



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

---

# Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön som man och minoritet inom förskole- och fritidsverksamheten.

Rebecca Eisfeldt & Louise Sandersen

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Psykologi  
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Lars Eriksson  
Examinator: Johan Willander

---

## **Sammanfattning**

Syftet med studien var att undersöka mäns subjektiva upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö inom förskole- och fritidsverksamheten, detta utifrån positionen som minoritet och könstillhörighet som man, i ett yrke som till antalet domineras av kvinnor. En kvalitativ studie genomfördes med åtta semistrukturerade intervjuer där intervjupersonernas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö var i fokus. Det insamlade materialet analyserades slutligen med hjälp av en induktiv tematisk analys. Huvudresultatet påvisade att männen utifrån sitt kön och minoritetsposition både upplevde för- och nackdelar i sin yrkesroll. Flertalet av männen vittnade om kränkande särbehandling på arbetsplatserna, men många upplevde också stora fördelar gällande positiv särbehandling och utökade rekryteringsmöjligheter samt karriärmöjligheter. Vidare visade resultatet på betydelsen av det sociala stödet från ledning och kollegor.

Nyckelord: Män i minoritet, psykosocial arbetsmiljö, kvinnodominerad bransch.

Title: The experience of the psychosocial work environment as a man and a minority within the preschool and leisure activities.

### **Abstract**

The purpose of the study was to investigate how men in a subjective way experienced their psychosocial work environment in preschool and leisure activities, a profession that is dominated by women. Their subjective experience of their psychosocial work environment was based on their position as a minority and gender as a man.

A qualitative study was conducted with eight semi-structured interviews in which the participants experiences of their psychosocial work environment were in focus. Finally, the collected material was analyzed using an inductive thematic analysis. The main result showed that the men, on the basis of their gender and minority position, both perceived and suffered in their professional role. Several of the participants described experiences of discriminatory abuse, but many also experienced great benefits regarding positive discrimination in the workplace, recruitment opportunities and career opportunities. Furthermore, the result showed the importance of social support from management and colleagues.

Keywords: Men in minority, psychosocial work environment, women-dominated workplace

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till de som stöttat oss under vårt arbete med denna uppsats. Ett särskilt tack vill vi rikta till vår kontaktperson som gjorde detta examensarbete möjligt samt till de personer som deltagit och delat med sig av sina upplevelser, tankar och känslor. Vi vill också tacka vår handledare Lars Eriksson för stöd, support och snabb feedback under arbetets gång.

*Gävle, maj 2019*

*Rebecca Eisfeldt & Louise Sandersen*

## Introduktion

I Sverige är få yrken könsintegrerade och år 2014 arbetade endast 15 procent av männen respektive 16 procent av kvinnorna inom könsintegrerade yrken. Ett könsintegrerat yrke definieras som att könsfördelningen i en arbetsgrupp är minst 40 procent kvinnor och 60 procent män eller tvärtom (SCB, lathund om jämställdhet, 2016).

En ojämn fördelning av män och kvinnor på arbetsplatsen kan enligt Lidwall & Holmgren (2013) vara en bidragande faktor till ohälsa och försämring av den psykosociala arbetsmiljön för de anställda. Den sociala grupp, minoriteten, som har färre medlemmar i förhållande till majoritetsgruppen, tenderar att uppleva negativa psykosociala arbetsförutsättningar gällande exempelvis etablering av sociala relationer med sina kollegor. Minoritetsgruppen har också en högre risk för att uppleva stress.

Tidigare studier visar vidare att de arbetsplatserna med jämnast könsfördelning bland de anställda har lägst förekomst av psykisk ohälsa bland både män och kvinnor (Elwér, Harryson, Bolin & Hammarström, 2013). Fördelen av en jämn könsfördelning på arbetsplatsen är även något som Bryngelson, Bacchus Hertzman och Fritzell (2011) tydliggör. De individer som verkar inom branscher som är kvinno- eller mansdominerade lider procentuellt sett av större ohälsa i jämförelse med de arbeten där en jämn könsfördelning föreligger.

Organisationsklimatet beskrivs ha en stor inverkan på i vilken utsträckning en individ integrerar sin identitet till arbetsplatsen (Henderson, Simon & Henicheck, 2018) och tidigare studier belyser att de sociala jämförelser som sker i arbetslivet leder till att kvinnor inom mansdominerade yrken separerar sin kvinnliga identitet från sin arbetsplats-identitet (Kalokerinos, Kjelsaas, Bennetts & Von Hippel, 2016).

### **Begreppet psykosocial arbetsmiljö**

Begreppet psykosocial arbetsmiljö började användas under 1970-talet. Trots att termen sedan dess har använts frekvent så förekommer vissa svårigheter gällande att det inte finns någon allmängiltig definition av begreppet. I denna studie används en av de mer utbredda definitionerna, nämligen att den psykosociala arbetsmiljön ses som ett samspel mellan individen och dennes arbetsmiljö (Lennér Axelson & Thylefors, 2005).

I samband med att Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter trädde i kraft år 2016 så byttes begreppet psykosocial arbetsmiljö ut till organisatorisk och social arbetsmiljö. I föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4), förtydligas det kring arbetsgivarens ansvar kring det

systematiska arbetsmiljöarbetet. Den organisatoriska delen består av ledning, styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar medan den sociala delen behandlar det sociala samspelet, samarbetet och sociala stödet från chefer och kollegor. I denna studie kommer det äldre begreppet psykosocial arbetsmiljö att tillämpas, detta eftersom denna definition är mer vedertagen samt att denna studie bygger på flertalet artiklar som är äldre än 2016 och där det äldre begreppet därmed används.

Enligt Eriksen & Einarsen, (2004) har negativa psykosociala faktorer i arbetet såsom stressfulla miljöer, otillräckligt socialt och stödjande arbetsklimat och bristande möjligheter att kontrollera och strukturera sitt arbete blivit associerat med högre risk för kränkande behandling på arbetsplatsen. De individer som är mest utsatta är de som innehar en socialt utsatt position. Att tillhöra en minoritetsgrupp innebär därmed flertalet risker i arbetslivet. Det sociala samspelet med kollegorna kan påverkas då minoriteten riskerar att bli utesluten ur arbetsgruppen.

Kalokerinos et al. (2016) beskriver att det även finns en förhöjd risk för stereotypot. Dessa stereotypot beror i stor utsträckning på våra förutfattade antaganden och förväntningar kring hur exempelvis män och kvinnor är och hur deras behov ser ut. Detta innebär att de handlingar en individ utför i sitt arbete förknippas negativt utifrån de stereotypa uppfattningar som existerar kring den grupp (exempelvis kön) som individen tillhör. Att en individ bemöts utifrån sin stereotyp-grupp snarare än utifrån sina individuella egenskaper har visat sig leda till otillfredsställelse i arbetet, vilket i sin tur leder till negativa jobbatityder.

### **Tokenism**

Att det föreligger en skev könsfördelning på en arbetsplats sägs påverka den psykosociala arbetsmiljön för den grupp individer som är underrepresenterade i antal. En av de mer vedertagna teorierna kring ojämn könsfördelning på arbetsplatser är Kanters (1977) teori om tokenism. Individer som tillhör könsminoriteten benämns enligt denna teori som tokens och de påstås uppleva flertalet utmaningar. För det första blir de mer synliga och behöver arbeta hårdare än majoritetsgruppen för att erhålla samma möjligheter. Vidare tenderar könsminoriteten att identifiera sig mer med de stereotypa förväntningar som finns gällande deras könstillhörighet, vilket gör att de egenskaper och drag som förknippas med tillhörigheten förstärks. Majoritetsgruppen tenderar även att överdriva de befintliga könsskillnaderna mellan dem själva och minoritetsgruppen.

Detta leder till att minoritetsgruppen faller in i de stereotypa antaganden som finns istället för att motbevisa dessa (Kanter, 1977).

Kanters teori har i störst utsträckning applicerats på kvinnor inom mansdominerade yrken. De få studier som bedrivits utifrån Kanters teori gällande män i minoritetsposition påvisar att män i kvinnodominerade yrken inte tycks stöta på samma svårigheter som kvinnor gör (Bryngelson et al., 2011; Santos & Amâncio, 2019). Kvinnor som innehar en minoritetsposition inom mansdominerade yrken tenderar exempelvis att utsättas för ofredande i högre utsträckning än män som befinner sig i minoritetsposition i kvinnodominerade yrken (Berdahl & Moore, 2006).

### **Män som minoritetsgrupp**

Det finns sedan tidigare flertalet studier som undersöker kvinnor som innehar minoritetsposition inom mansdominerade branscher, men inte lika många studier som undersöker män i minoritetsposition inom kvinnodominerade branscher. Att män utmanar den könsstereotypiska arbetsmarknaden kan vara positivt då detta kan föranleda högre lön och status för typiska kvinnodominerade yrken (Yavorsky, Cohen & Qian, 2016). Tidigare studier och artiklar inom området påvisar både för- och nackdelar gällande att vara man och tillhöra en minoritetsgrupp på en arbetsplats. En av de möjligheter som ofta framhålls är de ökade karriärmöjligheterna i både anställnings- och rekryteringsprocessen som män erhåller inom kvinnodominerade branscher (Cognard-Black, 2004; Shen-Miller & Smiller, 2015).

Trots de fördelar och möjligheter män erhåller genom att tillhöra en minoritet inom kvinnodominerade branscher så påvisar Shen-Miller & Smiler (2015) att det även förekommer vissa nackdelar och hinder. Många män som verkar i kvinnodominerade branscher upplever negativa reaktioner från familj, vänner, klienter och arbetsgivare gällande sitt yrkesval. Reaktionerna bottnar oftast i sociala förväntningar och synen på maskulinitet. Detta leder till att män inom vissa branscher upplever sig bli behandlade med misstänksamhet och begränsade karriärmöjligheter då de tillhör en minoritet på en arbetsplats. Det har också framkommit att män som arbetar inom kvinnodominerade och könsintegrerade branscher är mer benägna att avsluta sin anställning i och med att antalet kvinnor ökar (Chatman & O'Reilly, 2004).

Vidare har studier visat att män som arbetar inom kvinnodominerade yrken även tenderar att känna högre sociala stressfaktorer än män som verkar inom mansdominerade yrken. Även detta förklaras genom att synen på maskulinitet kolliderar

med de omvårdande egenskaper som ofta förknippas med yrkesroller inom kvinnodominerade branscher. Detta leder till att männens kompetens för yrket och arbetsuppgifterna ifrågasätts, vilket i förlängningen leder till att män undviker vissa specifika "kvinnliga" förekommande arbetsuppgifter som finns inom yrkesrollen (Korek, Sobiraj, Weseler, Rigotti & Mohr 2015).

Ett av de yrkesområden där könssegregeringen är som störst och andelen män är lägst är inom läraryrket. Enligt SCB:s yrkesregister från 2016 var 89 procent av de verksamma barnskötarna kvinnor och endast 11 procent var män. Inom kategorin förskollärare återfanns 96 procent kvinnor och 4 procent män (SCB, Yrkesregistret, 2016). Även i yrkesrollen fritidspedagoger är kvinnodominansen stor, och endast en av fem är män (SCB, könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030, 2010).

Studier visar att manliga lärare utstår stereotypot i högre utsträckning än de kvinnliga lärarna. Stereotypot anses vara associerat med lägre arbetstillfredsställelse och engagemang hos individen som utsätts. Vidare konstateras det att män som utstår stereotypot från omgivningen har större avsikt att avsluta sin lärartjänst (Kalokerinos et al., 2017). Även Heikkilä (2018), beskriver att det kan finnas risk att manliga lärare som är verksamma inom skolverksamheten riskerar att representera sin könstillhörighet i större utsträckning än sin yrkesroll som kompetent barnskötare eller förskollärare. Korek et al. (2014) påvisar vidare att män som arbetar inom grundskolan ofta väljer att utföra arbetsuppgifter som associeras med maskulina färdigheter, såsom tekniska eller sportbaserade uppgifter, detta eftersom männens maskulinitet upplevs hotas i kvinnodominerade yrken.

Bland de fördelar som beskrivits för män i minoritetsposition inom skolverksamheten är att de gentemot sina kvinnliga kollegor har en större sannolikhet att avancera inom administrativa positioner (Cognard-Black, 2004).

## **Syfte**

Syftet med studien var att undersöka mäns subjektiva upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö inom förskole- och fritidsverksamheten, detta utifrån positionen som minoritet och könstillhörighet som man, i ett yrke som till antalet domineras av kvinnor.



## **Metod**

### **Deltagare och urval**

Urvalet som ligger till grund för denna studie möjliggjordes genom vår kontaktperson som var verksam inom en facklig organisation i Mellansverige. Kontaktpersonen tilldelade oss uppgifter till trettio potentiella kandidater som i förväg hade lämnat ett medgivande om att kontaktuppgifterna fick lämnas ut. Inför urvalet informerades kontaktpersonen om kriterierna för studien, vilka var att kandidaterna som söktes skulle vara män och tillsvidareanställda inom förskole- eller fritidsverksamhet (barnskötare, förskollärare eller fritidspedagoger). Att kandidaterna hade en fast anställning ansågs vara av stor vikt då vikarier eller timanställda oftast inte deltar i verksamhetens planering, reflektion och utvärdering. Detta ansågs vara aspekter som kunde komma att påverka kandidaternas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö. Urvalet kan ses som ett strategiskt urval gällande de fastställda kriterierna som fanns uttalade. Den kontaktlista vi erhöll från vår kontaktperson kan däremot ses som en typ av bekvämlighetsurval, då de potentiella kandidaterna valdes ut baserat på tillgänglighet.

Kandidaterna kontaktades personligen via mejl med ett tillhörande missivbrev (se bilaga 1). I missivbrevet presenterades kortfattat studiens ämnesområde samt tillvägagångssätt, att intervjuer skulle genomföras för att ta del av intervjupersonernas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö utifrån sin position som minoritet och könstillhörighet som man. I mejlet uppmanades även intresserade personer att återkoppla via mejl inom två veckor. Tid och plats bokades sedan in med de intervjupersoner som återkopplat och visat intresse för studien och de kandidater som inte återkopplat ringdes upp för att se över möjligt deltagande. En vecka innan det planerade intervjutillfället kontaktades de intervjupersoner som tackat ja för medverkan, detta för att bekräfta att de fortfarande ville delta. Av de 30 stycken kandidater som kontaktades så tackade slutligen nio stycken ja till medverkan. Intervjupersonerna var i åldrarna 23–42 år, där två var verksamma som fritidspedagoger, fem som barnskötare samt två som förskollärare. Intervjupersonerna hade varit verksamma olika lång tid inom branschen. Den intervjuperson som arbetat kortast tid hade varit verksam i tre år medan den intervjuperson som hade arbetat längst tid inom branschen hade varit verksam i 26 år.

### **Tillvägagångssätt**

Missivbrevet sändes i ett tidigt skede ut till de eventuella kandidaterna för att informera om studiens syfte, intervjuens tidsåtgång, att deltagandet var frivilligt och att kandidaten

när som helst hade möjlighet att avbryta sin medverkan samt att konfidentiell hantering av materialet förelåg. Kandidaterna fick även information om att intervjuerna behövde genomföras med ljudupptagning och att det insamlade materialet endast skulle användas till denna uppsats. Det upplystes också om att inspelningarna efter uppsatsens godkännande skulle raderas. Dessa aspekter är forskningsetiska principer och definieras som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

En semistrukturerad intervjuguide skapades (se bilaga 2) med frågor som berörde det aktuella studieområdet, detta för att kunna undersöka kandidaternas subjektiva upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö utifrån sin position som minoritet och könstillhörighet som man. En semistrukturerad intervjuguide innehåller både slutna och öppna frågor, där de öppna frågorna gav intervjupersonerna utrymme att fritt, med egna ord, uttrycka sig kring sina upplevelser inom ämnesområdet. Därmed utvecklades både frågeordningen och följdfrågorna som uppkom utifrån intervjupersonernas svar. Semistrukturerade intervjuer är den vanligaste formen av intervjumetod i en kvalitativ undersökning och används för att skapa förståelse (Braun & Clarke, 2013). De inledande frågorna i intervjuguiden var av övergripande karaktär, såsom ålder, antal verksamma år i branschen samt utbildningsbakgrund hos intervjupersonen. Att inleda intervjun med lättsamma frågor kan få intervjupersonen mer avspänd och bekväm, för att sedan gå in på mer personliga frågor (Braun & Clarke, 2013). Den andra delen av intervjuguiden skapades utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) och deras definition av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön delas enligt AFS 2015:4 upp i fem huvudområden vilka är, krav i arbetet, kränkande särbehandling, ohälsosam arbetsbelastning, organisatorisk arbetsmiljö, resurser för arbetet samt social arbetsmiljö. Utifrån Arbetsmiljöverkets definition av organisatorisk och social arbetsmiljö skapades slutligen 19 frågor.

Innan datainsamlingen påbörjades så genomfördes två pilotintervjuer. Detta för att testa inspelningsutrustningen, intervjuguiden samt för att säkerhetsställa att frågornas struktur följde en röd tråd. Enligt Braun och Clarke (2013), är det av stor vikt att genomföra en pilotintervju i övnings syfte, speciellt då intervjuaren i fråga är oerfaren.

Varje samtalsintervju varade mellan 30–45 minuter. Tre stycken intervjuer genomfördes på intervjupersonernas arbetsplatser efter arbetsdagens slut i avskilda mötesrum. Fyra stycken intervjuer genomfördes i ett bokat grupprum på ett bibliotek i

Mellansverige och två stycken intervjuer genomfördes slutligen via telefon då intervjupersonerna inte hade möjlighet att närvara fysiskt. Enligt Braun och Clarke (2013) så är det fördelaktigt att välja en intervjuplats där deltagaren känner sig trygg. Det är även av största vikt att intervjuerna sker avskilt för att begränsa besvärande och störande faktorer. Intervjuerna kom därmed att förläggas på olika sätt, utefter intervjupersonernas önskemål och med avskildhet i fokus.

Samtliga intervjuer genomfördes av författarna tillsammans och det bestämdes i förväg vem som var den aktiva respektive den iakttagande i sammanhanget. Efter intervjuens genomförande diskuterades och reflekterades den data som samlats in, detta för att materialet skulle kunna anpassas och utvärderas fortlöpande under processen. Förändringar som blev aktuella var exempelvis omformuleringar av frågor eller nya infallsvinklar. I nära anslutning till intervjutillfället transkriberades också materialet genom att det delades upp lika i antal mellan författarna. Braun och Clarke (2013) anser att transkribering som sker nära in på intervjutillfället förenklar transkriberingsprocessen, detta eftersom informationen som intervjupersonen lämnat är färsk i minnet hos intervjuaren.

I efterhand föll en av intervjuinspelningarna bort, detta eftersom ljudfilen inte gick att spela upp. Därmed ingick sammanlagt åtta intervjupersoners upplevelser och material till grund för denna studie. De medverkande avidentifierades i transkriberingarna och hänvisas vid citat som IP 1–8.

## **Analys**

Det insamlade materialet analyserades med hjälp av en induktiv tematisk analys enligt Braun och Clarke (2013). Denna analysmetod går ut på att hitta mönster och skapa teman utifrån intervjupersonernas svar. Den induktiva tematiska analysen saknar förutbestämda teorier, slutsatserna baseras därmed på det insamlade materialet och vad som framkommer utifrån detta (Braun & Clarke, 2013).

Transkriberingen av intervjuerna skedde fortlöpande under datainsamlingens genomförande. Samtliga transkriberingar skrevs ut och lästes igenom noggrant vid flertalet tillfällen inför kodningen. En komplett kodning genomfördes, vilket enligt Braun och Clarke (2013), innebär att allting som är av intresse eller relevans för syftet ska kodas.

Inför kodningen fördelades transkriberingarna mellan författarna. Intressanta delar markerades med överstrykningspenna och kommentarer skrevs i

marginalerna. Under kodningen användes olika färger på överstrykningspennorna för att kunna urskilja potentiella teman. Vi alternerade sedan material med varandra för att säkerhetsställa att inget relevant för resultatet förbisågs.

Efter kodningen skedde en gemensam analys där materialet diskuterades för att finna samband och mönster. Återkommande citat och uttalanden grupperades under olika huvudrubriker i ett Word-dokument. Dessa huvudrubriker ligger till grund för temana och återfinns i resultatdelen i denna studie.

### **Forskningsetiska överväganden**

Allt material har inför denna studie behandlas konfidentiellt, detta för att skydda intervjupersonernas identiteter. Till en början valdes enbart barnskötare ut som urvalsgrupp men detta korrigerades sedan och urvalsgruppen breddades till män som utför arbete inom förskole- och fritidsverksamheten (barnskötare, förskollärare och fritidspedagoger). Detta för att minska risken för möjlig identifiering av intervjupersonerna.

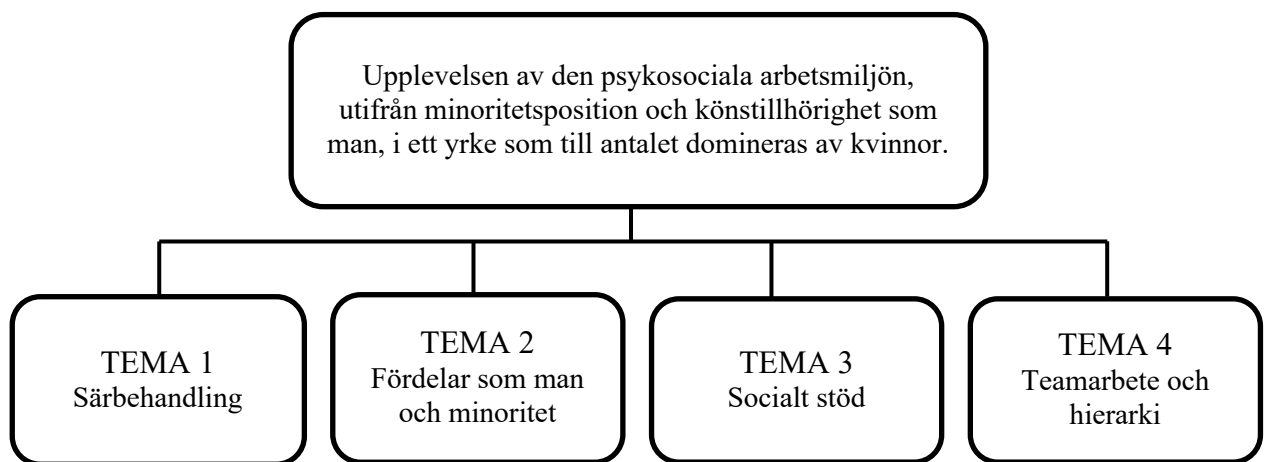
Vid varje intervjutillfälle lästes missivbrevet upp för att säkerhetsställa att intervjupersonen förstått innebörden av vad medverkan innebar. Det förklarades att deltagandet var frivilligt och att intervjupersonen när som helst hade möjlighet att avbryta sitt deltagande. Slutligen fick intervjupersonen godkänna att intervjun genomfördes med ljudupptagning. Det tydliggjordes även att ljudfilen efter uppsatsens godkännande skulle raderas. Genom denna arbetsgång säkerhetsställdes Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska principer, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Vår kontaktperson på den fackliga organisationen i Mellansverige fick inte ta del av vilka av intervjupersonerna som slutligen medverkade i studien. Detta för att minimera risken för att intervjupersonernas identiteter skulle kunna avslöjas. De tre intervjuer som genomfördes på intervjupersonernas arbetsplats bokades in efter att verksamheten stängt för dagen. Detta för att minimera påverkan från kollegor och chef men även i syfte att försvåra identifiering av intervjupersonerna.

## Resultat

Resultatet från det empiriska materialet presenteras nedan i fyra huvudteman vilka är särbehandling, fördelar som man och minoritet, socialt stöd samt teamarbete och hierarki. Temat om särbehandling har också några tillhörande underteman. Temana delger intervjupersonernas subjektiva upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö, detta utifrån deras position som minoritetsgrupp och könstillhörighet som män.

Intervjupersonerna nedan har avidentifierats och detaljer om dessa som potentiellt skulle kunna urskilja deras identitet har korrigerats. Citaten och innebörden av dessa är dock intakta.



**Figur 1.** En översiktlig bild över de fyra huvudteman som framkom av analysen.

### Särbehandling

Många av intervjupersonerna uppgav att de kände sig orättvist behandlade på olika sätt utifrån sin position som minoritet och könstillhörighet som man. Särbehandlingen gav sig uttryck på olika sätt men beskrevs påverka intervjupersonernas psykosociala arbetsmiljö.

En av intervjupersonerna delgav att han kände sig kränkt då han blev anklagad för att ha en relation utanför arbetsplatsen med en kvinnlig kollega. Intervjupersonen berättade vidare att hans ambition var att ha bra relationer med alla sina kollegor, men att dessa intentioner missförstods från arbetslagets sida för att han var man. Intervjupersonen upplevde ett bristande stöd från sin chef då han försökte lösa situationen med kollegorna under ett APT: möte.

Det var några kollegor som trodde att jag och en kvinnlig kollega hade ett förhållande och de tyckte att det hindrade hur vi arbetade. Jag kände att det inte hanterades på rätt sätt, vår chef tog inte riktigt tag i det och hon vågade inte säga ifrån mot de andra kollegorna. Vi tog upp det på ett APT-möte för att vi kände att det var kränkande, speciellt en kollega som drev det ganska starkt. Men chefen sa inte ifrån alls. Jag försöker att ha en bra relation med alla mina kollegor, bara för att jag är man och hon kvinna så betyder det inte att man träffas på utsidan. (IP6)

En annan intervjuperson upplevde sin arbetssituation som ohållbar då en kollega vägrade att utföra vanligt förekommande arbetsuppgifter tillsammans med honom för att han var man. Intervjupersonen kände dubbla känslor kring situationen då han ville vara förstående och inte göra kollegan obekvämt samtidigt som hennes krav försvårade hans dagliga arbete.

En kollega tyckte att det var ganska jobbigt att vara ute på skolgården tillsammans med män. Hon förklarade det att hon inte tycker att det är så tryggt att vara ensam med män. Det kändes obekvämt, dels så vill jag ju vara tillmötesgående och å andra sidan blir det svårt att jobba. Alltså jag är ju anställd i tron att jag inte är en farlig person. (IP5)

**Kränkning.** Majoriteten av intervjupersonerna uppgav att de under sin yrkesverksamma tid inom förskole- och fritidsverksamheten upplevt någon form av kränkande särbehandling utifrån sin position som minoritet och sin könstillhörighet som man. Flera intervjupersoner uppgav att de hade blivit utsatta för kränkande behandling av sexuell karaktär från kollegor. Handlingarna de hade fått utstå upplevdes som obehagliga och opassande och skedde ofta inför andra kollegor eller ledningen. Flera av intervjupersonerna vittnade om att händelserna inte var så allvarliga, samtidigt som en underton av frustration framkom i materialet. Några av intervjupersonerna valde själva att lösa situationen med berörd part medan andra hade tagit hjälp och stöd av chef och ledning.

Det var en gång som jag hade mjukisbyxor på mig, och då var det två kvinnliga kollegor i personalrummet som kommenterade min rumpa. De sa ”vilken fin rumpa du har, du får skylla dig själv att vi kommenterar det, för du har ju mjukisbyxor på dig”. Det tyckte jag var lite opassande. (IP3)

Då jag var yngre, när vi var på konferenser och sådär, när vi pratar me-too. För två år sen var jag med en ledningsgrupp. Jag sitter kvar vid bordet och rektorn och de andra går och tar mat. Sen så är det min tur att gå och ta mat. "Namn på kvinnlig kollega" som jag jobbar med, världens härligaste människa, hur skön som helst men är på ett visst sätt liksom. Och då jag ställer mig upp så slår hon till mig på rumpan. Och folk som sitter och äter vänder sig om, "namn på kvinnlig kollega" skrattar, rektorerna skrattar, alltså jag skrattar. Hade vi vänt på det, på situationen, och jag hade daskat "namn på kvinnlig kollega" i rumpan. Då tror jag folk hade tyckt att jag var dum i hela huvudet. (IP8)

**Misstro.** Majoriteten av intervjupersonerna beskrev att fördomar hade riktats mot dem på grund av att de var män som hade valt att arbeta inom förskole- och fritidsverksamheten. Flera av intervjupersonerna upplevde att de var tvungna att arbeta hårdare för att vinna tillit hos barnens föräldrar då många kunde vara misstänksamma och ville hålla distans till dem. Flera intervjupersoner medgav även att de fått arbeta hårt för att erhålla respekt och tillit från kollegor.

Jag har nog fått jobba hårdare för att få tillit från, inte alla föräldrar, men vissa. Man har fått jobba lite extra hårt jämfört med kvinnorna, de har man ju fått gjort. Man fick lära sig att hålla på med sånt man inte kunde och visa fram sin fina sida för kollegorna. Jag var tvungen att visa framfötterna ett bra tag innan de litade på mig helt och hållet kan jag väll säga. Man kände ju inte att man hade förtroende, man kände sig uppgiven. (IP7)

Vad jag upplevt och liksom känt av är att det händer mycket hemska saker, på skolor och förskolor och det är ofta kopplat till män. Det finns väldigt mycket fördomar, och det går inte att fly ifrån. Jag fått en känsla av att vissa föräldrar i början varit lite sådär, ja, alltså visat lite distans och varit lite svåra. Det kan jag känna, att det är ett hinder, det är väldigt mycket fördomar. (IP3)

Det var jobbigt för föräldrarna trodde inte på mig. Dom gick ju hellre till en av damerna när de skulle prata eller när det var utvecklingssamtal. Fick de välja så var de hellre nån av kvinnorna de ville ha med, även fast jag hade utbildning så valde de en kvinna som var utbildad. Jag antar att de va för att jag va kille och ung, det var den känslan man fick. (IP7)

Flertalet intervjupersoner vittnade om rädslan att bli misstrodd och missförstådd som verksam man inom förskole- och fritidsverksamhet. För att undvika dessa potentiella

situationer berättade många intervjupersoner att de behövde vara på sin vakt och att de aktivt valde bort vissa arbetsmoment. En intervjuperson hade ett förhållningssätt där han aktivt valde bort vissa frågor från barnen som egentligen borde vara naturliga att bemöta och besvara i hans yrkesroll. Han överlät istället frågorna till sina kvinnliga kollegor.

Vi hade en ny-exad förskollärare hos oss som hade skrivit om barn och hur de undersöker sina kroppar och då började vi också prata om hur man pratar med barnen om hur barn blir till och så vidare. Jag sa då att det är ett ämne som jag skyr undan just för att jag är man. Att om jag sitter och pratar om det så kan det bli fel. Om det är nån som misstolkar det så kan det bli väldigt fel. Det rör jag inte ens med tång. (IP2)

En annan intervjuperson beskrev hur han, utifrån sin egen rädsla att bli misstrodd i sin yrkesroll, undvek att ha flickor i knät. Speciellt då det var få kollegor kvar på arbetsplatsen som vid stängning. Intervjupersonen upplevde detta som ett hinder i sin arbetssituation.

När man har jobbat på fritids och stängningar, när man är kvar sent med elever. Man sitter ju inte med en flicka på knät längre, så är det ju. Det gör man inte. Skulle jag aldrig göra. Jag är super-tydlig liksom, är vi två kvar så får du sitta och rita och jag sitter här. Jag skulle absolut säga att det är ett hinder. Sitter jag med en kille är det en helt annan sak. Många flickor kommer och kramas. Och det gör man ju, men man har det ju alltid, alltid, i bakhuvudet liksom. Mest av allt är det min egen rädsla. (IP8)

Flertalet intervjupersoner beskrev att rädslan för att bli misstrodd ökade i kombination med att eventuella händelser blossade upp i media. Att bli misstrodd på detta sätt var något som, enligt intervjupersonerna, inte hände kvinnor inom yrket. Att bli anklagad beskrev flertalet intervjupersoner som något skrämmande i bemärkelsen att de inte skulle kunna arbeta kvar inom yrket.

Om man ser något på sociala medier eller på Aftonbladet, att någonting har hänt. För inte så länge sen såg jag att det var en barnskötare i Stockholm som blev anklagad för någonting, och det blev liksom domstol och polisanmälning och allting. Men det visade det sig att han var oskyldig, nu är han liksom portad och svartmålad. Det är min största mardröm att det skulle hända mig, och det skulle ju, ja alltså det händer ju inte kvinnor. Det händer ju män, tyvärr. (IP3)



Man tar extra illa vid sig när det kommer upp i tidningar och sånt. När det har hänt någonting med en manlig barnskötare. Då blir man ju extra på sin vakt, det är jobbigt att höra. För skulle det vara nån som fick för sig något sånt om mig så skulle det förstöra mitt liv totalt. (IP2)

Många intervjupersoner vittnade om situationer som uppkommit på arbetsplatsen där föräldrar varit negativt inställda mot dem just för att de var män. Många situationer bidrog till konflikter och i flera av fallen hade föräldrar uttalat sig om att intervjupersonerna i fråga inte borde få utföra vissa förekommande arbetsuppgifter just för att de var män.

Det var en förälder. Jag fick inte vara i samma rum som hennes dotter själv. Jag fick inte byta blöja och ha samling eller vila. Då kände jag mig otroligt kränkt. Bara för att ja va kille, de sa den mamman rakt ut. (IP7)

### **Fördelar som man och minoritet**

Majoriteten av intervjupersonerna nämnde att de besatt stora fördelar i sin position som minoritet inom en kvinnodominerad bransch. De fördelar som beskrevs var ökade rekryterings- och karriärmöjligheter och många berättade även att de erhållit fördelar på sina arbetsplatser gällande exempelvis att slippa utföra vissa arbetsuppgifter. Att det är så få män i yrket trodde många intervjupersoner bidrog till att de sågs som en tillgång och något annorlunda gentemot kvinnorna, speciellt i rekryteringsprocesser då det många gånger hade lagts stor vikt vid att de var män.

När jag sökte hit så ville de helst ha en manlig kandidat. Det stod inte det på ansökan såklart men när jag kom dit på intervju så sa dem "gud vad skönt med en kille, det behöver vi". Och sen tre dagar senare så fick jag jobbet, fast anställning bara sådär. Jättelätt. (IP3)

En intervjuperson menade att hans könstillhörighet vägde tyngre än hans tidigare meriter och prestationer inom yrket. Det faktum att han var man och bara "dök upp" på sin arbetsplats ansågs vara en stor bedrift. Intervjupersonen upplevde att det krävdes mer från de kvinnliga kollegorna på arbetsplatsen.

Man bedöms nog ganska bra, som en positiv resurs, redan från scratch så att säga. Vilket kan vara lite konstigt också, om alla bedöms på meriter och prestation förutom killen som, de bara är nöjda att han dyker upp. (IP4)

Många av männen kände sig säkra på sin kompetens och yrkesskicklighet, men de var samtidigt väldigt medvetna om att deras könstillhörighet vid flertalet rekryteringsprocesser kunde ha varit den extra faktorn som påverkat att de erhållit anställningen.

När jag har varit på arbetsintervjuer så har det ju varit så här att de har ju liksom, velat ha in killar. Det var ju en fördel helt klart. Jag tror absolut att det kan vara sådär, 5% till som gör att man kanske får jobbet före någon annan. (IP8)

En intervjuperson menade att könstillhörigheten som man i kombination med bred erfarenhet och kompetens ökade sannolikheten för att få en anställning. Cheferna verkade anse att de lyckats när de anställde män inom yrket eftersom männen var få i antal.

Nu låter det som att jag skryter, men dom säger att jag är väldigt duktig på det jag gör, så jag väljer att tro på det. Men sen vet man ju att det kanske blir en liten extra puff i seglet också, att man är man, väldigt duktig och kille så blir det extra. Det kanske känns roligare för chefer att anställa män. (IP2)

Flera av berättelserna handlade om de fördelar som männen upplevde att de erhållit på sina arbetsplatser. De beskrivna fördelarna var av olika karaktär, men återkommande genom materialet var att männen kände sig som positiva resurser i yrket och att de ibland bedömdes mer utifrån sin könstillhörighet än genom meriter och prestationer. Många av intervjupersonerna beskrev att det var lättare att "flyta med" som ung man inom yrket. De beskrev vidare att kraven på dem inte var lika höga som de krav som ställdes på deras kvinnliga kollegor. Det räckte med väldigt låga ansträngningar för att anses vara kompetent.

Jag tror att det är väldigt uppskattat liksom, för det finns säkert en generell uppfattning bland kvinnlig personal att det är positivt med män i förskolan. När jag var yngre att det

var lägre krav. Att det va, va okej att bara dyka upp och spela lite boll så var man fantastisk. (IP4)

En av intervjupersonerna beskrev klimatet på en av sina första arbetsplatser där han fick en roll av sina kollegor som enligt hans upplevelse inte var helt frivillig. Han upplevde att kraven som sattes på honom var låga då han hade möjlighet att avsäga sig vissa arbetsuppgifter baserat på att han var man och inte ville utföra dessa. I efterhand medger han att detta påverkade hans utveckling inom yrket.

Arbetsuppgifterna, jag behövde inte göra dom sakerna jag inte ville på något sätt. Var det saker som var jobbiga så var jag fredad på något sätt. De var nån roll man fick, jag va ju rätt ung och det va skönt att komma till jobbet och kunna glida ibland. Men samtidigt kände jag att jag inte utvecklades något under det året. (IP7)

Flertalet intervjupersoner beskrev att de erhållit utökade karriärmöjligheter genom att tillhöra en minoritetsgrupp. Att vara annorlunda utifrån majoriteten yrkesaktiva beskrevs vara positivt.

Det är klart man står ut i mängden liksom. Om man är duktig på sitt jobb och heter ”namn på intervjuperson” så kommer folk ihåg vem man är. Istället för att man heter Karin, det är nog lättare så om man tänker karriärmässigt. Folk vet ju vem man är, kommer ihåg vad man heter och var man jobbar någonstans. Alla från studietiden, som man sedan träffar som man pluggat med, kommer ju ihåg en, och vet vem man är. (IP4)

Vidare beskrev även flertalet intervjupersoner fördelar gällande utökade utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. De vittnade om att deras könstillhörighet kunde vara den avgörande faktorn för att erhålla en specifik ställning eller delta i en arbetsgrupp.

Jag har droppat någon gång att “vi har inga killar i den gruppen, hur tänker du med könsfördelningen?” Dom har svarat “Ja men vill du vara med i gruppen?”. Då är det ju för att jag är kille och har frågat som jag fått en plats i gruppen liksom. (IP8)

En av intervjupersonerna belyste att de högre befattningarna och ledningsfunktionerna för forskollärarna inom yrket ofta innehades av män, trots att majoriteten av de

yrkesverksamma förskollärarna var kvinnor. Intervjupersonen själv ansåg att fördelningen av ledningsposterna var pinsam och att männen såg ut att ha utökade fördelar gällande att avancera till dessa poster.

Jag har en ledningsfunktion, där kan jag se att det är väldigt mycket män. Nästan så det var pinsamt ett tag. Vi var fyra stycken som jobbade med förskolefrågor. Tre av dem var män. Vi hade ombudsmöte och alla var kvinnor. Vi kunde liksom, sitta där tre stycken och träffa 60 förskollärare som alla var kvinnor. (IP4)

### **Socialt stöd**

Stödet från chef och ledning ansågs enligt majoriteten av intervjupersonerna vara betydelsefullt och viktigt i det dagliga arbetet. En intervjuperson beskrev chefen eller ledningens stöd som bristfälligt i utsatta situationer. Intervjupersonen vittnade om att det fanns en skillnad mellan hur män och kvinnor som var verksamma inom förskole- och fritidsverksamhet bemöttes av ledningen. Det fanns en förväntan att intervjupersonen utifrån sin könstillhörighet som man inte var i samma behov av socialt stöd från chefer och ledning som de kvinnliga kollegorna var.

Alltså den skillnaden som jag sett genom alla åren och diskuterat med kollegor och sådär, är ju faktiskt att man inte frågar dom som är killar, efter händelser. Jag menar jag jobbar med stökiga elever, brottar ner och har jagat, men aldrig under mina år har någon rektor frågat "hur mår du efter det här?". Vi har tagit upp det på arbetsplatsträffar och varje gång som "Lisa" 58 år varit med om något så pratar man om hur hon mår. I säkert åtta år tror jag, aldrig, under den tiden hade man frågat, och då var det vanligast att det var unga killar som var assistenter till utåtagerande barn som slogs, dom utsattes för väldigt mycket. Det kan ju vara så att "Lisa" 58 år kom och va knäckt, men det är ju inte den som är ledsnast som mår sämst. (IP8)

En intervjuperson beskrev vidare att han inte skulle kunna förvänta sig stöd och uppbackning från sin chef i utsatta situationer som kunde uppkomma utifrån hans position som minoritet på arbetsplatsen.

Mina kollegor skulle absolut backa mig. Chefer tror jag inte skulle backa mig, jag skulle absolut inte känna att jag har ledningen med mig. Jag tror att jag skulle driva min egen fråga. Man tar inte en kula för nån, så är det ju. (IP1)

Andra intervjupersoner vittnade om att chefer och ledning agerade direkt vid allvarliga incidenter, utpekanden eller personliga påhopp av exempelvis föräldrar eller kollegor. Ledningens aktiva roll upplevdes ha varit avgörande för att arbetsmiljön skulle anses vara gynnsam.

Jag berättade för min chef och hon sa direkt "blir det nått mer, säg till mig på en gång så kommer jag sköta det här ärendet, det är din arbetsuppgift och du är också välkommen, om du inte känner dig bekväm, så får du säga nej till dem å så får någon annan ta de arbetsuppgifterna" Jag ska inte känna mig otrygg i arbetet, menade hon. (IP2)

En förälder ville absolut inte att männen skulle byta blöja. En annan ville absolut inte att männen skulle stänga och vara ensam kvar med barnen. Att männen inte skulle vara kvar diskuterades med chefen, chefen tog upp det med den föräldern då. Man märkte att föräldern blev förbannad. Det var nästan hotfullt då han skulle komma och hämta. Det hade nog blivit väldigt jobbigt om vi inte hade chefen bakom oss just där men chefen tog mitt parti. Just vid det tillfället var jag ensam kille på den förskolan, så det blev ju ganska utpekande. Det hade varit jobbigt om ingenting händer, men man känner ändå att folk försvarar mig. (IP5)

En annan intervjuperson förklarade att chefen och ledningen alltid ställde upp med de resurser som behövdes för att han skulle kunna uppfylla de krav han ställdes inför i arbetet.

Det var rak kommunikation med chefen. Jag kunde säga att "jag behöver det här för att det ska fungera" och hon sa "kom upp med materialet och berätta hur mycket tid du behöver så får du avsätta det." (IP1)

Flera intervjupersoner beskrev att en närvarande chef var av stor vikt för att känna att det sociala stödet uppfylldes. Att chefen fanns på plats och att kommunikationen var tydlig och effektiv upplevde intervjupersonerna som avgörande i sin yrkesroll.

Jag känner väl att jag får det stödet som jag behöver och vår chef är väldigt tillgänglig om man behöver hjälp. Hela vår ledning tycker jag är väldigt bra. (IP6)

Fördelen är att vi har så korta kommunikationsvägar. Till min chef så har jag en och en halv minuts promenad och hon är i regel där och sällan borta. Biträdande chef är också

alltid på plats. Vi har nära till varandra, och jag kan tänka mig att det är svårare på en större arbetsplats, här går det ganska fort och alla problem blir snabbt lösta. (IP1)

Jo men det upplever jag, absolut. Hon är väldigt lätt att få tag på om det skulle vara någonting, så hon finns där. (IP3)

Flera intervjupersoner beskrev betydelsen av det sociala stödet från kollegor i deras position som könsminoritet på arbetsplatsen. I situationer där barnens föräldrar riktat misstro mot dem för att de var män så upplevdes uppbackning från kollegor vara avgörande.

Man hade ju bra stöd av sina kollegor. Vi hade samtal om det och vi förstod inte föräldrarna, varför de höll på så. Det var väl inte mycket mer än så, men det räckte för mig iallafall, den stöttningen. (IP7)

En annan intervjuperson berättade att en kollega försvarade honom inför en förälder som inte ville att intervjupersonen skulle utföra vissa specifika arbetsuppgifter på grund av sin könstillhörighet. Kollegans stöttning i situationen gjorde att konflikterna med föräldern upphörde.

En kollega förklarade för dem att vi inom den kommunala förskolan inte får göra såna undantag. Utan att jag är en anställd och så är det, det är det som gäller. Och efter det har det inte varit något mer bråk. (IP2)

Ytterligare en intervjuperson beskrev en utsatt situation där en förälder inte ville att han skulle utföra vanligt förekommande arbetsuppgifter. Kollegornas uppbackning och stöd beskrevs som avgörande för att han skulle orka med sitt arbete och vilja stanna kvar inom yrket.

Det var en förälder som, alltså jag fick inte vara i samma rum som hennes dotter själv. Jag fick inte ha samling eller vila. Då kände jag mig otroligt kränkt, bara för att ja va kille, de sa den mamman rakt ut. Det släppte efter några veckor för då hotade min kollega med att vi skulle ha stor-samtal med chefer. Det är ju det som varit räddningen. Att man orkat, man orkade för att man haft så bra kollegor runt omkring sig. (IP7)

De intervjupersoner som upplevde ett fullgott socialt stöd från ledning och kollegor beskrev att de inte hade för avsikt att avsluta sin tjänst på grund utav den ojämna könsfördelningen.

Inte just fördelningen tror jag, inte just av den anledningen att det är en ojämn könsfördelning hade fått mig att byta tror jag. (IP5)

Nej. Jag tycker att det är roligt, och tycker jag inte att det är roligt längre då byter jag helt enkelt. Jag har kul på min arbetsplats och då stannar jag där. De kan ju va att jag har femton män och en kvinna i arbetslaget. Fördelningen spelar ingen roll så länge jag trivs med mina kollegor. (IP6)

Nej inte på det sättet, jag tycker vi har ett bra arbetsklimat, det finns alltid småsaker här och där absolut det finns det på alla arbetsplatser, men ingenting som påverkar att jag vill sluta på grund av det här, i så fall ska det väll vara större saker som händer då antagligen nått från ledningen kan jag tänka mig. (IP1)

Flera intervjupersoner beskrev att deras position som minoritet och könstillhörighet som män i vissa situationer förstärktes genom deras kollegors sätt att agera.

Intervjupersonerna upplevde att detta resulterade i att deras kompetens och professionalitet inom yrket hamnade i skuggan av att de råkade tillhöra en könsminoritet på arbetsplatsen.

När jag jobbade med mycket äldre damer då vart jag verkligen ”gullegullet”. Dom såg mig som deras barn eller barnbarn. Det var ganska skönt, men hjälpte mig ingenting i arbetslivet. (IP7)

En kollega presenterade mig på ett föräldramöte “Hej det här är ”namn på intervjuperson” det är våran kille, kul att barnen får träffa fler från båda könen”. Då blir det ju lite såhär, ja just det, jag är annorlunda i förhållande till de andra. Lite konstigt är det. (IP5)

### **Teamarbete och hierarki**

Teamarbetet benämndes av många intervjupersoner som en viktig aspekt inom yrket, detta eftersom det förekommer stora organisatoriska påfrestningar i den dagliga verksamheten, såsom hög sjukfrånvaro hos personalen och låg tillgång till vikarier.

Flertalet intervjupersoner benämnde därmed vikten av samarbete, flexibilitet hos personalen och delegering från ledningen som viktiga faktorer för att det dagliga arbetet skulle kunna fortgå på ett tillfredsställande sätt. Flera intervjupersoner nämnde också vikten av teamarbete och att arbetet var beroende av att de olika yrkesrollernas kunskaper och kompetens samverkade.

En intervjuperson förklarade att han i den dagliga verksamheten inte hann reflektera och tänka kring sin könstillhörighet som man eller det faktum att han hade en minoritetsposition. Detta eftersom han såg sig själv som en del av något större där arbetslaget och teamkänslan tog överhanden. Däremot beskrev intervjupersonen att hans könstillhörighet blev påtaglig och synlig i situationer där kollegor skämtade om manligt och kvinnligt, då han blev en symbol för sin könstillhörighet.

Jag ser ju bara mig själv som en, ja kugg i navet. Vi är ju ett arbetslag så man ser inte sig själv som jaget, för du är ju alltid i en grupp eller i ett sammanhang. Om man är med barnen eller med en kollega, jag hinner inte reflektera så mycket över att jag är kille. Enda gången det dyker upp är om vi kan sitta och skämta om det nån gång, men då är det bara hjärtligt och roligt, inget kränkande eller nedtryckande. (IP2)

Många av intervjupersonerna beskrev konflikter i teamarbetet. Detta eftersom verksamheten bestod av olika yrkesprofessioner. Flera av intervjupersonerna uttryckte sig kring hur de hierarkiska skillnaderna i utbildningsnivån gällande förskollärare och barnskötare, respektive fritidspedagog och barnskötare, påverkade deras psykosociala arbetsmiljö negativt. Flertalet intervjupersoner nämnde att de kände sig bortglömda, mindre värda och upplevde ett utanförskap inom organisationen utifrån sin yrkesroll. En intervjuperson beskrev att han kände sig bortglömd och att hans kompetens inte värdesattes.

Ja men det känns som man glöms bort på något sätt. På studiedagar så nämner man alla och sen "dom andra". Det är förskolechefer, biträdande och sen förskollärare. Sen de andra liksom. (IP6)

Flera av intervjupersonerna upplevde att förskollärarna hade större inflytande, makt och möjlighet att påverka på arbetsplatsen utifrån organisatoriska aspekter i den dagliga verksamheten. En högre utbildning värdesattes enligt barnskötarna på ett sätt som fick



dem att ifrågasätta sin egen yrkesrolls värde och funktion. Detta tycktes även påverka arbetsmotivationen hos barnskötarna då flera intervjupersoner som upplevde de hierarkiska skillnaderna funderat på att byta yrke utifrån denna aspekt.

Ja ibland funderar man ju lite, hur dom tänker när dom står inför alla förskolor, det känns som att man ser ner på alla som inte har den där jättehöga utbildningen som dom har. Det känns ju inte jättebra alla gånger och man tänker på om man ska byta yrke. Man funderar hur cheferna tänker, och vad man egentligen har för värde till dom. (IP6)

En intervjuperson upplevde att ledningens syn på de olika yrkesrollerna kunde ha inverkat negativt på hela arbetslaget, och att ledningen genom sitt agerande bidragit till känslan av utanförskap hos barnskötarna. Materialet indikerade vidare på att barnskötarna i vissa situationer valde att inta en passiv roll där de hellre lät förskollärarna bestämma och styra i verksamheten, då de på förhand visste att förskollärarnas position innebar en högre beslutsmyndighet.

De lyssnar ju mer på förskollärarna, de har ju större makt. Sista chefen vi hade, så var det som att förskollärarnas ord va lag och det bara för oss att lyda. I diskussioner mellan förskollärarna och barnskötarna visste man ju att förskollärarna alltid vann. (IP7)

## **Diskussion**

Diskussionen presenteras nedan i fyra delar, huvudresultat, resultatdiskussion, metoddiskussion och en avslutande del med förslag till framtida forskning.

### **Huvudresultat**

Syftet med studien var att med en kvalitativ metod undersöka mäns subjektiva upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö inom förskole- och fritidsverksamheten, detta utifrån positionen som minoritet och könstillhörighet som man, i ett yrke som till antalet domineras av kvinnor. Resultatet påvisar att män som är verksamma inom förskole- och fritidsverksamhet (barnskötare, förskollärare och fritidspedagoger) upplever både för- och nackdelar i sin yrkesroll och kring sin psykosociala arbetsmiljö. Detta både utifrån sin könstillhörighet som man och sin position som minoritet på arbetsplatsen. Resultatet påvisar dock att män inom förskole- och fritidsverksamheten i större utsträckning upplever positiva aspekter utanför sin arbetsplats medan de upplever fler negativa aspekter i sitt dagliga arbete och i de relationer som tillkommer i arbetet. Utanför det dagliga arbetet beskriver flera män en positiv särbehandling som ger fördelar. De vittnar om att deras könstillhörighet och position som minoritet gynnar dem när de exempelvis söker nya arbeten eller har önskemål om att avancera och klättra i sin karriär. De negativa aspekterna som resultatet påvisar upplever männen till stor del i sitt dagliga arbete och i relationerna där. Flera av männen beskriver situationer då de upplever kränkande särbehandling från ledning, kollegor och barns föräldrar. I situationer där intervjupersonerna upplever sig utpekade eller misstrodda pga. sin könstillhörighet eller minoritetsposition så belyser resultatet stödet från ledning och kollegor som en avgörande aspekt för att bibehålla den psykosociala trivseln på arbetsplatsen.

### **Resultatdiskussion**

Individer som tillhör minoritetsgrupper kan löpa stor risk att bli utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. I kombination med ett bristande socialt stöd och ett undermåligt arbetsklimat ökar denna risk ytterligare (Eriksen & Einarsen, 2004). Vår studie indikerar att flera av männen upplever någon form av kränkande särbehandling utifrån sin position som minoritet och man på arbetsplatsen, männen beskriver exempelvis att de har blivit sexuellt ofredade av kollegor som är i könsmajoritet. Berdahl och Moore (2006) påvisar att kvinnor i högre utsträckning än män riskerar att

utsättas för ofredanden då de innehar en minoritetsposition på arbetsplatsen. Vårt resultat tyder på att även män inom förskole- och fritidsverksamhet i hög utsträckning riskerar att bli utsatta då de innehar en minoritetsposition.

Vidare tyder resultatet på att män som är verksamma inom förskole- och fritidsverksamhet upplever att de måste prestera hårdare än sina kvinnliga kollegor för att erhålla förtroende från barns föräldrar och kollegor. Detta uttrycker sig bland annat genom att flertalet intervjupersoner vittnar om att de inte är förstahandsvalet då föräldrar väljer att diskutera viktiga frågor gällande sina barn. Detta trots att de har en högre utbildning och större erfarenhet än de kvinnliga kollegorna som föräldrarna i första hand väljer i dessa sammanhang. Upplevelsen som männen beskriver, att de måste prestera hårdare för att erhålla förtroende stämmer överens med teorin om tokens som förklarar att minoriteten på en arbetsplats blir mer synlig och för att nå samma framgångar som majoriteten är de tvungna att arbeta hårdare (Kanter, 1977).

Som Shen-Miller och Smiler (2015) nämner så kan män uppleva att de i större utsträckning blir bemötta med misstänksamhet i kvinnodominerade branscher då vår syn på maskulinitet inte överensstämmer med de omvårdande krav som ställs i yrkesrollen. Även Korek et al. (2015) belyser att männens kompetens kan ifrågasättas på grund av våra stereotypa förväntningar. Heikkiläs (2018) studie visar också att män inom skolverksamheten riskerar att representera och identifiera sig med sin könstillhörighet i större utsträckning än sin yrkesroll och kompetens. Resultaten från dessa studier kan förklara varför männen i vår studie känner prestationskrav. Flertalet av intervjupersonerna beskriver att de varit tvungna att anstränga sig hårt för att få exempelvis föräldrarnas tillit. Intervjupersonerna uttrycker en stor rädsla för att bli misstrodda och att de i stor utsträckning tänker på hur de själva framställs i bemötandet med föräldrar och kollegor. Detta kan leda till ett anpassat arbetssätt där männen undviker vissa förekommande ämnen, arbetsmoment och situationer på grund av sin könstillhörighet. Flera intervjupersoner beskriver det som begränsande och något som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt. Detta resultat stämmer överens med studien av Korek et al. (2015) gällande att männens kompetens ifrågasätts av omgivningen och att många män undviker vissa arbetsmoment i kvinnodominerade branscher.

Många av de tidigare studierna pekar på att män i minoritetsposition i arbetslivet erhåller många fördelar. Cognard-Blacks (2004) studie konstaterar att män i minoritetsposition i större utsträckning får utvecklingsmöjligheter gällande exempelvis

administrativa uppgifter i skolan. Resultatet i vår studie tyder också på att många män inom förskole- och fritidsverksamheten upplever denna utvecklingsmöjlighet. Att vara man eller att tillhöra en minoritet beskrivs underlätta för att få en plats i ledningsgrupper och därmed också större möjlighet att påverka och fatta beslut i sitt arbete. Vidare visar studier att män innehar större möjligheter i kvinnodominerade branscher på arbetsmarknaden och i rekryteringsprocessen (Cognard-Black, 2004; Shen-Miller & Smiler, 2015). Detta stämmer väl överens med det resultat som framkommer av intervjupersonernas upplevelser gällande att de anses vara en merit att de är män.

Brist på socialt stöd från ledning kan vara en bidragande orsak till att en individ blir socialt utesluten ur arbetsgruppen (Eriksen & Einarsen, 2004). Många av intervjupersonerna i studien beskriver ledningens roll i deras subjektiva upplevda psykosociala arbetsmiljö och inkludering på arbetsplatsen som viktig. I situationer där de upplever misstro från föräldrar eller kollegor utifrån deras minoritetsposition eller könstillhörighet som män, beskriver flera intervjupersoner att stödet och uppbackningen från chef och ledning är avgörande. De intervjupersoner som inte upplever att de får ett fullgott socialt stöd från ledning, chef och kollegor beskriver att det finns en skillnad i hur män och kvinnor bemöts och vilket stöd de får. Skillnaderna i bemötandet beskriver flera intervjupersoner vara av stor betydelse för deras arbetstillfredsställelse. Denna skillnad i stöd kan bero på de stereotypa förväntningar som finns och att männen därmed inte anses ha samma behov av stöd som kvinnorna. Kalokerinos et al. (2017) beskriver att våra förutfattade antaganden och förväntningar kring hur män och kvinnor är och hur deras behov ser ut kan ses som stereotypot. Dessa stereotypot påverkar i stor grad individens arbetstillfredsställelse och engagemang på arbetsplatsen.

Vidare beskriver Kalokerinos et al. (2017) och Chatman och O'Reillys (2004), benägenheten att som manlig lärare vilja avsluta sin tjänst inom kvinnodominerade yrken på grund utav stereotypot från omgivningen. Resultatet från vår studie skiljer sig från detta då flertalet intervjupersoner nämner att de utsatts för stereotypot på olika sätt, men många av de tillfrågade har ändå valt att behålla sin lärartjänst. Att resultatet påvisar detta kan enligt Henderson et al. (2018) förklaras genom att ett bra organisationsklimat har en stor positiv inverkan på hur väl individen lyckas förena och integrera sin identitet till arbetsplatsen. Flera intervjupersoner talar om ett starkt socialt stöd från både ledning och kollegor. Detta kan vara en aspekt som påverkar individens möjlighet att representera sin yrkesidentitet i större utsträckning än sin könsidentitet på arbetsplatsen.

Något som också framkommer i denna studie är de hierarkiska skillnaderna mellan de olika yrkesprofessionerna barnskötare, förskollärare och fritidspedagoger. Många av intervjupersonerna beskriver dessa hierarkiska skillnader som något negativt och som i stor utsträckning påverkar deras psykosociala arbetsmiljö. Detta på grund av att de upplever sig exkluderade från ledning och kollegor. Vidare beskrivs ett fungerande team-arbete som avgörande för arbetsklimatet. Flera intervjupersoner beskriver att hierarkin i större utsträckning påverkar deras psykosociala arbetsmiljö negativt än det faktum att de tillhör en minoritetsgrupp och är män på arbetsplatsen. Materialet indikerar att flertalet barnskötare intar en passiv roll i arbetet, där de väljer att inte komma med synpunkter och förslag till förändring. Detta eftersom förskollärarna inom branschen i sitt hierarkiska överläge och maktövertag får ett större medhåll från ledningen.

Resultatet kan i viss mån ha påverkats av de senaste årens mediehantering av fall som uppdagats runt förskole- och fritidsverksamheten där manliga pedagoger misstänkts för sexualbrott mot barn. Intervjupersonerna har på något sätt vidrört ämnet och på olika sätt beskriver de det som en ofrånkomlig aspekt då de är verksamma som män inom förskole- och fritidsverksamheten. Då aktuella fall har synliggjorts i media så upplever intervjupersonerna en ökad utsatthet gällande misstänksamhet från föräldrar och kollegor, därmed är detta något som i hög utsträckning är av betydelse för intervjupersonernas psykosociala arbetsmiljö.

### **Metoddiskussion**

En kvalitativ metod syftar till att söka individernas subjektiva upplevelse och utifrån denna skapa en förståelse (Braun & Clarke, 2013). Det primära målet med denna studie var att bilda en uppfattning och en djupare förståelse för intervjupersonernas upplevelser, tankar och känslor kring sin psykosociala arbetsmiljö, detta utifrån aspekten att tillhöra en minoritetsgrupp och ha en könstillhörighet som man.

Den semistrukturerade intervjuguiden fungerade som ett stöd i datainsamlingen gällande att den säkerhetsställde att frågorna besvarades på ett tillfredsställande sätt så att studiens syfte kunde uppfyllas. Då vi har en bristande erfarenhet gällande att genomföra intervjuer så valde vi båda två att medverka vid intervjutillfällena. Detta som stöd för varandra och för att kunna få ut bästa möjliga information med exempelvis följdfrågor. En viss risk finns att vi har färgats av tidigare erfarenheter eller kontakt med ämnet, vilket kan ha resulterat i att följdfrågor ställts på

ett ledande sätt eller att tolkningen av materialet har färgats. Detta har vi försökt att undkomma genom att tolka materialet enskilt vid flertalet tillfällen och sedan diskutera med varandra för att nå konsensus. Valet att genomföra intervjuerna tillsammans har förhoppningsvis minskat risken att exempelvis ställa ledande följdfrågor, då vi har skilda bakgrunder och erfarenheter.

I efterhand hade det kanske varit positivt att genomföra samtliga intervjuer face-to-face. Detta för att kunna avläsa kroppsspråk hos intervjupersonerna, vilket troligtvis hade kunnat tydliggöra deras svar och våra tolkningar ytterligare. Svårigheter att finna intervjupersoner som var villiga att delta bidrog däremot till att vissa av intervjuerna var tvungna att ske via telefon. Urvalet skulle kunna uppfattas som styrt, då vår kontaktperson själv valde ut 30 stycken potentiella kandidater som hen trodde var villiga att ställa upp, men som också hade de kriterier vi eftersökte för studiens syfte.

Resultatet från studien går ej att generalisera, då det är enskilda individers upplevelser och erfarenheter som undersökts och tolkats. Intervjupersonernas svar både liknar och skiljer sig från varandra. Detta kan indikera på att andra aspekter i kombination med deras minoritetsposition och/eller könstillhörighet kan ligga till grund för deras upplevelse. Dessa potentiella aspekter skulle kunna vara ålder, verksamhetsår inom branschen, utbildningsbakgrund, personliga egenskaper och samhällets normer och stereotypa uppfattningar gällande män inom förskole- och fritidsverksamhet.

Slutligen kan begreppen man och minoritet i sammanhanget ha varit svårt för intervjupersonerna att separera i sina svar. Om upplevelsen grundar sig i att intervjupersonerna är män eller innehar en minoritetsposition eller både och, kan i vissa fall vara svårt för dem att avgöra och för oss att tolka. I efterhand hade denna aspekt i ett tidigare skede kunnat uppmärksammas i högre utsträckning, och intervjuguiden hade kunnat formulerats annorlunda. Utifrån denna problematik valde vi i ett tidigt skede att omformulera syftet så att båda aspekterna, att vara man och inneha en minoritetsposition, fick utrymme i studien.

### **Framtida forskning**

De flesta studier som behandlar minoriteter i arbetslivet undersöker kvinnors upplevelser. Däremot är studier som undersöker män i minoritetsposition i arbetslivet färre i antalet. Tidigare forskning inom området och denna studies resultat indikerar på att minoriteter riskerar att uppleva en sämre psykosocial arbetsmiljö gällande exempelvis stereotypot, delaktighet och kränkande särbehandling (Eriksen & Einarsen,

2004; Jonsson, Lidwall & Holmgren, 2013; Kalokerinos, et al., 2016). Studier visar vidare att män och kvinnor tenderar att uppleva sin minoritetsposition på olika sätt (Bryngelson et al., 2011). Det hade därmed varit intressant att undersöka vidare varför det är så och om denna upplevelse påverkar, i det här fallet, mäns val av utbildning och yrke. Avslutningsvis anser vi att fortsatt forskning kan generera nya synsätt och lösningar för att nå en mer jämställd arbetsmarknad. Detta är positivt för det pågående jämställdarbetet men också viktigt då tidigare forskning visar att arbetsplatser med en jämn könsfördelning har mer välmående personal och mindre förekomst av psykisk ohälsa.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket (2015). Organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. Thousand Oaks, CA: SAGE publications.
- Berdahl, J., & Moore, C. (2006). Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 426-436
- Bryngelson, A., Bacchus Hertzman, J., & Fritzell, J. (2011). The relationship between gender segregation in the workplace and long-term sickness absence in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health, 39*(6), 618-626. doi: 10.1177/1403494811414242
- Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A. (2004). Asymmetric Reactions to work group sex diversity among men and women. *Academy of Management Journal, 47*(2), 193-208. doi: 10.2307/20159572
- Cognard-Black, A.J. (2004). Will They Stay, or Will They Go? Sex-Atypical Work among Token Men Who Teach. *The Sociological Quarterly, 45*(1), 113-139. doi: 10.1111/j.1533-8525.2004.tb02400.x
- Elwér, S., Harryson, L., Bolin, M., & Hammarström, A. (2013). Patterns of Gender Equality at Workplace and Psychological Distress. *PLoS ONE, 8*(1). doi: 10.1371/journal.pone.0053246
- Erikson, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(4), 473-492. doi: 10.1080/13594320444000173
- Heikkillä, M. (2018). Working to bring more men into preschools- What are Swedish municipalities doing? *Early Child Development and Care, 188*(10), 1454-1467. doi: 10.1080/03004430.2016.1266620
- Henderson, M., Simon, K.A., & Henicheck, J. (2018). The Relationship Between Sexuality-Professional Identity Integration and Leadership in the Workplace. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 5*(3), 338-351. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/sgd0000277>
- Jonsson, R., Lidwall, U., & Holmgren, K. (2013). Does unbalanced gender composition



- in the workplace influence the association between psychosocial working conditions and sickness absence?. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 46(1), 59-66. doi: 10.3233/WOR-121529
- Kalokerinos, E.K., Kjelsaas, K., Bennetts, S., & Hippel, C. (2017). Men in pink collars: Stereotype threat and disengagement among male teachers and child protection workers. *European Journal of Social Psychology*. 47(5), 553–565. doi: 10.1002/ejsp.2246
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal of Sociology*, 82, 965–990.
- Korek, S., Sobiraj, S., Weseler, D., Rigotti, T., & Mohr G. (2014) The gender role self-concept for men in female-dominated occupations: does it depend on how they see their jobs? *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 241-254. doi: 10.1111/jasp.12235
- Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Santos, M.H., & Amâncio, L. (2019) Gender dynamics in elementary school teaching: The advantages of men. *European Journal of Women's studies*, 26(2), 195-210. doi: 10.1177/1350506818802468
- SCB (2010). Könstruktur per utbildning och yrke 1990–2030. Hämtad 2019-04-05, från [https://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/uf0521\\_1990i30\\_br\\_a40br1001.pdf](https://www.scb.se/statistik/_publikationer/uf0521_1990i30_br_a40br1001.pdf)
- SCB (2016). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016. Hämtad 2019-04-05, från [https://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2015B16\\_BR\\_X10BR1601.pdf](https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf)
- SCB (2016). Yrkesregistret med yrkesstatistik. Hämtad 2019-02-05 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/publikationer/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/>
- Vetenskapsrådet. (2002) Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 2019-04-15, från

Vetenskapsrådet <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Shen-Miller, D., & Smiller, A.P. (2015). Men in Female-Dominated Vocations: a Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. *Sex Roles: A Journal of Research*, 72(7-8), 269-276.

doi: 10.1007/s11199-015-0471-3

Yavorsky, J.E., Cohen, P.N., & Qian, Y. (2016). Man Up, Man Down: Race-Ethnicity and the Hierarchy of Men in Female-dominated Work. *The Sociological Quarterly*, 57(4), 733–758. doi: 10.1111/tsq.12152

## Bilaga 1

### Missivbrev

En studie om att vara man och minoritet inom en könssegregerad bransch.

Vill du delta?

Studiens syfte är att undersöka hur enskilda personer (män) upplever sin psykosociala arbetsmiljö i ett yrke som till antalet domineras av det motsatta könet (kvinnor). Därav har vi valt att utföra studien inom förskole – och fritidsverksamheten. Förskolan är en bransch där 89% av de verksamma barnskötarna är kvinnor och endast 11% är män.

För studiens genomförande sökes 10 män som är tillsvidareanställda inom förskole - eller fritidsverksamhet. Deltagandet innebär en intervju på en överenskommen tid och plats. Intervjun beräknas ta cirka 40–50 minuter och kommer att spelas in via ljudupptagning. Deltagandet är frivilligt och du får när som helst avbryta intervjun och därmed ditt deltagande. Alla intervjuer kommer att raderas efter avslutad studie.

Vi som utför studien är två studenter som går vårt sista år på Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle och resultaten kommer att ingå i vårt examensarbete. Uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt och bara användas för studiens ändamål. Du får självklart ta del av det slutliga arbetet.

Kontakta gärna någon av undertecknade om du har frågor kring studien

Louise Sandersen, [xxxx@student.hig.se](mailto:xxxx@student.hig.se), 073- xx xx xx

Rebecca Eisfeldt, [xxxx@student.hig.se](mailto:xxxx@student.hig.se), 070-xxx xx xx

Handledare: Lars Eriksson, [Lars.Eriksson@hig.se](mailto:Lars.Eriksson@hig.se)

## Bilaga 2

### Intervjuguide

#### 1. Bakgrundsfrågor

- Ålder
  - Hur länge har du varit verksam inom branschen?
  - Vad är din utbildningsbakgrund? Hur kom du in i branschen?
  - Arbetar du inom privat eller kommunal verksamhet?
  - Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?
- 
- **Upplever du att du blir väl bemött av dina kollegor, chefer och barns föräldrar?**
    - *(På vilket sätt blir du bemött, utveckla)*
  - **Har du någon gång upplevt någon form av kränkande särbehandling i ditt arbete utifrån din position som man eller minoritet?**
    - *(Vad hände, hur, på vilket sätt?)*
  - **Hur upplever du att förväntningarna är på dig som könsminoritet och man inom förskoleverksamheten?**
  - **Upplever du att förväntningarna skiljer sig mellan dig och dina kollegor?**
    - *(Hur? På vilket sätt?)*
  - **Känner du dig inkluderad och som "en i gänget" på arbetsplatsen?**
    - *(Om ja/nej, varför känner du så?)*
  - **Upplever du att kraven i arbetet fördelas jämt över dig och dina kollegor?**
    - *(På vilket sätt? (schema, stressiga moment, svåra/tunga arbetsuppgifter etc.)*
    - *(Skillnader mellan kön?)*
  - **Upplever du att du får vissa specifika arbetsuppgifter baserat på att du tillhör en minoritet (som man) på arbetsplatsen?**
    - *(Ex tekniska arbetsuppgifter eller dylikt)*
  - **Upplever du att du inte får utföra vissa specifika arbetsuppgifter baserat på att du tillhör en könsminoritet på arbetsplatsen?**
  - **Upplever du specifika hinder i ditt arbete, baserat på att du tillhör en könsminoritet på arbetsplatsen?**
    - *(På vilket sätt, vilka är dessa hinder?)*
  - **Vilka är de största utmaningarna/svårigheterna i din yrkesroll som man och könsminoritet i ditt arbete?**

- **Känner du att du har lika stort stöd som dina kollegor av din chef i ditt arbete?**
  - *(Hur, på vilket sätt)*
- **Upplever du att du har samma möjlighet att påverka din arbetsituation, komma med önskemål, förslag till förändring etc. som dina kollegor?**
  - *(Hur/ på vilket sätt)*
- **Får du utföra samma arbetsuppgifter som dina kvinnliga kollegor som har samma typ av tjänst?**
- **Upplever du specifika möjligheter i ditt arbete, baserat på att du är man och tillhör en könsminoritet på arbetsplatsen?**
  - *(På vilket sätt, vilka är dessa möjligheter?)*
- **Vad är din upplevelse av att tillhöra en minoritetsgrupp inom din yrkesgrupp?**
- **Har du tidigare reflekterat något över hur det är att som man arbeta inom ett kvinnodominerat yrke?**
- **Kan du komma på några andra för- och nackdelar med att vara man inom branschen?**
- **Vilka konsekvenser tror du att en ojämn fördelning av män och kvinnor inom din yrkesroll bidrar med för arbetslaget?**
- **Har den ojämn fördelningen mellan män och kvinnor inom din yrkesroll någon påverkan på ditt fortsatta arbete inom branschen?**

