sidoprojekt då det inte prioriteras för kvinnorna fullt ut, där andra åtaganden går före och det möjliggörs heller inte för kvinnor att få delta genom att planera om aktiviteten. Männerna anser heller inte att KN är viktigt då de inte är intresserade av att ta reda på vad som görs inom nätverket, av anledningen att det endast rör kvinnor. Genussystemet märks även genom att deltagarna i nätverket beskrivits som "gnälliga" när de uttryckt sina åsikter. Det sägs att deltagarna inte ägnar tiden åt något viktigt som undertrycker att de faktiskt ger konkreta förslag till förändringar, något som ger bilden av att det som kvinnor diskuterar inte "räknas".¹⁸⁵

Genussystemet vidmakthåller grupperna kvinnor och män, där även myndigheten bidrar till bibehållandet. Genom att myndigheten möjliggör ett nätverk för endast kvinnor, som är positivt ur flera perspektiv, men som blir en negativ faktor i förhållandet till vidmakthållandet av grupper då övriga i organisationen, män, inte integreras i vad kvinnor gör. Genussystemet och vidmakthållandet av kvinnligt och manligt samt i särhållandet av könen kan förklaras utifrån Elias. Han menar att gruppers sammanhållning etableras genom att de baseras på delade minnen, värderingar och på långvarig vänskap. Det är sammanhållningen och interaktionen som skapar maktrelationen mellan grupperna.¹⁸⁶ Elias förklarar att det inte beror på individuella egenskaper när någon i en grupp nedvärderar någon i en annan grupp, utan det är medlemskapet i en nedvärderad grupp som leder till att medlemmarna kollektivt betraktas som skilda från och som underlägsna den andra gruppen. Utifrån Elias kan det uttydas att manligt och kvinnligt bibehålls inom organisationen, både mellan män och kvinnor men även genom upprättandet av nätverket där män utestängs och inte berörs av viktiga diskussionsämnen. När män inte blir integrerade i jämställdhetsfrågorna och när det som kvinnorna diskuterar inom KN uttrycks som oviktigt, kan vi utifrån Elias tyda att etiketten "lägre värde" trycks på gruppen kvinnor. Elias förklarar det som ett vapen för att en grupp ska upprätthålla sin sociala överlägsenhet. Han menar också att det är en effektiv teknik då den också formar den andra gruppens självbild och identitet, och därigenom försvagar den. I det här fallet är den andra gruppen kvinnor och det kan i olika sammanhang urskiljas att mäns bild av kvinnor formar kvinnornas egen självbild. Tankarna om att kvinnor, i jämförelse med män, först söker tjänster när de anser att de kan allt som står i den utannonserade annonsen är till exempel väl utbrett bland både män och kvinnor inom organisationen. Tankarna om att det är svårare för kvinnor, i jämförelse med män, att förena chefstjänsten med familj är ytterligare ett exempel. Nätverket i sig skapar också en bild av att kvinnor är i behov av något som män inte är, som till exempel personlig- och ledarskapsutveckling samt stöttning, behov som kan leda till att kvinnornas självbild försvagas.¹⁸⁷ Då problem inte belyses på högre nivåer gör att maktstrukturer vidmakthålls och reproduceras så som Elias beskriver. Vi kan se att ett "De- och- vi- tänkandet" inom Polismyndigheten existerar samt att det till viss del förstärks genom KN. Nätverket sätter en markant grupp för vilka som tillhör, vilka som utesluts samt vilka egenskaper som krävs för att ingå i nätverket. Organisationen blir en av aktörerna som upprätthåller maktstrukturer mellan kvinnor och män i myndigheten. Då KN innesluter kvinnor och utesluter män vidmakthålls de befintliga maktstrukturen samt "Vi- och- Dem-Tänkandet".

¹⁸⁵ Jmf. Wahl mfl. (2001) s.38, Amundsdotter & Gillberg. (2005). s.64, Connell (2009) s.10

¹⁸⁶ Elias, Norbert (1999). *Etablerade och outsiders*. Arkiv: Lund. s.4

¹⁸⁷ Jmf. Ibid. s. 6

Utifrån Tilly kan vi uttyda att ojämlikheten mellan kvinnor och män inom Polisen blir bestående när jämställdhetsfrågor inte diskuteras i någon större utsträckning. Tilly förklarar att grupper förenar de som bedöms lika, skiljer ut de som bedöms olika samt definierar relationerna där emellan. Vi kan se att kvinnor och män inte enbart skiljer sig från varandra vad gäller yttre kännetecken utan även genom föreställningar, som kan tänkas följas av respektive kön. Utifrån Tilly kan kvinnors och mäns delade föreställningar om vilka män är, vilka kvinnor är samt vad som skiljer och vad som förenar könen förklaras. Han skriver att berättelser inom grupper skapas för att förklara och rättfärdiga beteenden. Inom organisationen kan det handla om att de tar upp historik för att rättfärdiga att män i högre utsträckning är chefer, att män uttrycker negativa kommentarer om nätverket på grund av avundsjuka. Det uttalas att kvinnor söker en tjänst först när de kan allt på grund av dålig självkänsla, föder barn och tar hand om familjen i första hand då det alltid sett ut så. De skapas utifrån delade begrepp, övertygelser, minnen, symboler, myter och lokal kunskap där till exempel män skapar berättelser för att de känner av en konkurrens med mot den andra gruppen som i det här fallet är kvinnor.¹⁸⁸ Den bestående ojämlikheten kan ses som något som införs av ett syfte där tillgång till resurser står i centrum och inte utifrån syftet att enbart skapa skillnader mellan kön.¹⁸⁹ Han menar att ojämlik behandling av kvinnor och män skapar skillnader i kvalifikationer och sociala band som kvinnliga och manliga arbetare för med sig till arbetsplatserna.¹⁹⁰ Vi kan, utifrån Tilly, se att ojämlikheten blir bestående där även historiska anseenden om män och kvinnor lever kvar som förstärker processen. Han skriver också att ojämlikheten leder till skilda tillgångar vad avser inkomst, förmögenhet, makt, respekt, rykte och privilegier.¹⁹¹

11. Slutsats

Det övergripande målet för organisationen är att nätverket ska leda till fler kvinnliga chefer, men det främsta målet för deltagarna är den personliga utvecklingen, gemenskapen och att de får göra sig hörda. Deltagarna anser att för stor vikt läggs vid ledarskap som leder till att nätverket inte bidrar med att utjämna antalet kvinnliga respektive manliga chefer i någon större omfattning. Det uppstår skilda målsättningar med KN på organisations- och individnivå som innebär att det blir en konflikt, där ledningen inte anser att nätverket levererar enligt förväntningarna och det som frambringas av deltagarna betraktas som icke relevant för organisationen. Det kommer att föreligga ett hinder så länge det enbart är ledningen som får ta del av det som framkommer genom nätverket.

Nätverket ger inte den förändring den har potential till då mycket av den kunskap som tas upp vid träffarna stannar där. En del deltagare tar med sig kunskapen från träffarna till närmsta kollegor och arbetsområden, med vi har fått uppfattningen om att det är nämnvärt lite och inget som förs vidare till diskussion. Det är tydligt att en större kanal från nätverket ut till organisationen krävs för att det ska bli en beständig förändring samt för att det ska genomsyra hela organisationen. Vi kan urskilja att organisationen blir en av aktörerna som upprätthåller maktstrukturer mellan kvinnor och män i myndigheten. Då KN innesluter kvinnor och utesluter män vidmakthålls de befintliga maktstrukturerna samt ”Vi- och De- Tänkandet”.

Nätverket ger kvinnorna en arena där de får vara sig själva och får tillåtelse att prata om vad de anser är viktigt. De ges verktyg för att utvecklas personligt samt i ledarskaps syfte, något

¹⁸⁸ Tilly (2004). s. 74-76

¹⁸⁹ Ibid. s. 19-22

¹⁹⁰ Ibid. s. 25-26

¹⁹¹ Ibid. s. 19-22

som tyvärr kan vara en indikation på att kvinnorna är ”problemet” och att det är dem som ska ”fixas till”, då arbetet väljs att inte bedrivs övrigt inom organisationen.

KN är ett projekt som inte anses integrerat ännu och det framhävs samtidigt att det ska vara mer självständigt. Det påvisar att det ses som ett ”kvinnoproblem”, att de får ”sköta sig själva.” Det kommer få motsatt effekt mot vad det egentligen borde mynna ut till, det kan tidigare KN påvisa som drivits av deltagarna själva, och det visar på att myndigheten inte anser att det hela handlar om ett organisationsproblem.

I konsultens enkätundersökning som deltagarna i nätverket svarat på, kan 24 av 26 tänkas bli chef i framtiden. Det kan betyda att nätverket har en positiv effekt gällande organisationens syfte, men att det inte kommer längre på grund av de strukturer och hinder som påvisas i studien.

Genom KN får kvinnorna kunskap om bland annat härskartekniker och dem lär sig känna igen hinder och motstånd som kan uppstå i en mansdominerad organisation. Genom kunskapen lär sig kvinnor att upptäcka och känna igen om de blir utsatta för härskartekniker eller andra negativa handlingar som de kanske annars inte hade reflekterat över. Så länge inte handlingar, normer och föreställningar synliggörs i hela organisationen, utan fortsätter att utgöra hinder för kvinnors framgång i organisationen är KN betydelsefullt och erfordras för kvinnorna.

12. Diskussion

Syftet med KN är likartat det som fanns inom Kronoberg- och Kalmar läns Polismyndighet och samtliga upplevde/upplever aktiviteten som ej accepterad bland kollegor och att negativa kommentarer förekom(mer). Inom Kalmars polismyndighet ansåg en kvinnlig chef att chefer inte skulle delta då det gav en hämmande effekt, något som inte anses hos cheferna inom Blekinges Polismyndighet men som delas av flera deltagare. Igen av myndigheterna tycks se att nätverket genererat till några kvinnliga chefer och betydelsen för deltagarna är jämförlig, det handlar om att få upp ögonen för ojämställdheten, få personlig utveckling samt få lyssna till föreläsare. Uppfattningarna om varför vissa kvinnor inte vill delta i KN återfinns inom Kalmars myndighet där den maskulina miljön anges samt att det kan vara svårt att vara ensam kvinna i ett turlag med majoriteten män. Till större delen liknar nätverken varandra men det finns ingen kommunikation mellan myndigheterna gällande den här delen av jämställdhetsarbetet (De visste inte att Kalmars nätverk hade avslutats, något som skedde 2007). Något som vi tycker hade varit relevant då erfarenheter mellan myndigheterna hade kunnat delas i förbättringssyfte. Blekinges Polismyndighet hade till exempel kunnat ta del av Kalmar Polismyndighets tillvägagångssätt vad gäller att publicera information om mål och protokoll från nätverken på en egen hemsida, i syfte att synliggöra aktiviteterna för övriga i myndigheten.

Informanterna berättar att det är lätt att bli ”färgad” av organisationskulturen och där anser vi att det är positivt att KN drivs av en konsult som har kunskap inom området. Deltagarna upplever det positivt att konsulten kommer utifrån myndigheten och ger andra infallsvinklar. Utifrån information om de tidigare nätverken inom Polismyndigheten i Blekinge-, Kalmar- och Kronobergs län är vår uppfattning att det inte kommer att fungera om ansvaret för nätverket ges till deltagarna själva, något det diskuterats om att det eventuellt kommer att ske i framtiden.

Det finns uppfattningar hos stort sett samtliga informanter om vad/hur kvinnor respektive män ska vara, något som tyder på att de behöver arbeta med sina föreställningar samt värderingar och där vi anser att det behövs utbildning i genuskunskap. Det visas genom att en kvinna uttrycker att hon prioriterar andra saker framför att lägga en dag på att ”leka” i

Bodaborg och undertrycker kvinnornas syfte till teambuilding. En annan situation är att en kvinna inte deltar i nätverket av anledningen att ”det tar mer än vad det ger” samtidigt som hon menar att hon hade kunnat delge sina erfarenheter då hon har många års erfarenhet inom Polisen. Det indikerar på att hon anser att andra kvinnor hade kunnat ha nytta av hennes kunskap men att hon väljer att inte delge detta då hon inte anser att KN ger henne något.

Ett annat intressant uttryck i vår studie kommer från en kvinna. Hon menade att om kvinnor söker en tjänst inom en mansdominerad arbetsplats ”får de också ta det för vad det är, att de vet vad de ger sig in på”. Uttrycket tyder på att hon anser att kvinnor ska anpassa sig till de manliga normer som finns inom Polisen och att de kvinnor som är missnöjda med situationen får skylla sig själva då de vet ”vad de gett sig in på”, det är spelets regler!

En kvinna uttalade sig om att det inte är ”något feministiskt” med nätverket. Antingen vet hon inte vad feministiskt innebär eller så anses det klinga negativt. Det kan också vara en försvarsställning som tas för att poängtera att nätverket är betydelsefullt. För feministiskt är precis vad KN är, det hade varit konstigt om det inte vore det då det finns en strävan om jämställdhet. Även här märks en saknad av kunskap inom genusvetenskap.

Konsulten presenterar ett eget syfte med nätverket, att kvinnor ska stötta varandra och inte hugga varandra i ryggen, något hon inte anser vara helt ovanligt. Men för oss finns det egentligen inga belägg på att det i realiteten är så att kvinnor ”hugger varandra i ryggen”, utan det känns som ett fördomsfullt uttalande och i sin tur ett felaktigt syfte. Risken med ett sådant utlåtande är att föreställningar sprider sig mellan medarbetarna i organisationen och skapar en bild av vad kvinnor är.

Ett intressant perspektiv i vår studie är att män gärna talar om att andra män yttrar negativa kommentarer, när de själva endast ger en positiv syn. Den eviga hönan och ägget historien framhävs och ingen vill riktigt säga konkret vilka som har uttryckt dessa negativa kommentarer. Kvinnorna rycker på axlarna åt det och inte riktigt vill tycka att det är något märkvärdigt, att det inte är något att besvärmas om, att det försvinner om de inte bryr sig.

Studien visar att KN har betydelse på organisations- och individnivå utifrån olika perspektiv, trots att nätverket inte uppfyller samtliga mål och även skapar vissa faktorer som påverkar kvinnorna negativt. Något som också visade sig inom Kalmars Polismyndighet, där det uttrycktes att tanken med nätverket var att lyfta fram kvinnor men att nätverket kanske även producerade motsatta åsikter från omgivningen som i sin tur påverkade kvinnorna negativt. Mindre positiva aspekter inom Blekinges Polismyndighet är att kvinnor och män hålls isär genom KN och att det är accepterat att kvinnor behöver personlig- och ledarskapsutveckling samt stöttning och menar att det är deras självförtroende och självkänsla som behöver stärkas. Tilläggas ska att deltagarna inte upplever sig själva som svaga, utan deltar för den personliga utvecklingen. I Haakes studie framkom att chefer ansåg att det är bra att satsa på könshomogena aktiviteter för att öka andelen kvinnliga chefer, där argumentet var att kvinnor är i minoritetsställning och behöver extra stöd för att bli stärkta. Argument som också används inom Blekinges Polismyndighet. I Haakes studie anser även kvinnor att de behöver stöd som endast kan fås från andra kvinnor då de är ensamma inom organisationen, något som även visar sig inom Blekinges Polismyndighet. Anledningen från första början var att upprätta ett nätverk för enbart kvinnor med syftet att stötta varandra, den synen förstärks i vår studie genom att andra inom myndigheten inte anses ta del av kvinnors tankar. Vår uppfattning är att om det finns en syn om behov av stöttning finns också ett problem och i detta fall finns uppfattningar om att kvinnor delar ett gemensamt problem som också endast kvinnor kan lösa tillsammans. I Haakes studie gav män förslag på att kvinnor ska utbildas i ledarskap, ges ledarskapsverktyg och extra stöd i rollen, det är förslag som i realiteten används inom KN. Skulden läggs på kvinnan och om hon ändrar sig, genom att utbilda sig, så löser sig problemet. Det visar på att det betraktas som att kvinnor ska utvecklas och anpassas

efter majoritetens normer i dessa frågor och att män inte behöver utbildning. Men män behöver väl samma utveckling som kvinnor, de behöver väl också utbildning i ledarskap?

Det har bland annat framgått att ingen till exempel står bakom inkvotering då de det viktigaste kriteriet hos informanterna är ”rätt person på rätt plats” oavsett kön. Samtidigt påpekas det, att det i högre grad är män som tillsätter tjänster och att det upplevs som att de rekryterar personer som de känner sig trygga med och som innehar samma egenskaper som de själva, alltså att män rekryterar män. Det kan ses som en form av indirekt och osynlig kvotering. Något som visar att det finns problem inom organisationen som kvinnorna inte har makt att förändra.

Frågor vi ställer oss är om det hade varit accepterat med ett nätverk för enbart kvinnor om män ansåg att kvinnor och män har samma förutsättningar? Samt, hade det accepterats bland kvinnorna om det funnits ett nätverk för enbart männen? Troligtvis inte, hade män upplevt att kvinnor är jämnbördiga med dem hade det antagligen setts som ett orättvist behandlande och ett formellt nätverk för enbart män hade antagligen heller inte accepterats då kvinnor anser att män har ett eget informellt nätverk.

Myndigheten bedriver jämställdhetsarbete inom olika insatsområden enligt deras handlingsplaner. Enligt mångfalds- och likabehandlingsplanen handlar jämställdhet om att förändra normer samt omfördela makt och resurser inom verksamheten. Men hur kan en förändring ske om ämnena endast diskuteras i en sluten grupp? Tyvärr upplever vi att jämställdhetsarbetet många gånger enbart blir knutet till en viss aktivitet eller till ett visst forum, istället för att det blir integrerat i hela organisationen. Ett jämställdhetsarbete borde genomsyra hela organisationen, oavsett vilket forum medarbetarna befinner sig i eller vilka arbetsuppgifter de än utför. Ledningen borde arbeta mer aktivt med jämställdhetsarbetet i form av mer vetenskapliga bakgrunder och sedan genomsyra hela organisationen ända ner till människors vardagliga möten i fikarummet. Vår uppfattning är att stora resurser satsas på kvinnor genom nätverket, när problemet ligger i organisationskulturen. Jämställdhet borde vara av betydelse för alla inom Polisen, inte enbart kvinnor.

Så länge inte handlingar, normer och föreställningar synliggörs i hela organisationen, utan fortsätter att utgöra ett hinder för kvinnors framsteg i organisationen, så är KN betydelsefullt för kvinnorna. Män saknas i det aktiva arbetet och måste in i förändringsarbetet, det är ett gemensamt ansvar. De förbättringsåtgärder som utformats i nätverket kan i större utsträckning diskuteras och utvecklas på APT, i chefsforum, samt på ledningsmöten. Fortsatt arbete hade kunnat ske mellan chef och medarbetare inom varje avdelning som vi tror hade skapat en större integration och förståelse. Nätverket hade då kunnat bli en effektiv arena för att förbättra myndigheten som hade lett till större lönsamt ur flera perspektiv.

13. Förslag på vidare forskning

I vidare forskning kan uppfattningar på den civila sidan undersökas då de inom polisiära sidan uppfattar en ”vi och de” känsla och menar på att detta även finns hos de civila. Idag anses inte civilanställda behöva KN då de är i majoritet och har ett naturligt nätverk. Men ser man till målen med KN enligt ledningen ska det frambringa fler kvinnliga chefer, något det är väldigt få av även inom den civila sidan. Det skulle också vara ett sätt att ”riva muren” mellan sidorna och även frambringa bättre förståelse om deras olika arbetsfunktioner.

En annan åtgärd att titta djupare på är vilka som etablerar och vidmakthåller strukturer som gynnar män och missgynnar kvinnor, detta genom att intervjua flera och framhäva det som kan vara känsligt. Det vi märker är att vid anonymitet framkommer saker som annars göms i offentliga sammanhang. Varför och hur rädslan framträder är intressant samt de starka hierarkier i organisationen, normer och vad som sker när dessa överträds, att veta sin plats.

Vad som kommit upp och är av intresse är den kommunikationsbrist som finns och vad det beror på samt undanhållande av information. En vidare forskning skulle kunna kartlägga den existerande kommunikationsproblematiken som i sin tur skulle kunna förbättra den.

Källförteckning

Litteratur

- Amundsdotter, Eva & Gillberg, Minna (2005). *Den jämställda arbetsplatsen*. Bilda Förlag: Stockholm.
- Berglund, Thomas m.fl (2009). *Arbetslivet*. Studentlitteratur: Lund.
- Bryman, Alan (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber: Malmö.
- Connell, Raewyn (2003). *Om genus*. Daidalos: Stockholm.
- Connell, Raewyn (2009). *Om genus*. Daidalos: Stockholm.
- Denscombe, Martyn (2010). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur: Lund.
- Elias, Norbert (1999). *Etablerade och outsiders*. Arkiv: Lund.
- Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud (2011). *Metodpraktiken*. Upplaga 3:4. Nordstedts juridik.
- Glans, Hanna (2008). *Uppdrag: Jämställdhet*. Liber: Malmö.
- Hartman, Jan (2004). *Vetenskapligt tänkande- från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Hirdman, Yvonne (2004). *Genus- om det stabilas föränderliga former*. Liber: Malmö.
- Keisu, Britt-Inger (2009). *Att peka med hela handen*. Umeå universitet.
- Mark, Eva (2007). *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur: Lund.
- Merriam, B, Sharan (2006). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Repstad, Pål m.fl. (2007). *Närhet och distans*. Studentlitteratur.
- Sjöberg, Katarina (1999). *Mer än kalla fakta- Kvalitativ forskning i praktiken*. Studentlitteratur.
- Tilly, Charles (2004). *Beständig ojämlikhet*. Arkiv: Lund.
- Thomsson, Helené (2002). *Kvinnor, makt och förändring - att möta kvinnor i behov av stöd*. Studentlitteratur: Lund.
- Wahl, Anna m.fl. (2001). *Det ordnar sig*. Studentlitteratur: Lund.

Elektronisk källa

- BLT/ SYDÖSTRAN (2012). *Fortfarande för få kvinnliga chefer inom polisen*. Artikel [http://www.bltsydostran.se/nyheter/blekinge/fortfarande-for-fa-kvinnliga-chefer-inom-blekingepolisen\(2722717\).gm](http://www.bltsydostran.se/nyheter/blekinge/fortfarande-for-fa-kvinnliga-chefer-inom-blekingepolisen(2722717).gm) Hämtad: 2012-04-22
- Chef (2009). *Korkade män och veliga kvinnor*. Artikel <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/kronika/korkade-maen-och-veliga-kvinnor/> Hämtad: 2012-02-18
- DN (2011). *Unga kvinnor dissas chefsjobb*. Artikel <http://www.dn.se/ekonomi/unga-kvinnor-dissar-chefsjobb> Hämtad: 2012-02-18
- Exquiro Market Research (2007). *Hur är det att vara kvinnlig polis 2007?- En kartläggning bland Polisförbundets kvinnliga medlemmar*. <http://www.polisforbundet.se/Texteditor/DisplayAttachment.aspx?id=2774> Hämtad: 2012-03-12

- Jämställ (2012). *Jämställdhetsintegrering är en kraftfull strategi – när den används.*
http://www.jamstall.nu/om_jamstall/vi_bakom_portalen/kerstin_alnebratt_nationella_sekretariatet_1 Hämtad: 2012-04-01
- NE (2012). *Genus*
<http://www.ne.se/genus/181336> Hämtad: 2012-05-21
- NE (2012). *Jämställdhet.*
<http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> Hämtad: 2012-05-21
- Notisum (2011) Diskrimineringslagen
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm>. hämtad 2012-06-03
- Polisen (2011). *Polisens organisation.*
<http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/Organisation/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2011). *Polismyndigheter.*
<http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Kontakta-oss/Polismyndigheter/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2010). *Organisation.*
<http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/Organisation/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2011). *Uppdrag.*
<http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/Uppdrag-och-mal/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2011). *Polisverksamheten.*
<http://www.polisen.se/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/Organisation/Ordningspolisavdelningen/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2011). *Polisen i Blekinge län.*
<http://www.polisen.se/Blekinge/sv/Om-polisen/lan/bl/op/Polisen-i-Blekinge-lan/> Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2010). *Kalmar och Kronoberg får samma länspolismästare.*
[http://www.polisen.se/sv/Arkiv/Nyhetsarkiv/Gemensam/Kalmar-och-Kronoberg-far-samma-lanspolismastare-/](http://www.polisen.se/sv/Arkiv/Nyhetsarkiv/Gemensam/Kalmar-och-Kronoberg-far-samma-lanspolismastare/) Hämtad: 2012-05-04
- Polisen (2012). *Polismyndigheterna i Kalmar och Kronobergs län-Verksamhetsplanen 2012.*
<http://www.polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Verksamhetsplaner/Kronoberg/VP%202012%20Kalmar%20Kronoberg%20slutlig%20version.pdf>
Hämtad: 2012-05-13
- Regeringen (2004). *En svensk strategi som förutsättning för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig.*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/76/42/cb1f06c1.pdf> Hämtad: 2011-11-13
- Rikspolisstyrelsen (2007). *Kvinna och polis – nu och då.*
http://www.byggnads.se/Documents/För%20dig%20som%20är/Kvinna/Infoblade_t2_04.pdf Hämtad: 2012-04-01
- Rikspolisstyrelsen (2011). *Personalstatistik 2011, Halvårsredovisning.*
http://www.polisen.se/PageFiles/376788/Personalstatistik_2011_halvarsredovisning%5B1%5D.pdf Hämtad: 2012-05-13
- Svenskförfattningssamling (2008). *Diskrimineringslag.*
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>
- Umeå Universitet (2010). *Genusaspekter på ledarskap vid kritiska händelser inom Polisen.*
<http://www.pedag.umu.se/projekt/genusaspekter-pa-ledarskap-ulrika-haake/>
Hämtad: 2012-05-18

Umeå Universitet (2011). *Att göra kön i ledarskap – En studie av ledarskap i vardag och kris inom Polisen*.
http://www.pedag.umu.se/digitalAssets/75/75190_rapport_87_ulrika_haake.pdf
Hämtad: 2012-03-12

Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*.
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> Hämtad: 2012-04-09

Wikipedia (2012). *Härskarteknik*.
<http://sv.wikipedia.org/wiki/H%C3%A4rskarteknik> Hämtad: 2012-05-19

Muntlig källa

Albinsson, Gunilla (2011). *Maskulinitet, familj och arbete*. Föreläsning: 2011-11-02
Arnesson, Kerstin (2011). *Hållbar jämställdhet*. Föreläsning: 2011-11-01
Borgryd, Anna (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13
Chef för extern service och HR-chef (2011). *Hållbar jämställdhet*. Intervju: 2011-12-16
Hilda (2011). *Mångfald och jämställdhet*. Intervju: 2011-01-07
Karlsson, Karl-Gustav (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13
Kronudd, Birgitta (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13
Svartz, Per (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-25
Tornheden, Charlotte (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-04-13
Zettergren, Örjan. (2012). *Kvinnligt nätverk*. Intervju: 2012-05-02

Dokument

Polismyndigheten i Blekinge län. (2009-07-01-2012-06-30). *Diskrimineringsplan*. Hämtad: 2011-12

Polismyndigheten Blekinge län (2009). *Kvinnliga chefer*. Hämtad 2012-02-27

Polismyndigheten i Blekinge län. (2010-2012). *Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling*. Hämtad: 2011-12

Polismyndigheten Blekinge län (2010) *Beslut angående handlingsplan 2010-2011, för ett utökat antal kvinnor med ledande befattningar vid polismyndigheten i Blekinge län*. Hämtad: 2012-02-27

Film

Ås, Berit (1992). *De fem härskarteknikerna- en teori om maktens språk*. Film. Produktion Växjö: Bild & Ord.

Observation

Observation (2012). *Kvinnligt nätverk*. 2012-04-17

