“JAG ÄR INTE SÅ BRA PÅ BROTTAS, MEN JAG ÄR… JAG ÄR GANSKA ENVIS.”

Icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal i en mansdominerad bransch.

HANNAH AHREBORG
REBECCA LEINONEN

Mälardalens universitet HVV
Beteendevetenskapliga programmet
Sociologi med socialpsykologisk inriktning
61–90, SOA 135
Kandidatuppsats. 15 hp, HT23
Examinationsdatum: 2024-01-12

Handledare: Lisa Salmonsson
Examinator: Eduardo Medina
SAMMANFATTNING


NYCKELORD: Genus, jämställdhet, Grundad Teori, väktare, ordningsvakt, kvinnor, säkerhet.
# INNEHÅLL

1. INLEDNING ..................................................................................................................1  
   1.1. Begreppsdefinition .................................................................................................2  
      1.1.1. Ordningsvakt .................................................................................................2  
      1.1.2. Väktare ........................................................................................................2  
      1.1.3. Säkerhetspersonal .........................................................................................2  
2. SYFTE .........................................................................................................................2  
3. TIDIGARE FORSKNING ..............................................................................................3  
   3.1. Yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor ... 3  
   3.2. Fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor ...... 4  
   3.3. Acceptans och bevarande av könsstrukturer ......................................................6  
   3.4. Kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män .....................................8  
   3.5. Sammanfattning ....................................................................................................8  
4. METOD .......................................................................................................................9  
   4.1. Grundad Teori .........................................................................................................9  
      4.1.1. Emergens ........................................................................................................10  
      4.1.2. Teoretisk känslighet .....................................................................................10  
      4.1.3. Den ständigt jämförande analysmetoden .....................................................11  
      4.1.4. Kodning .........................................................................................................11  
      4.1.5. Memos ..........................................................................................................12  
      4.1.6. Teoretiskt urval .............................................................................................12  
      4.1.7. Fältanteckningar .........................................................................................13  
      4.1.8. Datas intention .............................................................................................13  
5. GENOMFÖRANDE ......................................................................................................14  
   5.1. Den öppna fasen ......................................................................................................14  
      5.1.1. Urval ..............................................................................................................14  
      5.1.2. Datainsamling ...............................................................................................15  
      5.1.3. Analys ..........................................................................................................16  
   5.2. Den selektiva fasen ...............................................................................................17  
      5.2.1. Urval ..............................................................................................................17  
      5.2.2. Datainsamling ...............................................................................................18
5.2.3. Analys..................................................................................................................18

5.3. Den teoretiska fasen ...............................................................................................19
  5.3.1. Urval ..................................................................................................................19
  5.3.2. Datainsamling ..................................................................................................19
  5.3.3. Analys ...............................................................................................................20

5.4. Studiens informanter ............................................................................................21

5.5. Etik .........................................................................................................................22

6. RESULTAT ................................................................................................................23
  6.1. Huvudangelägenhet .............................................................................................24
  6.2. Kärnkategori .......................................................................................................25
  6.3. Övriga kategorier ...............................................................................................27
    6.3.1. Trygghetsingivande ......................................................................................27
    6.3.2. Fysisk kapabilitet .........................................................................................28
    6.3.3. Underordnad ...............................................................................................29
    6.3.4. Normer för arbetsplacering ........................................................................30
    6.3.5. Säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen .......................................30
    6.3.6. (O)jämlikhetens historik .............................................................................31

7. DISKUSSION .............................................................................................................32
  7.1. Besvarande av syfte ...........................................................................................32
  7.2. Resultat i förhållande till tidigare forskning .....................................................34
    7.2.1. Yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor ...34
    7.2.2. Fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor .....35
    7.2.3. Acceptans och bevarande av könsstrukturer .............................................36
    7.2.4. Kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män ................................37
    7.2.5. Sammanfattning och framtida forskning ....................................................37
  7.3. Resultat i förhållande till teoretisk och begreppslig referensram .....................38
    7.3.1. Yvonne Hirdman om genussystemet ..........................................................38
    7.3.2. Diskussion utifrån genussystemet ...............................................................39
    7.3.3. Erving Goffman om dramaturgi .................................................................40
    7.3.4. Diskussion utifrån dramaturgi ....................................................................41
    7.3.5. Arlie Hochschild om emotionellt arbete .....................................................41
    7.3.6. Diskussion utifrån emotionellt arbete .......................................................42
7.4. Metodologisk reflektion ........................................................................................................43

REFERENSLISTA ..................................................................................................................................45

BILAGA 1 INFORMATIONSBREV ...........................................................................................................1
BILAGA 2 INTERVJUGUIDE FÖR KORT INTERVJU ..............................................................................2
BILAGA 3 INTERVJUGUIDE FÖR LÄNGRE INTERVJU ...........................................................................3
BILAGA 4 INTERVJUGUIDE FÖR TEORETISKA FASEN ......................................................................4
1. INLEDNING

I en sådan här situation har jag väldigt stora fördelar av att faktiskt jobba med en kvinnlig kollega som... det är många gånger lättare för en kvinna att prata med en kvinna och en man med en man och det kan vara lite känsligare grejer, och jag har turen att jobba med en kvinnlig kollega, dessutom en väldigt bra kvinnlig kollega. (Manlig ordningsvakt i Tunnelbanan. Avsnitt 7, säsong 8).


1.1. **Begreppsdefinition**

Inom säkerhetsbranschen finns det många olika titlar och vi kommer i det här avsnittet förklara skillnaden mellan de två yrkestitlar som är vanligast förekommande samt det samlingsbegrepp vi har valt att använda.

### 1.1.1. **Ordningsvakt**


### 1.1.2. **Väktare**


### 1.1.3. **Säkerhetspersonal**

Vi har använt säkerhetspersonal som ett samlingsbegrepp för de yrken som förekommer inom studien. Inkluderat i det här är bland annat väktare som är det främst förekommande och som innefattar olika grenar och arbetssysslor, ordningsvakt, butikskontrollant men även administrativa tjänster inom företagen som jobbar med säkerhet och övervakning.

2. **SYFTE**

Syftet med studien är att undersöka kvinnlig säkerhetspersonals upplevelser av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Vi använder oss av metoden Grundad Teori och har därför ingen specifik eller förutbestämd forskningsfråga för att inte riskera att styras och låta det som är viktigt för forskningsområdet framtråda, i stället uppkommer forskningsfrågor under studiens gång (Holton & Walsh, 2017:47). Vi har inlett studien med ett intresseområde beträffande hur det är att vara en kvinna i en mansdominerad bransch och det väljer vi att besvara genom att undersöka *kvinnlig säkerhetspersonal*.
3. TIDIGARE FORSKNING

I enlighet med riktlinjerna för Grundad Teori söker vi efter tidigare forskning efter att vi har funnit ett resultat för studien. På så sätt påverkar inte den tidigare forskningen vår möjlighet att vara öppna för vad resultatet kan visa. Vi får också en annan förståelse för fältet i och med att vi redan vet vad vi har för resultat och det blir lätt att se vad det finns för likheter och skillnader i den tidigare forskningen i förhållande till vår studie. I sökandet efter tidigare forskning använde vi flera databaser; Diva-portal, Sociological abstracts och Primo. För att hitta relevant innehåll filtrerade vi efter refereegranskade vetenskapliga artiklar med olika kombinationer av sökord. De sökord vi först försökte använda oss av som inte genererade några relevanta träffar var ”ordningsvakt” och ”väktare”. De sökord vi använde oss av var: ”male domination over women”, ”work”, ”gender”, ”security”, ”police” och ”gender role”. Vi fick emellanåt väldigt många sökresultat och fick då filtrera ytterligare med fler sökord genom funktionen ”AND” i olika kombinationer av dessa sökord. Av dessa resultat lästes ungefär 100 abstracts varav 20 artiklar lästes i sin helhet. Utifrån dessa artiklar valdes de tio mest relevanta ut för vidare granskning i studien. Anledningen till att de valdes ut var att de var av stor relevans för forskningsområdet då de artiklarna har gemensamt är att de fokuserar på mansdominerade yrken som i olika utsträckning innebär en viss förväntning om våld och fysisk förmåga. De teman vi fick fram var: yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor, fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor, acceptans och bevarande av könsstrukturer och kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män.

3.1. Yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor

Det första temat handlar om att kvinnor i sin yrkesroll i mansdominerade yrken som kan innebära våldsamma situationer förutsätter att kvinnorna kan balansera egenskaper som är typiskt feminina och typiskt maskulina för att passa in.


En annan studie är den som Strand et al. (2022) har genomfört som syftar till att frambringen empirisk kunskap gällande hur Försvarsmakten i Sverige har hanterat och adresserat ”uniformsfrågan” sedan 1980-talet, då kvinnor fick inträde till samtliga delar av militäryrket. De undersöker även hur diskurser om uniformer och personlig utrustning för kvinnliga soldater påverkar bredare frågor om arbetsplatsdiskriminering, jämställdhet och könsbaserade
yrkesidentiteter inom militären. Studien grundar sig på en bred variation av källor inklusive arkivdokument, tolv intervjuer, medierapporter och officiella uttalanden. Strand et al. (2022) finner att uniforms problemet har skiftat från att vara något som behöver lösas av kvinnliga officerare till något som övergår till att nya delar i uniformen läggs till eller modifieras för att passa kvinnor. Under intervjuerna frågade de om deras egna erfarenheter av militära uniformer och utrustning samt hur de hanterade eventuella problem. Att kvinnor i militären behöver balansera sin maskulinitet och femininitet syns även i denna artikel då de finner att även om kvinnors inträd i militären har försvagat den naturliga kopplingen mellan militär och män är det fortfarande starka maskulina normer och strukturer inom yrket som förhindrar kvinnans tillträde till sin yrkesroll. För att bli inkluderat behöver kvinnan i militären anpassa sig efter de maskulina normerna och reglerna samtidigt som hon bevarar sin kvinnlighet.


### 3.2. Fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor

Detta tema innebär att det finns vissa förväntningar som är manligt orierterade inom mansdominerade jobb som kräver en fysisk förmåga. Dessa förväntningar kan vara svåra eller omöjliga för kvinnor att uppnå och är anledningen till att kvinnor inom fysiska mansdominerade yrken marginaliseras.


Chu (2018) har gjort en studie där temat syns gällande att undersöka hur mottagliga poliser är för att ha kvinnor som medarbetare eller chefer på arbetet i en internationell kontext. Studien jämför synen på manliga och kvinnliga poliser i Dubai och Taipei. De undersöker mottagligheten för kvinnor på arbetsplatsen och uppfattningen om kvinnors effektivitet inom polisyret samt den upp fattade rollen för kvinnor inom polisarbetet. Studien genomfördes genom att använda en enkätundersökning där både manliga och kvinnliga poliser deltog. Studiens resultat visade att kvinnliga poliser i både Dubai och Taipei var mer benägna än sina manliga kollegor att se kvinnor som kapabla och effektiva inom polisyret. Jämfört med sina kollegor i Taiwan var manliga och kvinnliga poliser i Dubai mer benägna att stödja en begränsad roll för kvinnor inom polisarbetet. Manliga poliser i Dubai var mindre mottagliga för
att arbeta under en kvinnlig chef jämfört med sina kvinnliga kollegor i båda länderna. I resultatet syns att en betoning på typiskt manliga egenskaper och hur kvinnliga polisers roll som helhet bör begränsas då de inte bör utföra samma jobb som polismän. I stället ska de fokusera på uppgifter som anses vara passande för kvinnor som att hantera kvinnliga förövare och offer samt försvunna barn. Det här då yrket som helhet anses vara manligt och därför passar inte alla uppgifter för kvinnor vilket leder till en marginalisering av kvinnliga poliser.


3.3. Acceptans och bevarande av könsstrukturer

Det här temat handlar om att de nuvarande könsstrukturerna där mannen anses vara normen accepteras och även kvinnorna, som det innebär negativa konsekvenser för i form av sämre villkor och tillhörighet, accepterar det nuvarande tillståndet och bidrar till och med till dess bevarande.


säkerheten på ungdomshem inte enbart innebär rumslig och materiell säkerhet utan även det emotionella arbete för behandlingsassistenterna utför. Biszczanik och Gruber (2021) bekräftar tematiseringen för en acceptans och ett bevarande av könsstrukturer då de beskriver att det är en markant skillnad mellan förväntningarna på män och kvinnor, särskilt i våldsamma situationer. Det beskriver som att det krävs att män hanterar de våldsamma situationerna och stöttar sina kollegor medan det är accepterat att kvinnor avstår från att hantera våldsamma situationer, de manliga kollegorna kan till och med framstå som svaga om de inte ingriper i stället för en kvinnlig anställd. Både männen samt kvinnorna är nöjda med den rådande strukturen där de har olika förväntningar på sig beroende på kön och de bidrar därför till ett accepterande och bevarande av de rådande könsstrukturerna.

Samtliga artiklar som följer har redan nämnts ovan. Bæk & Skjelsbæks (2023) bekräftar tematiseringen på militärens i Norge har ett etablerat tankesätt om att det råder jämställdhet i Norge och att de förväntningar inte behöver tänka på, prata om eller arbeta med WPS (women, peace and security) som inkluderar att vara medvetna om jämställdhet och en känslighet för genus. Det utspelar sig i att soldaterna i västvärlden tycker att det är onödigt att integrera genus i träningen hemma då de har ett mycket bättre genusperspektiv än länderna kring de deltar i utspelar sig i. Däremot menar de att det finns delar av materialet som inte bekräftar det perspektivet utan att det rådande tankesätt där de rådande könsstrukturerna accepteras och bevaras leder till en bromskloss i utvecklingen av en förändring och, eventuellt, förbättring.


3.4. **Kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män**

Det här temat innefattar artiklar som berör hur kvinnor har ett annat sätt än män att utföra arbetet på. Med det menar vi att män har ett normativt och etablerat sätt att lösa situationer som uppstår medan kvinnor har ett alternativt sätt att utföra arbetet.


Även Jurik och Halemba (1984) bekräftar att kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på genom sin forskning eftersom de beskriver hur kvinnliga kriminalvårdare förväntar sig att de ska vara mer insiktfulla i de intagnas behov än deras manliga kollegor. Även om det var många som menade att de var mer insiktfulla var det en del som svarade neutralt och det menar forskarna kan bero på att de inte vill avvika från normerna på arbetsplatsen som utgår ifrån de manliga kollegorna.

Slutligen stärker studien från Chan et al. (2010) tematiseringen eftersom de finner att det finns en fundamental skillnad mellan män och kvinnor och således manliga och kvinnliga poliser. Skillnaden är att medan män ofta träder in i oförutsägbara situationer som kan leda till konflikt med ett konfrontativt förhållningssätt där det beskrivs som att ‘få i gång testosteronet och lösa situationen’ medan en kvinna i stället löser situationen på ett lugnt och eftertänksamt sätt.

3.5. **Sammanfattning**

För det första visar den tidigare forskningen på att yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor. Det innebär att det visade sig att det inom mansdominerade yrken med en fysisk betoning finns en förväntan på att kvinnor balanserar de typiskt feminina egenskaperna med de maskulina egenskaperna som yrkesrollen kräver i form av exempelvis att visa dominans och fysisk styrka. Det andra temat som har skildrats är att fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor, vilket innebär att de förväntningar på manliga egenskaper som finns är anledningen till att kvinnor inom dessa yrkesgrupper marginaliseras. För det tredje framkommer acceptans och ett bevarande av könsstrukturer i den tidigare forskningen som innebär att det finns vissa normativa förväntningar för könen som ofta missgynnar kvinnor men att dessa ändå accepteras och
fortsätter att reproduceras av båda könen, däremot fann vi en viss motsägelse i den tematisering då det fanns tidigare forskning som menade att det sker en förändring av könsstrukturerna. Det fjärde och sista temat som framkommer är att kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män som innebär att normerna för arbetssätt som har etablerats av män inte utförs på samma sätt av kvinnor.

Metodologiskt finns det ett flertal skillnader mellan vår studie och den tidigare forskningen i bland annat valet av metod. Vi har valt att genomföra studien med Grundad Teori som metod, vilket bidrar med ett nytt perspektiv i ett annat ganska outforskat ämne då det fanns väldigt lite forskning om just ordningsvakter och väktare. Mycket av den forskning som finns på området är fokuserad på polis och militär men det är en markant skillnad mellan dessa yrken och yrkena ordningsvakt och väktare. Den forskning som fanns på liknande yrken genomförs till stor del i andra länder och innebär därmed kulturella skillnader. Det vi bidrar med i vår studie är ett svenskt perspektiv som annars saknades då det var svårt att hitta forskning om kvinnor i mansdominerade yrken som var fokuserade på säkerhetsbranschen. Vi drar därför slutsatsen att det finns en lucka att fylla i forskningsområdet som vår studie kan bidra med att fylla.

4. METOD

I detta avsnitt presenteras en teoretisk redogörelse av Grundad Teori som är den metod som denna studie har använt sig av. Den praktiska användningen av metoden återfinns i ett efterföljande avsnitt och benämns Genomförande. Den teoretiska beskrivningen i detta avsnitt kommer att innefatta en motivering av valet av metod samt en redogörelse av Grundad Teori.

Valet av metod grundas i en vilja att öppet undersöka kvinnlig säkerhetspersonal och få reda på vad deras huvudangelägenhet gällande att vara just en kvinna som jobbar inom en mansdominerad bransch. Eftersom vi anar att det finns något intressant att hitta men inte vad vi kommer hitta vill vi träda in i intresseområdet med en öppenhet som inte begränsar möjligheterna eller leder till att vi riskerar att missa potentiella viktiga data. I stället vill vi låta den data vi hittar forma det centrala i studien. Även om vi har tankar och funderingar om kvinnlig säkerhetspersonal, lyckas vi ändå till stor del vara objektiva vilket tillåtar för en öppenhet och därmed möjligheten till att låta datan styra vad som är viktigt och centralt i studien. Av dessa anledningar anser vi att Grundad Teori är lämplig för att vägleda forskningen som bedrivs.

4.1. Grundad Teori


4.1.1. **Emergens**


Vi anser att emergensens betydelse för vår studie har varit att vi har betonat vikten av att vara öppna för allt som är av betydelse för vår förståelse av hur det är att jobba som kvinnlig säkerhetspersonal. Genom att ha ett brett fokus har vi kunnat identifiera vad som är av betydelse för dem och undvika att bara förlita oss på våra egna idéer.

4.1.2. **Teoretisk känslighet**

Den teoretiska känsligheten har hjälpt oss att få en verklig förståelse för vad det innebär att vara kvinna inom säkerhetsbranschen trots att vi saknar den erfarenheten själva, och har därför varit ett viktigt verktøy i vår studie då den leder oss i rätt riktning.

4.1.3. **Den ständigt jämförande analysmetoden**


Vi har använt den ständigt jämförande analysmetoden för att systematiskt granska det insamlade datamaterialet om kvinnlig säkerhetspersonal. Genom att jämföra och identifiera återkommande mönster har vi kunnat undersöka vad som är av betydelse inom den insamlade datan. Detta har hjälpt oss att få en djupare förståelse för kvinnliga väktarens erfarenheter och behov.

4.1.4. **Kodning**

mättnad innebär att det i varje teoretiskt urval av data bör ske en mättnad av kategorierna och deras egenskaper för att möjliggöra nya angreppssätt i nästa fas tills en teoretisk fullständighet är uppnådd. Den teoretiska mättnaden är en viktig del av processen för att få en djupare förståelse för ämnet (Holton & Walsh, 2017:35).


Genom att koda allt datamaterial enligt metodens anvisningar assisteras vi på vägen till att förstå och kategorisera den data vi samlar in. Kodningen kommer att se annorlunda ut i de olika processerna och specificeras i analysdelen för varje fas. Det hjälper oss att hålla en strukturerad och korrekt analys.

### 4.1.5. Memos


Vi har haft nytta av att skriva memos under vår forskningsprocess. Genom att skriva ner våra tankar och reflektioner längs vägen har vi kunnat strukturerera vårt arbete, skapa kategorier och göra kopplingar mellan olika idéer. Det har hjälpt oss att utveckla våra tankar och få en djupare förståelse för ämnet då det kompletterar vår datainsamling i den teoretiska fasen.

### 4.1.6. Teoretiskt urval

Hartman (2001:67) beskriver att det teoretiska urvalet är en metod där man systematiskt utvärderar och väljer relevanta data för att identifiera kategorier, samband och egenskaper inom datamaterialet. Genom att välja jämförelsegrupper under undersökningens gång som ger mest

När vi har arbetat med det teoretiska urvalet har vi reflekterat över vilket urval som är mest lämpligt för att få fram information om kvinnlig säkerhetspersonal i varje fas av studien. Det är viktigt att noggrant överväga olika principer för att säkerställa att vi får relevanta och representativa data.

4.1.7. Fältanteckningar


Vi använder oss av fältanteckningar under samtliga faser i studien genom att, i olika grad av noggrannhet, anteckna vad som sker och våra omedelbara tankar kring detta. Det hjälper oss sedan i kodningen då vi får en bred förståelse av fältet.

4.1.8. Datas intention

att upplysa forskaren om någonting, det kan vara av exempelvis sekretessskäl. Data är alltså data oavsett typ av data och ett överlappande av de olika typerna av data producerar en femte sorts data som leder till ett tydliggörande av de begreppsliga relationerna mellan dessa.

Genom att vi har tagit hänsyn till datas intention har det bidragit till att vi har samlat in ett brett utbud av data, vi har inte uteslutit data som vissa metoder skulle anse vara för partisk och förvrängd utan använt oss av datan med en medvetenhet om den typ av data det är. Med en medvetenhet om den intention data har gör vi vårt yttersta för att få fram ärligare data i de olika faserna och där det inte är möjligt är vi reflekterande över vad det är för typ av data.

5. GENOMFÖRANDE


5.1. Den öppna fasen

5.1.1. Urval


I media som Tunnelbanan visades de händelserika aspekterna av säkerhetspersonalens arbete vilket gav oss tillgång till data om de kvinnliga väktarnas arbetsdag. Vi såg till datas intention genom att vi var medvetna om att det finns en viss grad av dramatisering i media som är avsedda att underhålla men gör en övervägning i värdet av ett brett utbud av händelser för att “kasta ett nät” över fältet. I de fyra avsnitten påträffades flera tydliga mönster gällande kvinnlig säkerhetspersonal och redan i andra avsnittet var mönstret bekant. För att få ut mer av tankarna och upplevelserna valde vi att lyssna på podcast som vi sökte fram i en podcastapplikation med sökord som “väktare” och “ordningsvakt”. Det fanns endast ett fåtal träffar så vi lyssnade på samtliga avsnitt som var relevanta, det enda avsnittet som uteslöts var det som berörde väktarens upplevelser av det övernaturliga. Ett av de avsnitt vi lyssnade på tipsade om ett annat avsnitt i podcasten som hade en fördjupad intervju med en kvinnlig ordningsvakt, vilket väckte ett intresse för att även lyssna på det avsnittet. Podcastavsnittens innehåll varierade mellan dialogiska intervjuer med en kvinnlig ordningsvakt och en journalist som följde med två
manliga väktare på ett arbetspass, vissa data framträdde som självklar och annan data krävde en djupdykning i tankesätt och jämförelser mellan den data som samlats in.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Mediatyp</th>
<th>Program</th>
<th>Avsnitt</th>
<th>Datum</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>TV-serie</td>
<td>Tunnelbanan</td>
<td>Säsong 8 avsnitt 7</td>
<td>2018</td>
</tr>
<tr>
<td>TV-serie</td>
<td>Tunnelbanan</td>
<td>Säsong 8 avsnitt 8</td>
<td>2018</td>
</tr>
<tr>
<td>TV-serie</td>
<td>Tunnelbanan</td>
<td>Säsong 9 avsnitt 4</td>
<td>2019</td>
</tr>
<tr>
<td>TV-serie</td>
<td>Tunnelbanan</td>
<td>Säsong 9 avsnitt 5</td>
<td>2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Fråga vad du vill i P3</td>
<td>Jag är ordningsvakt</td>
<td>Juni 2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Verkligheten i P3</td>
<td>Ordningsvakten Jeanette klär på äldre hemlösa</td>
<td>Oktober 2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Trygghetspodden</td>
<td>Podd 157 - yrke ordningsvakt del 1</td>
<td>Juli 2023</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Allt du velat veta</td>
<td>185 om ordningsvakter Kolbjörn Guwallius</td>
<td>Mars 2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Trygghetspodden</td>
<td>Podd 45 - Jeanette Höglund</td>
<td>Juni 2020</td>
</tr>
<tr>
<td>Podcast</td>
<td>Hänt på restaurang</td>
<td>85. Ordningsvakten lättar sitt hjärta</td>
<td>Maj 2022</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.2. **Datainsamling**

Datainsamlingen i den öppna fasen skedde genom att vi på varsitt håll granskade den data vi valde ut samtidigt som vi skrev fältanteckningar på det vi tittade och lyssnade på, detta för att utesluta att vi påverkar varandra under granskningen. Vi påminde oss innan vi inledde datainsamlingen om att inneha ett emergent tankesätt och försöka vara öppna för vad vi kan se i den data vi granskat. Fältanteckningarna inkluderade vad som skedde i situationen och
Anteckningar om tankar som uppkommit likt funderingar kring varför en person agerat på ett visst sätt. Vi noterade vissa ordval samt beteenden som utmärkte sig. Efter att båda hade granskat samtliga data sammanställede vi anteckningarna i ett dokument för en slutgiltig version. De enskilda granskningarna skedde genom att lyssna eller titta på materialet och genom att det är tillgängligt i ett program som möjliggör tillbakaspolning och att pausa kunde vi skriva utförliga anteckningar. Vi började med avsnitten av tunnelbanan för att inleda datainsamlingen med ett brett perspektiv och övergick sedan till att lyssna på en intervju med en av de kvinnliga ordningsvakterna som medverkat i programmet. Detta följdes av övriga avsnitt som granskats på samma sätt där vi tre avsnitt in upplevde en mättnad i data men fortsatte lyssna på resterande avsnitt då de hade varierat innehåll men som visade samma mönster.

5.1.3. **Analys**

Analyserna av damaterialen genomfördes i den öppna fasen i två omgångar då vi i en första analys gick igenom materialet och kodade var för sig för att hitta gemensamma nämnam och eventuella skillnader. I denna första analys kodade vi data var och en för sig. I den andra analysen analyserade vi den empiriska datan tillsammans. Under analysens gång i den öppna fasen märkte vi att vi successivt förstod vilken information som var relevant för vårt intresseområde. I analysarbetet har memos skrivits när en tanke har uppkommit om möjliga kategorier och deras egenskaper och relationer. Vi har skrivit memos under hela studiens gång och det har på så vis hjälpt oss att utveckla den framväxande teorin. I analysen använde vi fältanteckningarna som vi skrev under datainsamlingen och dessa kodades samt kategoriserades av oss genom att hitta mönster i materialet där vi markerade relevant data. Vi diskuterade och argumenterade med varandra för att säkerställa att olämpliga beslut inte togs i kodningsprocessen. Med tiden blev vi bättre på att inkludera kvinnlig säkerhetspersonal i våra kategorier för att säkerställa att vår framväxande teori var relevant för vår forskning. I startskedet av kodningen kodade vi allt material och hade svårt för att särskilja vad som var relevant, den teoretiska känsligheten som vi utvecklade ledde till att det var lättare att urskilja relevanta mönster och därmed kategorier. Detta följdes av en sammanställning av de kodade bitarna där en majoritet av innehållet har kodats likadant av oss båda.


Utifrån dessa kategorier anar vi en kärnkategori som vi i den här fasen benämnde pedagogiskt bemötande. Det framträdde som en möjlig kärnkategori eftersom det på många sätt upprepades
i materialet. Vi har heller inte satt ord på det men vi har börjat ana en huvudangelägenhet i form av att det finns andra förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal än de som framträder som normativa för yrket. Vi upplevde då en teoretisk mättnad och övergick därför till den selektiva fasen.

5.2. Den selektiva fasen

5.2.1. Urval


Förutom personalkoordinatorn tog vi kontakt med en person som jobbade med personalplanerare som satte oss i kontakt med två intervjudeltagare utifrån information om studien och dessa bedömades således ha den erfarenhet som vi sökte för att fördjupa oss i intresseområdet. De andra två intervjudeltagarna som vi genomförde längre intervjuer med var de andra två intervjudeltagarna som vi genomförde längre intervjuer med har många års erfarenhet av yrket och är förfrånande aktiva i fältet. Intervjuerna vi genomförde med dessa kvinnliga väktare var ungefär 40 minuter långa. Urvalet av deltagare för intervjuerna gjordes även utifrån vaktbolag då vi sökte oss till en variation i vaktbolagen för att säkerställa att den data som samlats in inte endast gäller ett bolag. Vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer där intervjuerna utgick från ett frågeschema men med möjlighet till uppföljningsfrågor och det motiverades av att det passar den grundade teorins riktlinjer gällande att låta sig guidas av den framväxande teorin. Detta skedde genom att frågeschemat vi utgick ifrån hade sin grund i de kategorier vi fann i den föregående fasen samt att vi ställde följdfrågor utifrån vad som dittills hade sagts för att ta reda på kategoriernas egenskaper. Vi såg till datas intention i den selektiva fasen genom att vi var medvetna om att det material vi samlade in troligen är välansvarad data då det var sannolikt att deltagarna på ett omedvetet plan anpassade vad de sa utifrån vad de ansåg vara lämpligt eller vad de kände förväntades av dem. För att arbeta runt detta försökte vi att ställa de centrala frågorna först så de inte fick en allt för förutfattad bild gällande svaret utifrån tidigare frågor och de tankar som uppdjöd gällande intervjun.
5.2.2. Datainsamling


5.2.3. Analys


Många kategorier hade så pass mycket likheter med varandra att de ursprungliga fjorton kategorierna begränsades till sju kategorier (inkluderande kärnkategorin). Genom att vi identifierade egenskaperna var det lättare att se likheter, och vilka kategorier som hade väldigt vaga egenskaper, således togs vissa kategorier bort eller slogs ihop med varandra för att bättre förklara och beskriva teorin. Kategorin diskriminering upplevde vi var för bred och kan inkludera även kategorierna underminerad, sexuella trakasserier och fördomar. Vi ansåg därför att det var för vagt formulerat och ur dessa kategorier uppstod tre nya kategorier genom de tidigare kategoriernas egenskaper: underordnad, normer för arbetsplacering och (o)jämlikhetens historik för att bättre nyansera innehållet. Pedagogiskt bemötande som vi i den öppna fasen anade var kärnkategorin kombinerades med kategorin för empatiskt bemötande för att skapa den nya kategorin pedagogiskt förhållningssätt. I analysen och sökandet av mönster kom vi fram till att kategorin kommunikativ var en egenskap till pedagogiskt förhållningssätt eftersom det var sättet de skapade en pedagogisk relation till andra. Pedagogiskt förhållningssätt anser vi passande för att förklara de tillhörande egenskaperna av empati och kommunikativ förmåga eftersom vi anser att pedagogik innebär en god kommunikativ förmåga, förmågan att få andra att förstå ens budskap samt få andra att förstå att de menar väl och därmed öppnar
möjligheten för ett positivt möte. Kategorin lösningsorienterade ser vi är en del av det pedagogiska förhållningssättet och vi väljer därför att ta bort den som kategori. Även kategorierna skillnad i bemötande, avdramatiserar och fysiska attribut påverkar möjlighet till respekt kunde vi genom kodandet och de resulterande mönsten formulera innehållet på ett bättre sätt genom kategorin säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen. Kategorin fysisk kapabilitet kvarstår som den var i den öppna fasen men med identifierade egenskaper som vi fortfarande anses förklaras väl av det tidigare ordvalet. Utöver att identifiera egenskaper började vi även se på relationerna mellan kategorierna i och med överlappandet av mönster och tog med dessa i nästa fas av analysen.

5.3. Den teoretiska fasen

5.3.1. Urval

I den teoretiska fasen genomfördes ett teoretiskt urval som grundades i den framväxande teorin och för att uppnå syftet med datainsamlingen i denna fas som var att kartlägga relationerna mellan kärnkategorin och kategorierna för att undersöka kvinnlig säkerhetspersonals upplevelser av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Eftersom det innebar en ökad svårighet att förklara relationerna mellan kategorierna och kärnkategorin ville vi möjliggöra för diskussion mellan informanterna där de tillsammans kunde utbyta och utveckla idéer och på så sätt komma längre i kartläggandet. Vi hade genom personliga kontakter tillgång till en grupp bestående av tre kvinnliga väktare från en mindre stad i Sverige som hade erfarenhet av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. För att säkerställa att det resultat som visats inte enbart gällde denna arbetsplats i en mindre stad genomförde vi även två längre intervjuer med kvinnor som hade erfarenhet av att arbeta som väktare i två olika mellanstora städer. En av deltagarna var en kvinnlig väktare som hade nästan sett på sin arbetsplats då väktaren hade mycket erfarenhet inom branschen och hade ett intresse för att delta. Vi ser även i denna fas till datas intention genom en medvetenhet om den typ av data vi använde oss av. I detta fall är datan i olika grad mellan grundad data och välpassade data. Särskilt fokusgruppen som i slutändan blev en par intervju inleddes med data som kan ses som välpassad men allt eftersom en bekvämlighet och trygghet uppstod i samtalen snuddade det på gränsen till grundad data då det inte upplevdes som att deltagarna anpassade datan utifrån deras föreställningar om vad vi ville höra utan det var deras sanna upplevelser.

5.3.2. Datainsamling

relaterade till kärnkategorin samt huruvida de upplevde kategorin som relevant utifrån deras egna upplevelser. Vi upprepade processen med alla kategorier och gav sedan informanterna möjlighet att förklara hur de övriga kategorierna relaterade till varandra. Under intervjun skrev vi mindre utförliga fältanteckningar och spelade även in intervjun som en extra säkerhetsåtgärd för att fånga all relevant information och citat. De två längre intervjuerna varade i 60 respektive 90 minuter och genomfördes på ett liknande sätt men inleddes med att ställa några frågor utifrån ett intervjuschema. Även dessa intervjuer skedde digitalt efter deltagarnas önskemål då vi erbjudde alternativet att träffas på valfri plats eller genomföra intervjun digitalt. Även dessa intervjuer spelades in och även i denna fas valde vi att transkribera samtliga intervjuer för att producera korrepta citat till resultatet som presenteras. Intervjuerna var semistrukturerade och hade som syfte att samla in mer data och få en förståelse för deltagarnas egna upplevelser samt skapade en trygghet och introduderade deltagaren till ämnet innan vi fördjupade oss i det lite svårare arbetet att kartlägga relationerna mellan kärnkategorin och de övriga kategorierna.

5.3.3. Analys


Vi använde även fältanteckningarna i analysen eftersom vi kort skrev ner den tidigare information som hade gjort kategorierna relevanta. Förutom fältanteckningarna använde vi oss av transkriptionerna av intervjuerna som datamaterial samt de memos som hade skrivits under studiens gång, även dessa läser vi för att upptäcka oss om de tankar vi har haft och kopplingar vi har gjort mellan kategorierna. För att få en tydlig bild av relationerna mellan våra funna kategorier använde vi Menti för att skapa ett diagram där vi staplade upp våra kategorier och respektive egenskaper för att diskutera relationerna mellan kategorierna. Det hjälpte oss att visualisera och förstå kopplingarna mellan kategorierna på ett mer konkret sätt. Vi gick även tillbaka till tidigare memos för att komma ihåg de tankar vi hade under intervjuerna och fördjupade de relationer vi kunde se mellan kategorierna.

5.4. Studiens informanter

Vi valde att intervjuar informanter som har erfarenhet inom yrket då den som har minst erfarenhet har jobbat inom branschen i 6 år, detta för att vi ansåg det mest troligt att intervjuerna skulle vara informationsrika. Utvalt gjordes också utifrån kön då vi resonerade att kvinnor inom yrket bäst kan svara på sina egna erfarenheter men valde att intervjuar en man som arbetar inom personalkoordinering för att få ett utomstående perspektiv från rekryteringssidan och vad de söker efter för egenskaper vid rekrytering till säkerhetsbranschen. Vidare valde vi ett brett åldersspann för att säkerställa att resultatet inte visar på en särskild åldersgrupp, det tycker vi har säkerställts då åldrarna varierar mellan 28–57 år. Ytterligare ett urval har skett då vi har valt att genomföra intervjuer med deltagare som har varierad erfarenhet inom området, däremot är det anmärkningsvärt att det var svårt att få tag på kvinnliga ordningsvakter och en majoritet av deltagarna har främst erfarenhet som väktare.

Tabell 1: informanter för den selektiva fasen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Intervjuperson</th>
<th>Yrkesbefattning</th>
<th>Övrig erfarenhet inom bevakning och säkerhet</th>
<th>Erfarenhet</th>
<th>Ålder</th>
<th>Kön</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Gruppledare</td>
<td>Väktare dagtid och natt i 25 år</td>
<td>35 år</td>
<td>57 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Personalkoordinator</td>
<td>Väktare, ordningsvakt, skyddsvakt</td>
<td>23 år</td>
<td>45 år</td>
<td>Man</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Personalplanerare</td>
<td>Skyddsvakt</td>
<td>11 år</td>
<td>32 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Gruppledare och butikskontrollant</td>
<td>Väktare</td>
<td>8 år</td>
<td>54 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 2: informanter för den teoretiska fasen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Intervjuperson</th>
<th>Yrkesbefattning</th>
<th>Övrig erfarenhet inom bevakning och säkerhet</th>
<th>Erfarenhet</th>
<th>Ålder</th>
<th>Kön</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>Väktare</td>
<td>Väktare</td>
<td>7 år</td>
<td>29 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Skyddsvakt och flygplatskontrollant</td>
<td>Väktare</td>
<td>8 år</td>
<td>38 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Personalplanerare</td>
<td>Väktare natt och dagtid</td>
<td>6 år</td>
<td>28 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Gruppledare och väktare</td>
<td>Entrévärd</td>
<td>4 år</td>
<td>42 år</td>
<td>Kvinna</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5.5. Etik


Konfidentialitetskravet inom de forskningsetiska principerna innebär att uppgifter om alla som deltar i en undersökning ska ges största möjliga konfidentialitet och de personuppgifter som samlas in ska förvaras på ett sätt som gör att obehöriga inte kan ta del av dem. Vad som kan identifieras som etiskt känsligt är inte helt självklart då det varierar över tid och kultur men riktlinjen är det som de berörda kan uppleva som obehagligt eller kränkande. Alla uppgifter om identifierbara personer ska därför antecknas, lagras och avrapporteras så att enskilda människor


6. RESULTAT

6.1. Huvudangelägenhet

Huvudangelägenheten var närvarande från början av studien men klargjordes i den teoretiska fasen genom att vi då hade tydliggjort både egenskaper för kategorierna och deras relationer. Det mönster som återkom i datamaterialet som den kvinnliga säkerhetspersonalens upplevelse för att det fanns icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal. Icke-normativa förväntningar menar vi uppstått till följd av att säkerhetsbranschen är mansdominerad även om kvinnor på de senaste åren har tillträdde till branschen. Det finns strukturer inom arbetet där det anses vara ett yrke som kräver fysisk styrka och aggressivitet som inte överensstämmer med varken det arbetssätt eller de förväntningar på arbetssättet som kvinnor har i arbetet som säkerhetspersonal. Líni början av studien hade vi svårt för att urskilja någon tydlig huvudangelägenhet då allting samtidigt framträdde som viktigt men inte nödvändigvis som en huvudangelägenhet. Detta försvårades troligtvis av att vi trots att vi försökte träda in i studien med en öppenhet hade vissa förväntningar om vad vi skulle upptäcka. När det inte blev så som vi tänkt kämpade vi med att låta datan tala och det centrala framträdde utan att placera förutfattade meningar på datan. När vi väl tog ett steg tillbaka och kollade på våra memos, transkriberingar och anteckningar är det ibland väldigt uppenbart vad den framträdande huvudangelägenheten var medan det i andra fall inte har varit uppenbart men går att tolka efter en noggrannare analys. Att kvinnlig säkerhetspersonal förväntades ha ett annat förhållningssätt än det normativa återkommer under granskningen av serien Tunnelbanan och intervjuerna och är kvinnornas mest centrala problem, och därmed huvudangelägenheten. Vi började ana vad studiens huvudangelägenhet var i de senare intervjuerna i den teoretiska fasen där intervjuupperson 7 på ett tydligt sätt formulerade detta:

Man måste göra sin röst hörd som kvinna för att det ändå är mycket män och testosteron så där, men. Ofta så blir man ändå lyssnad på för att man har den position man har så att... Men det är ju fortfarande lite grann att man behöver ha ett bra argument så, att man måste kunna visa... det krävs lite mer av kvinnor kanske för att komma till ledande positioner. (Intervjuupperson 7)
Här diskuterades det hur en kvinna har en annan problematik än män för att respekteras och kunna uppnå en ledande position. För att bli lyssnad till, tolkat som respekteras, krävs det att kvinnorna kan komma med bra argument och det är generellt högre krav på kvinnor för att respekteras och värdesätta nog för att uppnå en ledande position. Efter denna insikt om huvudangelägenheten kände vi igen att det återkommer i samtliga intervjuer i olika tydlighet, bland annat redan i den öppna fasen när en kvinnlig ordningsvakt fick frågan om hur hon upplever att det är att vara kvinna och arbeta som ordningsvakt samt om det är någon skillnad i jämförelse med hennes manliga kollegor:

Asså i början när jag jobbade som ordningsvakt när jag var ung 89, då var det ett väldigt manligt yrke, det fanns inga tjejer i tunnelbanan. Åh då gäller det som kvinna, tyckte jag då, att man måste hävda sig på något sätt för att bli accepterad och jag kände så här att hur ska jag göra för att bli accepterad av grubbarna nu liksom och då blir det här testet när det blir slagsmål och det blir bråk och så där hur man är som person. Jag är en storvuxen kvinna och jag har liksom klarat mig på grund av min storlek och hur jag pratar med människor. (Trygghetspodden, Podd 45 - Jeanette Höglund)

I detta citat såg vi hur en kvinnlig ordningsvakt förklarar hur den respekt hon har i sitt yrke kommer ifrån både hennes storlek och kommunikativa förmåga. På så sätt krävs det ett annat förhållningssätt än det som männen på arbetsplatsen har för att respekteras. En nyanserad redogörelse för de förväntningar som placeras på kvinnor i säkerhetsbranschen syns i följande citat där intervjupersonen besvarar frågan vad det finns för utmaningar för kvinnor i säkerhetsbranschen:

Oj, det finns ju massor. Rent generellt så var det väl mer när jag började att det fanns ett manligt och kvinnligt förväntade. Att kvinnor ska göra vissa saker och karlar ska göra vissa saker. Vad ska jag säga, sånt där genusperspektiv, Jag fick ju stånga mig blodig ibland för att jag var kvinna så och då blev man ju testad. (Intervjuperson 1)

Intervjuperson 1 förklarar här hur det finns skilda förväntningar på män och kvinnor där hon fick anstränga sig för att respekteras och få en plats i arbetslaget. Icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal utgör grunden i kärnkategorin som i nästa del kommer att presenteras.

6.2. Kärnkategori

Huvudangelägenheten att det fanns icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal förklaras av kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt. Denna kärnkategori var återkommande under studiens gång och tydliggjordes i de olika faserna innan den fastställdes i den teoretiska fasen. Detta till följd av att den var så pass återkommande i det empiriska materialet och att de övriga kategorierna hade starka relationer till att den kvinnliga bevakningspersonalen förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt. Vi fann att det sätt som kvinnlig säkerhetspersonal mötte problematiken att det fanns icke-normativa förväntningar på dem är att de har ett pedagogiskt förhållningssätt.

De egenskaper som kärnkategorin har är empati och kommunikativ förmåga. Dessa två egenskaper utgör en beskrivning på det pedagogiska förhållningssättet den kvinnliga säkerhetspersonalen har i sitt arbete. Empati som är den första egenskapen berör den kvinnliga säkerhetspersonalens lyhördhet och förståelse för andra människors känslor och behov. Att kvinnlig säkerhetspersonal intar ett pedagogiskt förhållningssätt blir tydligt till följd av att de
genom empatin skapar en trygg och stödjande miljö för de människor som de interagerar med. Det handlar om att visa respekt och omsorg för andra människor och deras situation. Det här förhållningssättet tydliggörs i följande citat där intervjuperson 7 förklarar skillnaden i förhållningssätt mellan henne och de manliga kollegorna:

Sen tror jag också många kanske hellre vänder sig till en kvinna. Är det någonting som är jobbigt personligt, alltså vårt privatliv påverkar ju såklart arbetslivet. Jag tror att många kanske känner sig att det är lättare att öppna upp sig för en kvinna för att man är lite mer pedagogisk. Ibland är vi lite psykologer i det här yrket också. Så att jag får ju mera sådana samtal än min kollega som är man får till exempel, för han är ju mycket mera rak ”okej vad hur innebär det för oss, ska du vara sjuksskriven?” medans jag… Ja, men det är lite mer så där. ”Hur är det med barnen?” (intervjuperson 7)

Citatet visar här på ett empatiskt förhållningssätt där intervjupersonen beskriver att hon som kvinna är mer benägen att se till att de anställda som söker hennes hjälp mår bra medan de manliga kollegorna verkar prioritera planeringen kring en eventuell sjuksskrivning. Intervjupersonen visade här en förståelse för andra människors behov och skapar en miljö där de kan vända sig till henne för hjälp och stöttning. Egenskapen empati inom det pedagogiska förhållningssättets syns även i följande citat:

Jag tycker det är jobbigt ibland faktiskt. När någon som är lika gammal som mig eller någon som har barn med sig till exempel för att… Jag är ändå mamma också, så att… och där… Ja, jag vet inte. Jag har inte hört killar prata så mycket om att dom… Ja, jag, jag är ganska, känsloomäniska av mig också, så att jag kan ju att… Då kan det vara jobbigt och gripa folk om dom gör fel när dom har med sig sina barn. (intervju 4)

Intervjuperson 4 redogör i intervjun för en händelse där hon var tvungen att anhålla en kvinna för stöld trots att hon kände stark empati för kvinnan och hennes situation. Hon förklarar också hur kvinnan efter att hon tröstat och lugnat ner henne lämnar platsen för incidenten med ett lugn och hopp. Det här skiljer sig från hur hon beskrev att de manliga kollegorna inte känner, eller i alla fall inte uttrycker samma nivå av empati.

Kommunikativ förmåga som är den andra egenskapen utgör den kvinnliga säkerhetspersonalens förmåga att lösa konflikter genom att använda effektiva kommunikationsstrategier och anpassningsförmåga vid kommunikation inom olika kontexter. Det framkommer att denna kommunikativa förmåga bidrar till att avdramatisera situationen och genom språket kunna minska spänningen. Kvinnliga väktarens kommunikativa förmåga diskuteras mellan deltagarna och beskrivs i följande citat:

Kvinnor generellt är ju också mer kommunikativa än vad män är. Det tror jag också att vi kvinnor klarar oss ganska långt på i bevakningsbranschen för att det är väl klart att så här, oavsett om man är kvinna så kan man ju hamna i en utsatt, alltså situation. Men ofta så är du mer skyddad bara av att du är kvinna för att folk typ inte vill gå på en tjej typ. Och det har man ju utnyttjat många gånger och det tror jag att jag har råddat en många gånger. (intervjuperson 5)

Intervjuperson 5 redogjorde här för skillnaden mellan manliga och kvinnliga väktarens kommunikativa förmåga och beskrev hur de kvinnliga väktarnas skickliga kommunikation kan avdramatisera situationen innan den eskalerar. Det här skildras på ett nyanserat sätt i en annan av intervjuerna:

Ja att jag tycker rent generellt att kvinnor har väl alltid lättare att prata känslor och prata överhuvudtaget. Medan män tycker det är svåra att prata och pratar nästan inte om känslor alls. Utan dom är som stenar. Fast dom har välligt mycket känslor inom sig men får inte ut det liksom. (intervjuperson 1)
Här beskrev intervjuperson 1 hur manlig säkerhetspersonal har svårt för den kommunikativa biten av jobbet och ofta inte uttrycker dessa. En oförmåga till att uttrycka känslor kan låsa dem i deras kommunikativa förmåga och förklara skillnaden på förhållningssätt mellan manlig och kvinnlig säkerhetspersonal där kvinnorna generellt har en förmåga att uttrycka sig och därmed använda sig av ett pedagogiskt förhållningssätt för att hantera situationen.

Nästa del i presentationen av resultatet är en förklaring av de övriga sex kategorierna. Dessa kommer först att presenteras kort för att sedan förklara dess egenskaper och relation till kärnkategorin samt eventuella övriga kategorier.

6.3. **Övriga kategorier**

Här följer en presentation av de återstående sex kategorierna. Samtliga kategorier bidrar tillsammans till att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas att ha ett pedagogiskt förhållningssätt och bidrar således till upprätthållandet av kärnkategorin. Dessa kategorier, samt kategorin som eventuellt synliggjordes som kärnkategorin upptäcktes först i studien och var grunden som möjliggjorde ett upptäckande av huvudangelägenheten och således kärnkategorin.

6.3.1. **Trygghetsingivande**


> Och jag tror att kvinnorna snarare får en högre trygghetskänsla från den personen som dom bemöter för att vi är lite mer mjukare, medans att man i stället kanske lite mera lyssnar på ifall det kommer en manlig att det blir lite mera fyrkantigt. (intervjuperson 7)

Det här visar på att kvinnor har ett mjukare, eller lugnare förhållningssätt som ökar trygghetskänslan i de som möter kvinnlig säkerhetspersonal jämfört med manlig
säkerhetspersonal som inte är lika trygghetsingivande. Även det här kan vi koppla till det pedagogiska förhållningssättet där kvinnor använder ett alternativt förhållningssätt för att möta de förväntningar som placeras på dem.

En annan egenskap som vi fann inom trygghetsingivande är att även uniformen var en faktor i att skapa ett trygghetsingivande. Den trygghet som uniformen i sig skapar framkommer i följande citat:

Det är ju det att i och med att vi… företaget säljer tjänster i form av bevakning, tillsyn och... allmänheten dom ser en uniform och en uniform det kan man få hjälp av. Polisen, ambulansen, sjukvård, vaktare har uniform, brandkåren. det blir liksom en sår hår. även fast *företaget* inte har blåljust så hamnar man lite i den genre för att man har uniform och det handlar ju om hjälpsamhet. (intervjuperson 1)

Uniformen är därför i sig en trygghet då den som bär en uniform ses som en förlängd arm av räddningstjänsten. Den här egenskapen av trygghetsingivande verkar gälla för alla som tar på sig uniformen och innebär en slags roll att fylla där det finns förväntningar som följer med uniformen de har på sig.

6.3.2. Fysisk kapabilitet

Kategorin fysisk kapabilitet för kvinnlig säkerhetspersonal innebär att det är viktigt att ha en grundläggande fysisk förmåga men det är inte det centrala inom yrket. På så sätt presenterar vi den första egenskapen inom kategorin som är att den är viktig men inte i fokus. Det här synliggörs i följande citat:

Jag har bara varit med om det i ingripanden, att man liksom måste sätta på handfängsel. Och kanske till och med brotta ner personen så... Jag är inte så bra på brottas, men jag är... jag är ganska envis. Men jag tycker eller ja, jag klarar mig mycket med min erfarenhet. Jag brukar liksom vara ganska lugn när jag konfronterar den här personen, vilket gör att det oftast blir en lugn reaktion tillbaka, att dom följer med. (intervjuperson 4)

I det här citatet förklarade intervjuperson 4 hur hon i jobbet som butikskontrollant ibland har behövt använda fysisk styrka vid ingripanden men att hon oftast klarar sig med sin kommunikativa förmåga och det lugn hon förmöger.

Den andra egenskapen som vi har identifierat är att brist på fysisk styrka går att kompensera för, detta förklarar vi som att en kvinnlig säkerhetspersonal kan jobba även i tuffare miljöer där det är höga fysiska krav som kvinnor oftare inte uppnår men att de ändå kan vara delaktiga och bidra på ett annat sätt. Det syns i följande citat:

Men så här jag ser liksom inte riktigt hur det fysiska ska vara så jävla viktigt för att så här du behöver inte vara stark för att gripa någon. Har du rätt teknik så kan alltså en liten tjej på 30 kilo alltså gripa en större kille liksom utan problem. (intervjuperson 5)

Intervjuperson 5 förklarar här hur fysisk styrka inte behövs utan kan i stället kompenseras för genom bra teknik för att hantera fysiska situationer. Ett annat perspektiv på olika sätt att hantera fysiska ingripanden i yrket som säkerhetspersonal skildras i detta citat:

Ja, men har vi en kvinna som kanske är lite mera svagare och såna bitar… Vi har ju så mycket olika arbetsuppgifter, olika typer av uppdrag så att det handlar väl snarare om hur man nyttjar en. Ja, men hur ska man uttrycka sig, men en svagare ordningsvakt till exempel? Ja, men den kanske inte ska vara på
tunnelbanan där det är mycket händelser, men den kan definitivt gå med i ett par för att vara den pedagogiska biten tillsammans med någon annan att man hittar teamet i stället för individen, så att...
(intervju 7)

Här presenterar intervjuperson 7 hur en fysisk svaghet kan kompenseras för genom en god pedagogisk och kommunikativ förmåga för att som en del i en helhet utgöra en nödvändig del av ett samarbete. Sammanfattningsvis finns det en relation mellan fysisk kapabilitet och kärnkategorin att de förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt då de brister i det fysiska genom att vara den pedagogiska delen i sammanhanget.

6.3.3. Underordnad

Kategorin underordnad handlar om den diskriminering kvinnlig säkerhetspersonal upplever där det görs skillnad på manlig och kvinnlig säkerhetspersonal. Den första egenskapen som vi identifierade var att männens prioriteras och det syns i följande citat:

Jaa… har jag känt mig diskriminerad… det har väl skett i vissa utbildningar. (...) de som kommer in och är tio femton tjugo är yngre än mig så får dom ändå… vi behöver ju vissa utbildningar över tid för att klara av vårt jobb och ha behörighet. och då har väl grabbarna grus gått före och då kan jag känna att bara liksom hallå? och då blev jag ensam kvar som tjej. Man hoppade över mig och då har jag alltid skrikit högst. Ja och så har grabbarna gått före liksom och då säger dom… så får man som svar att oj hoppsan men du står ju med på listan. aa men jag står alltid längst ner på den där jävla listan som ska ha dom här behörighetsutbildningarna. (intervjuperson 1)

Här beskrev intervjuperson 1 hur hon på arbetsplatsen blev bortprioriterad vid begränsade platser och då hamnar sist i ledet, till synes utan motivation annat än att hon är kvinna i en mansdominerad bransch.

Den andra egenskapen vi identifierade var ett nedvärderande språkbruk gentemot kvinnlig säkerhetspersonal, detta syns i följande citat:

Ja, men det tycker jag nog att det gör jag som den kommer ifrån brandkåren sedan tidigare och jag upplever att det är lite samma i väktarbranschen. Det är lite så här lilla gumman typ. Och sen jargong också från chefer och sådant som hej lilla hjärtat. (intervjuperson 8)

Här förklarar intervjuperson 8 hur hon i arbetet inom mansdominerade branscher, där ibland i yrket som väktare, har blivit kallad ”lilla gumman” och liknande kräckningar i form av nedvärderande språkbruk. Användandet av ordet ”lilla” för att beskriva en vuxen kvinna i arbetslivet är förminskande och särskiljer män och kvinnor på arbetsplatsen. Detta sker i hela det hierarkiska ledet och även chefer har använt ett nedvärderande språkbruk, vilket visar på en tydlig uppdelning mellan könen inom branschen. Detta stärks av fältanteckningarna från intervjun med intervjuperson 3 som även hon under utbildningen under 2010-talet blev kallad för ”lilla gumman”.

Vi ser en relation mellan kärnkategorin om att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt och att kvinnlig säkerhetspersonal underordnas då det pedagogiska förhållningssätt som en kvinna i säkerhetsbranschen förväntas ha motsätter sig den tidigare mansdominerade branschen. Vi ser därför ett mönster i att män använder ett nedvärderande språkbruk mot kvinnlig säkerhetspersonal för att de inte värderar det pedagogiska förhållningssättet. Kvinnodominerade yrken har sämre status i samhället och det är möjligt att
detta förtryck av kvinnor är ett försök att bevara säkerhetsbranschen som en manligt kategoriserad bransch som inte innefattar det pedagogiska förhållningssättet.

6.3.4. Normer för arbetsplacering

Kategorin normer för arbetsplacering handlar om hur det finns normer kring var kvinnlig respektive manlig säkerhetspersonal arbetar. Vissa placeringar har en större risk för våld och en ökad utsatthet, dessa domineras i större utsträckning av män. Vi identifierade två egenskaper varav den första egenskapen vi fann var att det finns en variation i var de jobbar. Den andra egenskapen var ihärdig som syftat till att kvinnlig säkerhetspersonal måste stå på sig för att kunna jobba inom de placeringar som är än mer mansdominerade än andra placeringar. Detta synliggörs i följande citat:

Kollar vi nu på de här områden där kvinnor är, alltså ordningsvakten och rond som vi har konstaterat, är mindre kvinnor. Tror jag nog att bemötandet som dom får från samhället kanske är annorlunda för att dom är under alltså… Men det är lättare att man vet att en ordningsvakt ska vara en man och då är det nog lite grann. Det här som vi var inne på också även i chefsroller, att en kvinna måste vara lite mer framåt bara för den anledningen skull att man är underrepresenterade. (intervjuperson 7)

Intervjuperson 7 beskriver här hur det inom de placeringar som innehåller fler konfrontationer och en ökad utsatthet har en mindre andel kvinnor som är anställda. Hon nämner att vilken placering en kvinna som söker sig till säkerhetsbranschen väljer eller blir placerad i till viss del beror på sociala förväntningar. I de fall som en kvinna innehar en position av makt eller i tjänsten som ordningsvakt eller ronderande väktare måste de vara mer framåt för att uppnå förväntningarna. Det här nyanseras i följande citat:

Och sen när man har varit ute på olika ställen så ser man ju att det mest är kvinnor som verkar ha så här receptionistjobb liksom. Att det är lite manligt att köra rondbil eller vad man ska säga, men hos oss är det väldigt jämställt där gör vi liksom samma saker. Men sen det där med pondus har jag däremot märkt att vissa kvinnor hos oss får inte behålla sina jobb liksom för att dom är ju lite för på så att säga. (intervjuperson 8)

I det här citatet beskriver intervjuperson 8 hur vissa arbetsplaceringar är mer kvinnligt kategoriserade och andra mer manligt kategoriserade. Hon betonar dock att pondus, eller ihärdighet, inte heller får gå överstyr för då respekteras inte den kvinnliga säkerhetspersonalen.

Vi kopplar normer för arbetsplacering till kärnkategorin om att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt då de placeringar som de flesta kvinnor jobbar inom i säkerhetsbranschen kräver en mer självklar pedagogisk förmåga. Som receptionist är det en självklarhet att en kommunikativ förmåga behövs medan yrken som ordningsvakt och ronderande väktare inte lika självklart behöver denna förmåga men efter att kärnkategorin framkommit blir även det självklart. Därför kan det som behövs vara en ihärdighet för att kunna träda in i det mer mansdominerade fältet som är det mer, till synes, fysiskt inriktade placeringarna.

6.3.5. Säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen

Kategorin säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen innebär att i mötet med civila påverkas situationen av om ordningsvakten eller väktaren är en man eller kvinna. Detta synliggörs genom två framträdande egenskaper där den första är alfahane möter alfahane som
betyder att ett möte med en manlig säkerhetspersonal och andra män riskerar att eskalera och leda till konflikt då våld nästan förväntas. Den andra egenskapen är att kvinnor är en neutral part som innebär att en kvinna kan träda in i en eskalerande situation och lugna ner den genom att män generellt verkar känna en motvilja att ta till fysiskt våld mot en kvinna. Detta synliggörs i följande citat:

Kommer det två killar som ser lite bifliga ut då kan testosteron höjas på den man ska försöka att få därifrån för att det är två killar som kommer. Det blir en tuppfåktning där man ska mäta styrkan, ska vi brottas liksom. Kommer jag som kvinna så tättar dom på mig och bah det var en liten skit och så bara säger man någonting och så kan man använda ord, det verbala går ibland bättre fram till dom hår personerna som man ska avvisa som kanske är psykisk ohälsa eller påverkade av droger. Man kan linka ut dom bättre som kvinna, nu kanske jag generalisera men så har jag upplevt det. Det är lättare att dom pratar ut och lättare att någonting och så man kan använda ord, det verbala gått bättre för att jag säger det. (intervjuperson 1)

Intervjuperson 1 förklarar hur hon upplever att testosteronet i en konfrontation där två manliga väktare träder in i situationen riskerar det att eskalera och bli en mätning av styrkan. Detta jämförs med en kvinnlig väktare som inte uppfattas som ett hot och därmed finns en möjlighet att använda en kommunikativ förmåga för att lugna ner situationen. Detta nyanseras av följande citat:

Om en liten kvinna kommer fram att man kanske bemöter dem olika, lite grann. Vad skulle hon säga till om, lite den approachen? Ja och det gör man ju inte mot en man i det läget alltså även fast det kommer en liten, alltså lite spädare karl så tror jag att kvinnan får det lite värre i det fallet. Får bekräfta sig lite själv, lite mer mot motparten. (intervjuperson 7)

Här förklarar intervjuperson 7 hur den neutrala part som kvinnan tar också kan resultera i att kvinnlig säkerhetspersonal kan ha svårt för att göra sig hörd. Det har just med kön att göra och inte storleken eller den fysiska kapabiliteten av personen då även en mindre man skulle kunna göra sig hörd enligt intervjupersonen medan kvinnan eventuellt inte ens får chansen att komma till tal. Sammanfattningsvis kopplar vi kategorin om att säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen till kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt då det är metoden de förväntas använda för att hantera den bråkiga situationen. Får de komma till tal och har en möjlighet kan de genom sitt pedagogiska förhållningssätt få respekt i situationen.

6.3.6. (O)jämlikhetens historik

Kategorin (o)jämlikhetens historik syftar till den utveckling som har skett gällande jämställdheten inom säkerhetsbranschen. Vi har identifierat två egenskaper som är att jämlikheten och därmed respekten ökar och ojämlikheten kvarstår och det synliggörs i följande citat:


Intervjuperson 7 uttrycker här att hon upplever att det finns en problematik gällande bristen på jämlikhet men att det finns en medvetenhet om denna brist. Det finns även en ökad respekt för
kvinnlig säkerhetspersonal och det är inte riktigt lika mansdominerat. Allt detta leder till att fler perspektiv får komma till tal och kan påverka branschen och leda till en bredare förståelse och ökad trygghet. Att jämligheten och därmed respekten ökar synliggörs även i fältanteckningarna från intervjun med intervjuperson 2 som säger att det finns fler kvinnliga viktare nu men att de inte tar med kön i beräkningarna vid hopsättningen av teamen och man fortsätter att jobba aktivt för att övervinna de sexistiska kvarlevorna som han menar finns kvar för en kvinna som arbetar inom ett uniformsyrke. Även intervjuperson 3 uttrycker att hon upplever att hon respekteras mer idag då hon inte behöver göra sin röst lika hög som innan. Sammanfattningsvis tolkade vi det här som att det finns en ökad jämlighet och därmed respekt där säkerhetsbranschen är i ett stadiere av en ständig ökning av jämlighet, trots det uttrycks det även att det fortfarande finns en ojämlighet.

Vi ser en relation mellan (o)jämlighetens historik och kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt då kvinnlig säkerhetspersonals ökade intråde till säkerhetsbranschen accepteras i ökad utsträckning. Det är då deras pedagogiska förhållningssätt som möjligtvis inger respekt och skapar acceptans för dem i yrkeslivet. Samtidigt befäster de normer om vad som anses vara feminina respektive maskulina egenskaper.

7. DISKUSSION

Diskussionen som följer i detta avsnitt kommer först att diskutera studiens resultat i förhållande till syftet. Det följs av studiens resultat i relation till den tidigare forskningen följt av en applicerings av den teoretiska och begreppsliga referensramen i förhållande till resultatet. Slutfinal presenteras metodologiska reflektioner.

7.1. Besvarande av syfte


32

Det empiriska datamaterialet visade att det finns förväntningar på att kvinnlig säkerhetspersonal har ett pedagogiskt förhållningssätt och det är kärnkategorin som visar på det sätt som kvinnlig säkerhetspersonal hanterar huvudangelägenheten att det finns icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonals förhållningssätt. Vi presenterade en teoretisk modell i resultatkapitlet som förklarar och tydliggör vår huvudangelägenhet och kärnkategorins relation till den samt kategorierna som förklarar kärnkategorin. De sex kategorier som vi kom fram till var trygghetsingivande, fysisk kapabilitet, säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen, (o)jämlikhetens historik, normer för arbetsplacering och underordnad. Samtliga kategorier antyder icke-normativa förväntningar på kvinnor som resulterar i att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt.


Även normer för arbetsplacering kopplas till kärnkategorin då de placeringar som kvinnlig säkerhetspersonal oftast innehåller kräver pedagogisk förmåga i högre utsträckning än de placeringar som är mer manligt kategoriserade. Ett pedagogiskt förhållningssätt anser vi passande för att beskriva den kvinnliga säkerhetspersonalens förhållningssätt då det är mångfacetterat och beskriver kort många av egenskaperna. Dessa egenskaper inkluderar empati, förmågan att förstå andra och kommunikativ förmåga som möjliggör ett förmedlande av ett budskap, vilket i sin tur öppnar möjligheten för ett positivt möte. Många kvinnor inom säkerhetsbranschen jobbar med arbetsuppgifter som kräver ett pedagogiskt bemötande och ska träda in i de placeringar som är manligt kategoriserade behöver de vara ihärdiga. Det empiriska materialet visar dock på att även i de placeringar som normativt inte kräver ett ökat pedagogiskt förhållningssätt fortfårande kräver att kvinnan har den förmågan och inte försöker inta placeringen med de andra mer manliga normerna som består av att män anses ha en ökad fysisk förmåga och styrka. Slutligen kan vi förklara kärnkategorin med kategorin underordnad
eftersom det fortfarande finns en viss diskriminering mot kvinnlig säkerhetspersonal genom att männen prioriteras och ett användande av ett nedvärderande språkbruk. För att en kvinna inom säkerhetsbranschen ska respekteras och förväntas det att hon har ett pedagogiskt förhållningssätt eftersom en kvinna som framträdde på ett, enligt det empiriska datamaterialet, på ett normativt manligt sätt kan avvika så pass från vad som förväntas att hon inte passar in.

Vi försökte att inte ha några förväntningar på resultatet men upplevde ändå en viss förvåning när det som upptäcktes och var det centrala, och därmed huvudänglenheten, var att det fanns icke-normativa förväntningar på deras förhållningssätt för att de ska respekteras men att de sällan upplever att de inte respekteras. Vi fann att de i vissa situationer, när de inte har ett icke-normativt förhållningssätt för säkerhetspersonal, kunde vara med om incidenter där de inte respekteras och i stället underordnades. Utifrån det empiriska materialet framkommer det att kvinnlig säkerhetspersonal ofta tycker att det pedagogiska förhållningssättet är självklart och det är möjligt att det därför inte upplevs som något förtryck eller en avsaknad av respekt.

7.2. Resultat i förhållande till tidigare forskning

I följande avsnitt sker en jämförelse mellan den tidigare forskningen och vår studie, samt reflektioner kring likheter och skillnader. Detta kommer genomföras utifrån de teman vi har identifierat i den tidigare forskningen som består av: yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor, fysiska jobb är manligt kategoriserade och därfor marginaliseras kvinnor, acceptans och bevarande av könsstrukturer och kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män. Först återges en sammanfattning av temat och sedan följer en bredare diskussion av kopplingen mellan kärnkategorin och respektive tema. Slutligen går vi in djupare på de övriga kategorierna som är grundläggande för kärnkategorin och kopplar dessa till de teman vi fått fram även om vi inte ordagrant nämner vår kärnkategori då dessa kategorier fortfarande är relevanta och breddar förståelsen för resultatet.

7.2.1. Yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor

Första temat, yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor, berör att kvinnor som är yrkesverksamma i mansdominerade yrken och möter våldsamma situationer där fysisk förmåga är en del av de förväntningar som finns på rollen. Det förutsätter att den yrkesverksamma kvinnan kan balansera sina feminina egenskaper med de maskulina förväntningar som finns på rollen. Kvinnan förväntas både inneha en roll som modersfigur och fru samtidigt som de uppfyller de maskulina förväntningarna på dominans och fysisk styrka som finns för yrkesrollen. Den tidigare forskningen visar också på att även med kvinnors inträde till dessa yrken är de maskulina normerna och reglerna fortsatt starkt etablerade och kvinnan måste anpassa sig efter dessa samtidigt som hon bevarar sin kvinnlighet. Det beskrivs även i den tidigare forskningen att en manlig man och en kvinnlig kvinna är sociala konstruktioner men som återspeglas i yrkeslivet för kvinnorna i mansdominerade branscher där de tvingas att använda sig av typiskt manliga egenskaper som passar yrkesrollen eller acceptera deras underlägsenhet.

Vi finner endast en svag koppling mellan temat yrkesrollen förutsätter en balans av femininitet och maskulinitet för kvinnor och den tidigare forskningen har visat på till kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt. Det resultat vi presenterar visar att det pedagogiska förhållningssättet är i fokus med vad som kan anses vara

7.2.2. Fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor

Det andra temat, fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor, berör att det finns förväntningar som är manligt orienteerade inom mansdominerade yrken där det finns vissa fysiska förväntningar. De förväntningar som ställs kan vara svåra eller omöjliga för kvinnor att uppnå, vilket kan leda till att kvinnor inom dessa yrken marginaliseras. Den tidigare forskningen visar att kvinnors prestationer mäts efter samma kriterier som män eftersom de utgör normen och det förväntade sättet att utföra arbetet. Kvinnor som söker sig till mansdominerade yrken står inför noggrannare granskning än deras manliga medsökare. Den visade också att när ett land anser sig vara mer jämställt än andra länder bromsas utvecklingen och det medvetna tänkandet på genus och jämställdhet eftersom de tänker att de inte behöver utveckla sig då det finns värre exempel.

Vår studies resultat visar en likhet med den tidigare forskningen i form av att även befolkningen i Sverige, likt Norge, anser sig vara ett jämställt land och att genus och jämställdhet därför inte behöver utvecklas. Det här var något vi noterade i vårt resultat utifrån kategorin (o)jämlikhetens historik där vi fann att den kvinnliga säkerhetspersonalen tycker att de respekteras och att det är väldigt jämlikt. Däremot fann vi också att det fortfarande sker incidenter som skulle visa att det inte riktigt är jämlikt i kategorin underordnad. Olika sätt som kvinnlig säkerhetspersonal underordnas visar sig i det språkbruk som används där de exempelvis kallas “lilla gumman” och att mannen får företräde till vissa interna utbildningar. Även om uppfattningen att det är det finns en jämlikhet, menar de då gissningsvis att det finns värre exempel och har varit värre förr.

Denna tematisering har återkommit i nästan samtliga artiklar i olika utsträckning och även vår studies resultat överensstämmer med att fysiska jobb är manligt kategoriserade och därför marginaliseras kvinnor. Detta tema har således förutom i Sverige framkommit i Norge, USA, Kanada, Australien, Dubai och Taipei, vilket indikerar att denna syn är etablerad världen över. Det visar på en struktur där manlighet och kvinnlighet särskiljs och mannen är normen inom dessa säkerhetsyrken och därför marginaliseras kvinnor. Vår studie relaterar därför till den tidigare forskningen, däremot fann vi en nyans i detta att det inom just yrket som väktare, till skillnad från ordningsvakt, inte var ett starkt fokus på fysisk styrka och därför kunde kvinnliga egenskaper som kärnkategorin att kvinnor förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt värdesättas i vissa situationer.
7.2.3. **Acceptans och bevarande av könsstrukturer**

Det tredje temat, acceptans och bevarande av könsstrukturer berör den normativa maskulinitet där mannen är typexemplet och kvinnan således får sämre villkor och tillhörighet i fysiska mansdominerade yrken och hur det accepteras av både män och kvinnor.

Förutom att acceptera de rådande normerna bidrar accepterandet till ett bevarande av könsstrukturer. Den tidigare forskningen visar att det råder praktiker och traditioner som socialt underordnar kvinnan, men att denna underordning accepteras av kvinnorna som en del av yrket. Vidare bekräftas acceptansen och bevarandet av könsstrukturer då det finns olika förväntningar på män och kvinnor i dessa yrken i form av exempelvis ingripande i våldsamma situationer men detta accepteras av båda parterna som naturligt. Ytterligare bekräftande av tematiseringens syns i form av att befolkningen i länder som anser sig redan vara jämställda riskerar att avstanna i utvecklingen och medvetenhet om genus och jämställdhet. Den tidigare forskningen visar också på att kvinnor som träder in i mansdominerade yrken med fysiska kraav först har ett tankesätt om att marginalisering och diskriminering ska motarbetas men att det efter en etablering inom yrket ändras till ett accepterande av könsstrukturer som råder.

Den tidigare forskningen överensstämmer med det resultat vi fann i vår studie i form av kategorin underordnad. Detta eftersom vi ser att det finns en underordning av kvinnor inom säkerhetsbranschen genom språkbruk och att män prioriteras i vissa sammanhang som utbildning men att det i stort accepteras. Kvinnorna uttrycker att det har varit värre och att det därför är okej som det är nu då det bara är ‘jargongen som går’ och att de således får acceptera det om de inte vill uppfattas som ‘satmaror’. Vidare finner vi i resultatet att kategorin normer för arbetsplacering överensstämmer med den tidigare forskningen eftersom det finns en frihet för kvinnor att välja var de ska arbetsplaceras enligt företagets struktur men att de i många fall väljer att placeras i de tjänster där det finns fysisk krav på fysisk styrka med ett större fokus på interaktion med andra. Kvinnor jobbar oftare som vaktare där de inte förväntas att träda in i en konflikt och som parkeringsvakt där de upplevs passa bäst genom sitt pedagogiska förhållningssätt. På så sätt bekräftas kärnkategorin i förhållande till den tidigare forskningen eftersom de accepterar de rådande könsstrukturer som förutsätter att de inte väljer de yrken inom säkerhetsbranschen som är mer fysiskt orienterade. Genom det bevarar både männen och kvinnorna de rådande könsstrukturer. Även kategorin säkerhetspersonalens kön påverkar interaktionen är i likhet med den tidigare forskningen då kvinnor förväntas att träda in i konflikter som en neutral part där de kan deeskalera situationen genom sitt pedagogiska förhållningssätt. I kontrast till det här är den etablerade normen att män träder in som en slags alfahane, vilket riskerar att leda till konflikt då de ska visa dominans över dem som inte är ordningsamma.

Däremot finns det motsägande resultat i den tidigare forskningen som visar på att könsstrukturer är under förändring, inte till följd av ett aktivt motstånd till könsstrukturer men bara av det faktum att kvinnor accepteras till ett mansdominerat yrke. Ytterligare tidigare forskning visar på förändring av könsstrukturer då den föreställda preferensen för män som arbetar inom mansdominerade yrken som kan innebära våld inte bekräftas, utan i stället visar på en neutralitet till män och kvinnor för uppdrag.

Till viss del överensstämmer vår studies resultat även med den tidigare forskningen som motsäger resultat i form av att kvinnor i större utsträckning träder in i säkerhetsbranschen och därför förändrar den tidigare könsstrukturen där ett sådant yrke endast var lämpat för män. Samtidigt anpassar de sig efter de rådande könsstrukturerna och det finns generellt en acceptans för att vissa avdelningar är bättre passade för kvinnor.
7.2.4. **Kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män**

Det fjärde temat, kvinnor har ett annat sätt att utföra arbetet på än män, berör att det etablerade normativa arbetssättet inom mansdominerade yrken är orienterat mot män men att kvinnor har ett alternativt sätt att utföra samma arbete.

Det framkommer i den tidigare forskningen i form av att kvinnor inom mansdominerade yrken som möter fysiska konflikter som ett alternativ ofta i stället för att fysiskt behöva hantera de som missköter sig bygger en relation som helt omvänder den konfrontativa situationen i kontrast till det konfrontativa förhållningssätt som deras manliga kollegor har. I den tidigare forskningen framkommer det också att kvinnor även utanför arbetet generellt har andra egenskaper som en kommunikativ förmåga och är övertygande. Dessa egenskaper som de även använder i arbetet är i kontrast till de mer etablerade, typiskt manliga sätten att utföra arbetet. Kvinnor inom dessa yrken förväntar sig också att de ska vara mer insiktsfulla i andras behov och har således det förhållningssättet på arbetet som avviker från de manliga kollegorna.


7.2.5. **Sammanfattning och framtida forskning**


Vad vi bidrar med som den tidigare forskningen inte inkluderar är just en insikt i en outforskad yrkesgrupp som för tillfället existerar. Vidare har vi även expanderat på den tidigare forskningen genom cementeringen av kärnkategorin pedagogiskt förhållningssätt. Som presenterat i den tidigare forskningen visade kvinnor inom mansdominerade yrken med en
fysisk betoning ofta på ett alternativt sätt att hantera situationen som kan beskrivas som pedagogiskt. Bland annat kommunikativ, övertygande, empatisk och lugna är egenskaper som används för att beskriva kvinnor inom dessa yrken som vi har samlat under kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt. Den tidigare forskningen har således bidragit med att bekräfta det resultat vår studie har genererat samtidigt som vi med vår forskning bidrar till att bredda forskningsfältet. De skillnader som finns mellan vår forskning och den tidigare forskningen kan bero på skilda omständigheter som att forskningen oftast har bedrivits i andra länder och att vaktare och ordningsvakter är yrken som till viss del avviker från de som den tidigare forskningen vi har använt oss av.

Mycket av den tidigare forskningen som finns på området är fokuserad på militärens och polisyrkets men även om det finns likheter med yrket vaktare ser vi ett behov av forskning som fokuserar på detta utövade ämne. Det fanns ett stort intresse för att delta i studien bland vaktare men det var svårt att få tag på kvinnliga ordningsvakter för deltagande i studien inom den tidsram som vi har haft för den här studien. Vi hade sett det som intressant och relevant att bedriva forskning fokuserad på kvinnliga ordningsvakter då de befinner sig i en arbetsplacering inom säkerhetsbranschen där mer våld förväntas. De mönster vi har upptäckt i denna forskning visar däremot på att det alternativa sätt som kvinnor möter konfrontativa situationer kan fungera minst lika bra som fysisk styrka som utgör normen. Vidare hade det varit av intresse att utforska skillnaderna regionalt i Sverige då de avvikelser vi fann i resultatet var att de intervjuer vi genomförde i en mindre stad i Sverige till viss del avvek från det övriga resultat i de intervjuer vi genomförde i mellanstora städer. Detta genom att resultatet där var att de upplevde en ökad jämställdhet och ingen eller väldigt lite diskriminering.

7.3. Resultat i förhållande till teoretisk och begreppslig referensram


7.3.1. Yvonne Hirdman om genussystemet

Genus föreslås av Hirdman (2022:51) som ett begrepp som gör att vi bättre kan förstå uppfattningen om vad som anses vara manligt och kvinnligt samt hur de manliga och kvinnliga kategorierna skapas och förändras genom sociala praktiker och föreställningar. Sociala praktiker skapas utifrån utnyttjandet av biologiska skillnader där vad som är typiskt ”manligt” och ”kvinnligt” definieras, vilket i sin tur leder till biologiska skillnader utifrån dessa föreställda tankefigurer. Det är en mer dynamisk och symbiotisk kategori än bara ”könssroll” eller ”socialt kön”. Hirdman (2022:51–52) förklarar vidare hur begreppet genussystem är centralt för hennes


7.3.2. Diskussion utifrån genussystemet

Hirdmans teori om genussystemet kan användas för att förklara huvudangelägenheten som har framkommit, vilket är icke-normativa förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal. Även kärnkategorin att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt, som är det sätt huvudangelägenheten hanteras, går att förklara med genussystemet. Genussystemet


Hirdmans teori kan även kopplas till att kärnkategorin som är att kvinnlig säkerhetspersonal förväntas ha ett pedagogiskt förhållningssätt beror på genuskontraktet. Detta då det finns vissa krav och förväntningar på kvinnlig säkerhetspersonal som inte ställs på manlig säkerhetspersonal. Både kvinnor och män inom säkerhetsbranschen följer detta osynliga avtal då de gör vad som förväntas av dem enligt genussystemet.

7.3.3. **Erving Goffman om dramaturgi**

I boken “Jaget och maskerna - en studie i vardagslivets dramatik” presenterar Goffman sin teori som använder teatern som metafor för det sociala samspelet som sker mellan människor. Enligt Goffmans teori, som brukar kallas det dramaturgiska perspektivet, kan varje social situation förstås utifrån termerna som är lade av teatern som att det finns en skådespelare på scen framför åskådare. Precis som skådespelaren förmedlar individen i samhället en roll i det sociala samspelet.

Vid kontakt med en annan person försöker individen ofta att få tillgång till information om personen, alternativt använda den information de redan har. Den information man har om individen kan möter hjälper till att definiera situationen och möjliggör därmed att veta vad de kan förvänta sig av personen de möter samt vad som kan förväntas av individen själv. Om observatörerna inte känner individen de möter kan uppträdandet och utseendet vara ledtrådar i vad som är lämpligt och kan förväntas i situationen utifrån tidigare erfarenheter (Goffman, 2004/1959:11). Förutom individuella framträdanden sker även teamframträdanden som innebär

7.3.4. **Diskussion utifrån dramaturgi**


7.3.5. **Arlie Hochschild om emotionellt arbete**

Arlie Hochschilds teori om emotionellt arbete är på flera sätt likt Goffmans teori om dramaturgi, detta eftersom båda teorierna delar ett fokus på sociala interactioner och hur individerna interagerar med varandra i skilda men specifika sammanhang.


7.3.6. Diskussion utifrån emotionellt arbete

Hochschilds teori om emotionellt arbete är relevant för denna studie eftersom syftet är att studera kvinnlig säkerhetspersonal och deras upplevelser i ett mansdominerat yrke. Det känsloarbete de utför är av relevans då det är en del av deras upplevelser. Hochschilds teori är särskilt relevant i yrken där arbetsplatsen förväntar sig att arbetstagaren utöver det praktiska arbetet förvántas upprätthålla och förmedla ett visst känslosläggigt tillstånd. Det här utvecklar Goffmans teori om att framträda en viss roll eftersom den fördjupar sig i det emotionella tillståndet och arbetet som krävs för att upprätthålla det i sociala interaktioner

Vi upptäckte redan under insamlingen av det empiriska materialet men det fördjupades i sammanställningen av resultatet att det fanns mycket emotioner i datamaterialet. En stor del av det arbetet för den kvinnliga säkerhetspersonalen är ett emotionellt arbete där de beskriver att de förväntas känna och förmedla detta på ett visst sätt. Det förväntas att de som säkerhetspersonal ska använda sig av ett djupagerande och inte endast ett ytagerande, det här syns i kärnkategorin i och med att det finns förväntningar på att kvinnlig säkerhetspersonal har ett pedagogiskt förhållningssätt som inkluderar empati och kommunikativ förmåga. Informanterna förklarar hur de som kvinnor förväntas inta en emotionell roll som speglar ett omhändertagande och hur de bryr sig om de personer de möter i tjänsten. Men också hur det är naturligt att de som kvinnor är mer pedagogiska och lyssnar till andras problem, detta skiljer sig från det manliga förväntandet på att de ska vara den fysiska styrkan som stöttar kvinnan. Det här har stora likheter med Hochschilds studie och hennes resultat som visar på skillnaden i det emotionella arbetet för män och kvinnor.
Vidare ser vi att kvinnor i säkerhetsbranschen till viss del förväntas inta ett manligt förhållningssätt, särskilt om de söker inom en arbetsplats med ett ökat fokus på fysisk styrka. Det här presenterar vi i kategorin normer för arbetsplacering där kvinnor behöver vara ihärdiga och stå på sig för att passa in då mannen utgör normen. Samtidigt får inte kvinnan vara för manlig i sitt förhållningssätt och därmed känslorbetet då det kan leda till att de blir exkluderade på arbetsplatsen. Det förväntas således att de som kvinnor i ett mansdominerade jobb kan balansera känslorbetet för att både känna och visa på ett pedagogiskt förhållningssätt där de är omhändertagande och behåller sin kvinnliga roll samtidigt som de fyller förväntningarna på rollen som säkerhetspersonal innehåller. Hochschild menar att män i manliga yrken förväntas stå på sig och inta ett nästan aggressivt förhållningssätt när individer avviker från det manliga förhållningssättet på arbetsplatsen. De förväntas således att de som kvinnor i ett mansdominerat jobb kan balansera känsloarbetet för att både känna och visa på ett pedagogiskt förhållningssätt där de är omhändertagande och behåller sin kvinnliga roll samtidigt som de fyller förväntningarna på rollen som säkerhetspersonal innehåller.

Diskriminering på arbetsplatsen leder till att den kvinnliga säkerhetspersonalen behöver hantera sina känslor av frustration på ett sätt som liknar flygvärdinnorna. Det här syns i materialet genom exempelvis kategorin underordnad där kvinnorna utsätts för ett nedvärderande språkbruk som en del av arbetsdagen men de förväntas att trycka ner den frustration de eventuella erfarenheter inom säkerhetsbranschen utan har som mest bekanta inom denna yrkeskategori, vilket har möjliggjort för oss att ha en medvetenhet kring vårt förhållningssätt under studiens gång. Vi är medvetna om att andra metoder hade kunnat fungera för vår studie men då vårt intresseområde är brett och det inte finns mycket forskning om just kvinnlig säkerhetspersonal, även mindre i en svensk kontext, passar Grundad Teori utmärkt då vi får en möjlighet att själva kartlägga området och se vad som är centralt för dem.

7.4. Metodologisk reflektion

I detta avsnitt för vi en reflektion kring de val vi har gjort under vår studiens gång. Valet av Grundad Teori bottnar i att vi hade ett brett intresseområde och metoden har bra riktlinjer som har möjliggjort för oss att ha en medvetenhet kring vårt förhållningssätt under studiens gång. Vi är medvetna om att andra metoder hade kunnat fungera för vår studie men då vårt intresseområde är brett och det inte finns mycket forskning om just kvinnlig säkerhetspersonal, även mindre i en svensk kontext, passar Grundad Teori utmärkt då vi får en möjlighet att själva kartlägga området och se vad som är centralt för dem.

Vi har inte själva några personliga erfarenheter inom säkerhetsbranschen utan har som mest bekanta inom denna yrkeskategori, vilket har möjliggjort för oss att träda in i intresseområdet och tillåtit för en ökad emergens. Däremot försvinner det något då vi själva är kvinnor som till viss del har förutfattade meningar gällande att jobba som kvinna inom en mansdominerad bransch. Vidare var det svårt i urvalet av deltagare då det, trots många som var villiga att delta, var svårt att nå ut till kvinnliga ordningsvakter (till skillnad från väktare), vi misstänker att det beror på att kvinnliga ordningsvakter är få till antalet utifrån de intervjuer vi har genomförts. Att dessa saknas i vårt urval är synd eftersom det är ett av de fält inom bevakning och säkerhet som ser mest konflikt, personmöten samt våldsamma situationer. Urvalet kan dessutom ses som problematiskt då samtliga deltagare har haft skandinavisk etnicitet och kan därför inte visa ett resultat som gäller för samtliga svenska ordningsvakter. Vi valde att urvalet inte fick en spridning i etnicitet men vi såg inget rimligt sätt att nå en bredare spridning. Vi valde att sprida ut urvalet över landet då vi valde både medelstora och mindre städer och insåg genom det att plats har ha en stor påverkan på datan som framträdde. Därför ser vi det som både en svaghett och styrka i vårt resultat att parintervjun på vissa sätt avvek från det i övrigt överensstämmande resultatet. Vi ser det som troligt utifrån
det empiriska materialet att denna avvikelse förekom på grund av att de var verksamma i en liten stad i ett samhälle som beskrivs som att ”alla känner alla”.


Under intervjuerna ställde vi en specifik fråga om utfall det har förekommit någon situation där de själva har upplevt att de har blivit diskriminerade emot, varpå svaret i nästan samtliga intervjuer antingen var ett direkt nej eller ett nej följt av ett ”nej, men…” där en händelse som kan beskriva som diskriminerande återges. Det förekom också att det kom upp under andra frågor där de exempelvis blev frågade om hur de hanterar en situation.

Vidare har vi i resultatavsnittet gjort en fördelning av den empiriska datan som kan vara värd att nämna. Vi har främst använt oss av citat från intervjuerna även om data från fältanteckningarna förekommer. Det här skulle kunna ses som en brist, men vi argumenterar för detta beslut då vi anser att det viktiga som framträdde inom området bäst synliggörs i intervjuerna då det är just deltagarnas upplevelser som är i centrum för studien. Vi utvecklar också vår teoretiska känslighet under studiens gång och det som framträdde i intervjuerna i slutet av den selektiva fasen och hela den teoretiska fasen är det som vi anser är mest relevant data då vi är mer känsliga till datan. Därför finns det en något ojämna fördelning av empirin men vi anser att den inledande datainsamlingen hade sin plats i studien då den lade grunden till den teori som sedan växer fram.
REFERENSLISTA


BILAGA 1 INFORMATIONSBREV

Förfrågan om att delta i en studie om kvinnlig säkerhetspersonal.

Vi är två studenter som skriver ett examensarbete på grundnivå om kvinnlig säkerhetspersonal inom det beteendevetenskapliga programmet med inriktning socialpsykologi på Mälardalens universitet. Studien grundar sig i ett intresse för genus och den skiftningen som sker i arbetslivet där tidigare mansdominerade yrken även inkluderar kvinnor. Studiens syfte är brett och öppet med ett inriktat fokus på arbetet som säkerhetspersonal utifrån ett kvinnligt perspektiv i en mansdominerad bransch.

För att besvara detta vänder vi oss främst till kvinnor som jobbar som väktare eller ordningsvakt men även personer i anknytning till dessa som övriga väktare eller ordningsvakter samt övrig personal i anknytning till kvinnlig säkerhetspersonal.


Vi frågar härmed om du vill delta i denna studie. Önskar du delta och bestämma en passande tid för intervju så när du oss genom att mejla rln21001@student.mdu.se eller hag21001@student.mdu.se. Har du frågor om studien är du välkommen att höra av dig till någon av oss.

Rebecca Leinonen
Student
rln21001@student.mdu.se

Hannah Ahreborg
Student
hag21001@student.mdu.se

Lisa Salmonsson
Handledare
lisa.salmonsson@mdu.se
BILAGA 2 INTERVJUGUIDE FÖR KORT INTERVJU

Inled intervjun: Vi kommer inte att spela in någonting men för lite anteckningar, du kan när som helst dra dig ur, vi skickar resultatet till dig när studien är färdig.

- Vad är din yrkesbefattning?
- Hur länge har du jobbat som det?
- Har du erfarenhet av andra liknande yrken inom bevakningsbranschen?
- Vad var det som lockade dig till att arbeta inom bevakningsbranschen?
- Hur resonerar ni i rekryterandet av väktare?
- Vilka färdigheter och egenskaper anser du vara viktiga för att vara framgångsrik inom yrket väktare?
- Hur ser du på vikten av fysisk kondition och styrka i arbetet som säkerhetspersonal?
- Märker du någon skillnad i hur manliga och kvinnliga väktare möter incidenter? På vilket sätt?
- Vilka utmaningar kan det finnas för kvinnor som vill ta sig an bevakningsbranschen, och hur kan dessa utmaningar övervinnas?
- Hur ser du på utbildningen för väktare? (följdfråga: Vi förstår det som att det är en stark betoning på fysisk förmåga, ser du något utrymme för ett ökat fokus på pedagogisk förmåga?)
- Hur ser du på möjligheterna till karriärutveckling inom bevakningsyrket för kvinnor? (följdfråga: Skiljer det sig mellan män och kvinnor?)
Inled intervjun: intervjun kommer spelas in, du kan när som helst dra ur, vi skickar resultatet till er när studien är färdig.

- Vad är din yrkesbefattning?
- Hur länge har du jobbat som det? Har du erfarenhet av andra liknande yrken inom bevakningsbranschen?
- Hur var det som lockade dig till att arbeta inom bevakningsbranschen?
- Vilka färdigheter och egenskaper anser du vara viktiga för att vara framgångsrik inom yrket väktare?
- Hur ser du på vikten av fysisk kondition och styrka i ditt arbete som säkerhetspersonal?
- Kan du ge exempel på hur du har använt din fysiska kapabilitet för att hantera en krävande situation?
- Har du några exempel på specifika sätt där du har sett eller hört om kvinnliga bevakningsanställda som tar sig an fall på ett unikt eller effektivt sätt?
- Vilka utmaningar kan det finnas för kvinnor som vill ta sig an bevakningsbranschen, och hur kan dessa utmaningar övervinna?
- Hur ser du på möjligheterna till karriärutveckling inom bevakningsyrket för kvinnor? Skiljer det sig mellan män och kvinnor?
- Vilka råd skulle du ge till unga kvinnor som överväger att gå in i bevakningsbranschen?
- Anser du att det finns en uppdelning mellan könen? (var de arbetar, sättet de utför arbetet på) → På vilket sätt syns det?
- Kan du berätta om en situation där du använde effektiv kommunikation för att lösa en konflikt eller förhindra en incident?
- Vilka åtgärder vidtar du för att skapa en känsla av trygghet hos de personer du bevakar? → (fördjupa vid behov) Hur skulle du hantera en situation där någon känner sig otrogen och behöver extra stöd?
- Hur viktig skulle du anse att ett pedagogiskt bemötande är i din roll som ordningsvakt? → Hur tror du att det kan bidra till att skapa en tryggare och mer förstående miljö?
- Hur ser du på fördelningen av kommunikation på jobbet mellan manlig och kvinnlig personal? (möjlig fråga: hur ser du på att det pedagogiska ansvaret ofta är placerat på kvinnan?)
- Upplever du att din röst respekteras lika mycket som alla andra på jobbet? På vilket sätt?
- Har det förekommit någon situation där du upplevt dig diskriminerad mot?
- Vad anser du är kärnan av din identitet som väktare/ordningsvakt?
- Om du fick drömma, hur skulle bevakningsbranschen se ut i framtiden?
BILAGA 4 INTERVJUGUIDE FÖR TEORETISKA FASEN


Jag tänker börja med att presentera vår kärnkategori som är pedagogiskt förhållningssätt. Vi fann att kännetecken för kvinnliga väktare som visade på ett pedagogiskt förhållningssätt är empati, en kommunikativ förmåga, en förmåga till att avdramatisera, de är människokännare, lösningsorienterade samt har en lyhördhet. Känner du igen dig i detta?

Den första kategorin är trygghetsingivande då vi fann att kvinnliga väktare är lugna, hjälpsamma men bestämda och det är visserligen gemensamt med manliga men uniformen är trygghetsingivande. Känner du igen dig i detta? Relation till det pedagogiska förhållningssättet?

Nästa kategori är fysisk kapabilitet som vi fann var viktigt för kvinnliga väktare men inte i fokus, kan ifrågasättas om man är liten och ung samt att tjejer kan men inte lika bra som män. Känner du igen dig i detta? Relation till det pedagogiska förhållningssättet och trygghetsingivande?

Underminerad är den tredje kategorin som vi fann genom egenskaper som att männen prioriteras och får gå före i utbildningar. Känner du igen dig i detta? Relation till det pedagogiska förhållningssättet, trygghetsingivande och fysisk kapabilitet.

Olika förväntningar mellan manlig och kvinnlig säkerhetspersonal är den fjärde kategorin och vi fann egenskaper som att kvinnliga väktare behöver ha Pondus, vara ihårdiga och viljestarka för att nå upp till förväntningarna som placeras på dem samt att det finns en variation i var manliga och kvinnliga väktare jobbar. Känner du igen dig i detta? Relationen till det pedagogiska förhållningssättet, trygghetsingivande, fysisk kapabilitet och underminerad.

Kvinnliga och manliga väktare bemöts olika är den femte kategorin och vi fann egenskaper som att manliga väktare som möter män ofta leder till bråk och att de slåss medan kvinnliga väktare har en neutral part. Känner du igen dig i detta? Relationen till det
pedagogiska förhållningssättet, trygghetsringivande, fysisk kapabilitet, underminerad och olika förväntningar mellan manlig och kvinnlig säkerhetspersonal

Den sjätte kategorin är *(o)jämlikhetens historik* där vi fann att kvinnliga väktare idag har mer respekt än förr, det är troligt att man får sin röst hörd och det finns idag en vilja till ökad jämlighet. Känner du igen dig i detta? Relationen till det pedagogiska förhållningssättet, trygghetsringivande, fysisk kapabilitet, underminerad, olika förväntningar mellan manlig och kvinnlig säkerhetspersonal och kvinnliga och manliga väktare bemöts olika.