



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

“Men gud vad tufft! Hur vågar du?”

- En kvalitativ studie om kvinnliga bussförarens tillträde till ett mansdominerat yrke

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp

Beatrice Löfström Sandberg
Sofia Larsson
Handledare: Maria Tullberg
Maj, 2011

Abstrakt

Examensarbete, kandidatnivå: 15 hp

Termin, år: Vårterminen 2011

Handledare: Maria Tullberg

Examinator: Ulla Eriksson-Zetterquist

Följande uppsats är skriven på uppdrag av Göteborgs Spårvägar med syfte att kartlägga hur organisationen kan bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor, då kvinnor idag är i en klar minoritet i organisationen. För att uppnå vårt syfte har vi under arbetets gång använt oss av tre övergripande frågeställningar: "Hur upplever förarna sin situation på arbetsplatsen med fokus på de kvinnliga medarbetarna, både svårigheter och möjligheter samt potential till förändring?", "Finns det faktorer inom organisationen som påverkar manliga och kvinnliga förare på olika sätt? Vilka är i så fall dessa och hur kan de hanteras?" samt "Bör organisationen ändra arbetsförhållandena för kvinnorna som jobbar idag och hur ska de locka fler att söka sig dit?". Undersökningarna genomfördes genom två kvinnliga och en manlig fokusgrupp, intervjuer med två arbetsledare och genom deltagande observation. Detta för att ge en övergripande bild av både männen och kvinnornas syn på verksamheten som den ser ut idag, och vad som enligt dem bör göras för att skapa en attraktivare arbetsplats för kvinnor. Som teoretisk referensram har vi använt oss av teorier baserade på hur genus och kön skapas i organisationer framförallt från forskare som Acker och Hirdman om könsskapande processer på samhällsnivå, och Lindgren och West & Zimmerman om könsskapande processer på individnivå. Detta har hjälpt oss att skapa en förståelse kring de utmaningar och problem organisationen kan skapa för kvinnor.

Studien visade till att börja med, med stöd i Ackers analysmodell som vi har utgått från, hur organisationer blir kodade utifrån ett visst kön, så även i fallet på Göteborgs Spårvägar. Bussförarrollen är anpassad efter en manlig modell och de kvinnor som arbetar i organisationen anses vara undantag, trots att de själva hävdar att de trivs mycket bra i rollen och önskar att fler kvinnor insåg detta. För att påvisa att yrket är ett potentiellt val för kvinnor måste organisationen förankra kulturomvandlingen så att kvinnors egenskaper och styrkor ses som en självklar del i verksamheten. De faktorer som visat sig bidra till att skapa olika förhållanden för de kvinnliga och manliga bussförarna har handlat om arbetstider och livspusslet, trivsel och gemenskap på arbetet, den jargong som figurerar på arbetsplatsen och synen på kvinnan som mindre tekniskt kunnig och benägen att köra buss. Lösningen på denna problematik tycks vara att skapa ett flexiblere schema för kvinnorna som har barn, och en attitydförändring kring hur en bra bussförare bör vara och vilka egenskaper denne bör besitta, samt att ta del av kvinnornas åsikter och låta dem ventilera sina åsikter. För att få in fler kvinnor så måste organisationen bli mer "kvinnovänlig" på så vis att yrkesrollen inte får sammankopplas så starkt med manlighet på det sätt som den görs idag.

Nyckelord: Kön, genus, könade organisationer, genuskontrakt, normer

Tack!

Att skriva en uppsats är lite som att göra en resa. Tillsammans tar man sig igenom landskap – uppsjöar, dalar och toppar av teorier, tidigare forskning och kunskap. Vägen kantas av med- och motgångar där den ena dagen kan jämföras med glädjen att ha bestigit ett riktigt högt berg och klarat av den stora utmaningen, och den andra dagen är som en lång väntan i frustration över en buss som aldrig kommer. När vi nu slutför vår resa är det med både förtjusning och vemod vi lämnar ifrån oss en uppsats som genererat mycket nya tankar, inspiration och kunskap.

Vi vill rikta ett stort och varmt tack till Göteborgs Spårvägar och deras HR-chef Malin Warpare som givit oss möjligheten att genomföra den här resan, ett lika stort tack till de samarbetsvilliga och vänliga respondenter som deltagit i våra fokusgrupper, intervjuer och observationer, samt till vår handledare Maria Tullberg – vår inspiratör och förebild!

Slutligen vill vi tacka alla älskade nära och kära för stöd och support under processens gång.

Tack!

Sofia Larsson och Beatrice Löfström Sandberg

Göteborg den 23 maj 2011

Innehåll

1. Introduktion	1
2. Bakgrund	3
2.1 Ett segregerat arbetsliv	3
2.2 Problemområde.....	4
2.3 Syfte och frågeställningar	5
2.4 Disposition.....	5
3. Tidigare Forskning	6
3.1 Genusarbetsdelning och maktskiften i professioner	6
3.2 Kvinnor i minoritet, män i majoritet.....	8
3.3 Trivsel på arbetsplatsen – ett krav från kvinnor?	11
3.4 Jämn könsfördelning – bättre arbetsmiljö?.....	11
4. Teoretisk referensram	13
4.1 Den manliga normen och genuskontraktet, Hirdman	13
4.2 Hierarkier och könade organisationer, Acker	14
4.3 Doing Gender och Socialkonstruktionismen	15
4.4 Diskurser av femininitet	17
5. Metodiskt tillvägagångssätt	18
5.1 Val av metod.....	18
5.2 Val av företag och respondenter	19
5.3 Empirisk datainsamling	20
5.3.1 Genomförande av fokusgrupp, intervjuer och observationer	20
5.4 Analys av empiriskt material	20
5.5 Reliabilitet och validitet.....	21
5.6 Etiska reflektioner.....	22
6. Empiri	23
6.1 Materialet.....	23
6.1.1 Bussyrket - svårigheter och möjligheter, en roll i förändring.....	23
6.1.2 Upphandlingens inverkan på yrket	24
6.1.3 Arbetstider & Livspusslet	24
6.1.4 Andra faktorer som påverkar, olika fokus för män och kvinnor	26
6.1.5 Att vara i minoritet och vad det skapar	26
6.1.6 Bussförare och egenskaper	27
6.1.7 Arbetsplatsens utformning.....	28
6.1.8 Mer pengar till riktade insatser	29
6.1.9 Att fler kvinnor syns.....	29
7. Analys	31
7.1 Köns- och åsiktsdelning hos Buss	31

7.2	Symboler, bilder och andra ting som förstärker könsdelningen	33
7.3	Interaktion som förklaringsmodell	35
7.4	Återskapande mekanismer	36
8.	Slutsatser och diskussion	37
8.1	Förarnas upplevelse av sin situation på arbetsplatsen	37
8.2	Faktorer inom organisationen som påverkar manliga och kvinnliga förare på olika sätt	38
8.3	Hur kan organisationen bli en attraktiv arbetsplats för kvinnor?	39
8.4	Slutdiskussion	40

Källförteckning

Bilagor

Figurförteckning

Figur 1. Andel sjukskrivna utifrån graden av numerär könssegregation i yrken (Alexandersson, 2004).	12
Figur 2. Modell över könskapande processer enligt Ackers resonemang (Gonäs, 2005;81)...	15

1. Introduktion

“Please know I am quite aware of the hazards... I want to do it because I want to do it. Women must try to do things as men have tried. When they fail their failure must be but a challenge to others.” – Amelia Earhart, den första kvinnan att ensam korsa Atlanten, i ett flygplan, 1937.

Sverige, ett av världens mest jämställda länder, sägs det. Och visst, aldrig förr har så många kvinnor trätt in på tidigare mansdominerade arenor. Under flertalet år har Sverige toppat World Economics Forums lista över världens mest jämställda länder. Tillsammans med våra nordiska grannar uppvisar Sverige bra resultat när det kommer till antal kvinnor i parlamentet, utbildning och läskunnighet. Sverige ligger också i framkant när det kommer till antal kvinnliga ministrar i regeringen (Svenska Dagbladets hemsida, 2008; World Economic Forums hemsida, 2011). Tack vare införandet av en proaktiv jämställdhetslagstiftning (idag Likabehandlingslagen), delad familjeförsäkring och andra initiativ för att utjämna skillnaden mellan hur män och kvinnor behandlas och värderas i arbetslivet har Sverige under många år legat i framkant och sett som ett föregångsland för andra (Gonäs, 2005).

Men något har hänt. Debatten har tystnat betydligt, kampen för jämställdhet är inte längre den ”heta potatis” den en gång var och att lagstifta fram nya aktiva åtgärder på jämställdhetsfronten är inte på den politiska agendan. Innan vi diskuterar ämnet vidare, låt oss förtydliga vad vi menar med jämställdhet. Jämställdhet betecknas enligt statistiska centralbyråns som ”förhållandet mellan kvinnor och män” utifrån en rad olika faktorer som till exempel en jämn fördelning av makt och möjligheter i samhället, en jämn fördelning mellan hushålls- och hemarbete och en ekonomisk jämställdhet (SCB, 2010). Jämlikhet är däremot ett vidare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett exempelvis kön, etnicitet, religion och social tillhörighet (SCB, 2010:3). Jämställdhet är därför en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna vi har att sträva mot och det är just här som det svenska förhållningssättet till jämställdhetsfrågan blir paradoxalt. För samtidigt som vi återigen toppar listan över världens mest jämställda länder, så toppar vi också en annan lista: nämligen den som en av världens mest könssegregerade, för arbetsmarknaden räknat, sekulariserade nationer (industriländer).

I Sverige är könssegregeringen så pass stor att över fyrtio procent av den kvinnliga arbetskraften skulle behöva flytta till manliga yrken (eller vice versa) för att få en balanserad arbetsstyrka (Bagilhol, 2002:14). Det betyder att vår arbetsstyrka totalt sett är en av de högst indelade i manliga och kvinnliga yrken i Europa. Alltså yrken där sextio procent eller fler av anställda utgör något av könen. Statistiska centralbyrån presenterar i sin handbok ”På tal om kvinnor och män” olika yrken och dess könsfördelning. En balanserad fördelning består av intervallet sextio respektive fyrtio procent av vardera könet (SCB, 2010:57). Detta intervall återfinns endast inom fyra av de trettio största yrkesgrupperna. Dessa är: Administratörer i offentlig förvaltning med 60 procent kvinnor och 40 procent män, Kockar och kokerskor med 57 procent kvinnor och 43 procent män, *Läkare* med 47 procent kvinnor och 53 procent män samt Universitets- och högskollärare med 45 procent kvinnor och 55 procent män (SCB, 2010:57). SOU 2004:43 vidgar förståelsen av detta fenomen ytterligare. 2001 var andelen av alla sysselsatta verksamma i yrken som domineras av män till 45 %, medan yrken dominerade

av kvinnor utgjorde 43 % av all arbetskraft. Från detta kan slutsatsen dras att yrken med en tydlig könsprofil samlar merparten av de sysselsatta i Sverige. Endast tolv procent av de sysselsatta finns i ett yrke som hade en någorlunda jämn könssammansättning vilket motsvarade drygt 500 000 personer år 2002 (SOU 2004:43, sid 68). Problematik beskriven ovan utgör också upptakten till denna uppsats som har skrivits på uppdrag av Göteborgs Spårvägar, ett av Göteborgs ledande kollektivtrafikföretag, och leder oss in på uppsatsens huvudämne. Där utgör män respektive kvinnor från en av de största yrkesgrupperna kopplade till företaget, dotterbolaget Buss, 90 respektive 10 % av totala antalet bussförare (Könsfördelningsdokument Göteborgs Spårvägar, 2011). Detta får i jämförelse med de nationella siffrorna av könssegregerade yrken ses som en ovanligt hög siffra.

2. Bakgrund

2.1 Ett segregerat arbetsliv

Faktum råder alltså; Sverige är ett könssegregerat land, där kvinnor och män verkar och befinner sig inom olika sektorer av arbetsmarknaden med olika arbetsuppgifter kopplade till sina yrken. Det aktuella företaget för vår studie representerar också ett av de mest könssegregerade yrkena på den svenska arbetsmarknaden. Orsaken till att den svenska arbetsmarknaden ser ut så är mångfacetterad och djuplodande.

Den är också problematisk ur en mängd aspekter. Gonäs (2005) beskriver just hur svårt det är att studera segregationsmönster; mekanismer, hinder och möjligheter i ett land som beskrivs just som det mest jämställda i världen. För att skapa förståelse för hur denna situation har skapats får vi blicka in i en komplex verklighet, men också se till historien för att förstå hur det kommer sig att det år 2011 ser ut som det faktiskt gör. Det vi finner när vi söker svaren på dessa frågor är förklaringsmodeller som visar hur män och kvinnor under århundraden har åtskiljts och placerats i fack där de tillskrivits särskilda egenskaper och personlighetsdrag som är lämpliga för olika situationer, däribland olika sorters arbete. Biologin och det naturliga har också angivits som anledningen till mäns och kvinnors särskiljning, olika förmågor och fallenheter. Dessa förklaringsmodeller har format synen på manligt och kvinnligt, vilka styrkor och svagheter vi besitter, vilka egenskaper vi har och vilka yrken vi passar för (Hirdman, 2001). De utgör normer för vårt sätt att leva och är väldigt svåra och tröga att förändra på grund av just dess normerande karaktär. Acker (2004) menar att organisationen är en av de platser som allra mest formar manligt och kvinnligt beteende och att vi där skapar förväntningar kopplade till vårt kön, vår plats i organisationen och även samhället i stort.

Problematiken ur ett samhällsperspektiv, av det ovan beskrivna, är att processerna skapar normer som inte rimmar med synen på mänskliga rättigheter, demokrati och lika villkor – grundstenar i vårt demokratiska samhälle. Politisk så är det allmänt godtagbart att könsmissig integrering är något som skall eftersträvas och projekt för att uppnå en könsmissig jämn fördelning har inom vissa områden initierats som exempelvis brytprojektet (Gonäs, 2005). Forskning visar bland annat lägre sjuklighet i gruppen av könsintegrerade yrken, jämfört med kvinno- och mansdominerade yrken (Alexandersson, 2004). Könsblandade sammanhang har också betydelse för möjligheten att anpassa arbetsliv och föräldraskap och det finns också studier som pekar på att en blandning av könen leder till bättre arbetsvillkor, mer varierade erfarenheter och perspektiv (Härenstam, 2004). Dock har politiska initiativ de senaste åren legat på is, den nya diskrimineringslagstiftningen har flyttat fokus från jämställdheten genom en mer integrerad syn och instanser som Arbetslivsinstitutet vilka tidigare bedrev mycket forskning om just kön och arbetsliv har lagts ner.

Att vara i minoritet på en arbetsplats är i sig en särskild problematik som varit under luppen för mången forskning och teoribildning. Det påverkar både arbetsuppgifterna och ansvarsområdena samt trivseln på arbetsplatsen. Kanter (1977) konstaterar att kvinnor i minoritet utsätts för ett särskilt tryck där de blir representanter för sin kategori, sitt kön och därmed också förstärker synen på att de skiljer sig från männen och inte passar för yrkesrollen. Nehls (2003) har genom sina studier av förare i fjärrtrafik påvisat vilka normer

som råder i en mansdominerad bransch och Baude (1992) har studerat kvinnors möjligheter och svårigheter i mansdominerade industrier. Sommestad (1992) ger vidare en inblick kring hur makt kan knytas till olika yrken och deras könsstrukturer.

Genom att studera en organisation med tydlig könsfördelning och mansdominans hoppas vi kunna kartlägga hur det ovan beskrivna processerna inverkar på just det för studien aktuella företaget. Målet är att ge förslag på utvecklingsmöjligheter och förbättringar som den aktuella organisationen kan ta till sig av, både för att medvetandegöra sig om möjlig problematik men också för att i längden börja skapa en arbetsplats som är anpassad efter både kvinnor och män.

För en personalvetare är förståelse för mångfald och likabehandlingsarbete i en organisation en uppgift som många gånger tillfaller personalvetares ansvarsområde. Det handlar både om att personalvetaren skall förhålla sig till den lagstiftning som finns på området för att upplysa ledning och ansvariga kring vad som gäller men också initiera insatser utifrån en organisations mål och värderingar. Många organisationer säger just att ”mångfald är en framgångsfaktor” och att det är viktigt att verksamheten genomsyras av ett sådant tänk.

Personalvetaren ansvarar då ofta för att driva igenom insatser och projekt på området och framförallt att belysa utvecklingsmöjligheter för ledning. Det ligger också i en personalvetares område att lyfta utvecklingsmöjligheter när en organisation brister ur denna synpunkt. Personalvetaren har en viktig roll att balansera företaget/organisationens intressen, ekonomisk gångbarhet och/eller samhällsuppdrag med de anställdas funktion och roll i företaget. Att se personalen som resurs, där om den behandlas väl, kan maximera företagets nytta är centralt och där har personalvetarens en viktig roll i att upplysa och informera ledning om och på vilket sätt detta kan gå till väga. Här ligger likabehandlingsarbete som en sådan kvalitetsaspekt med möjlighet för organisationer att både svara upp mot sitt samhällsansvar och som potential till ekonomisk framgång.

2.2 Problemområde

Göteborgs Spårvägar ett av Göteborgs äldsta och mest anrika företag. Sedan 1879 har företaget skött spårvägstrafiken i Göteborgs stad och omkringliggande kommuner (Göteborg Spårvägars hemsida). Mycket har hänt under årens lopp, företaget har vuxit och utvecklats och nya ”transport sätt” har inrättats, med busstrafik som främsta komplement. Det är just om Göteborgs Spårvägars busstrafik som vår uppsats tar sitt språng ur.

Som nyss nämndes så har mycket skett inom företaget under årens lopp, tekniska vinningar, nya bolag, sammanslagningar och konkurrens har format och utvecklat företaget. Ett område där det stått mer stilla är könsfördelningen bland framförallt tekniker och förare. Att köra spårvagn eller buss för Göteborgs Spårvägar har under årtionden just varit ett yrke starkt kopplat till män, på så vis att de flesta som har jobbat med att köra spårvagn eller buss har varit män. Dock har en förändring skett de senaste åren, på spårvagnssidan. Där har antalet kvinnor ökat markant till att nu uppvisa en fördelning på ca 40 % kvinnor och 60 % män. För dotterbolaget Buss är siffrorna inte alls lika höga, kvinnliga busschaufförer utgör inte mer än 10 % av det totala antalet förare (Köns- och åldersfördelningsdokument Göteborgs Spårvägar, 2011). Detta innebär att bussyrket inom Göteborgs Spårvägar tillhör vad Gonäs beskriver som helt segregerade mansdominerade yrken, med 90-100 % av det totala antalet personer i yrket är män (Gonäs, 2005:128).

Göteborgs Spårvägar säger i sina handlingsdokument och planer att mångfald är en framgångsfaktor. Från mångfalds- och jämställdhetsplanen 2010-2012 går att läsa; ” All verksamhet i koncernen skall präglas av uppfattningen att alla har lika värde och skall beredas samma möjligheter oavsett kön, etnisk eller religiös tillhörighet, trosuppfattning eller sexuell läggning. En jämställd arbetsplats är attraktiv för både kunder och medarbetare”. (Mångfalds- och jämställdhetsplan 2010-2012, Göteborgs Spårvägar). Mångfaldsplanen tar också upp konkreta mål för det mångfalds och jämställdhetsarbete som skall bedrivas av organisationen och pekar på vikten att utbilda både medarbetare och ledning i den typen av frågor . En av de aktiviteter planen fokuserar på är just att kartlägga hur företaget kan bli en attraktivare arbetsgivare för kvinnor. Det ligger också i organisationens intresse att bredda rekryteringen till bussyrket. Bussföretagen skriker efter kompetens då kollektivtrafiken skall fördubblas de närmsta åren (Svensk Kollektivtrafiks hemsida, 2011). Det ligger därför viktigt för dotterbolaget Buss AB att locka nya grupper till yrket för att svara upp mot behovet av förare som snart kommer att bli akut. Just det faktum att andelen kvinnliga bussförare inte alls har ökat i samma takt som spårvagnsförarna tillsammans med behovet av att locka kvinnor till yrket har gjort Göteborgs Spårvägars ledning uppmärksam om problemet och vill nu, på uppdrag av HR-chefen, att vi ska undersöka problematiken närmare. Genom att kartlägga och studera de kvinnliga bussförarnas förutsättningar på arbetsplatsen, hur det är att vara kvinna och jobba på Buss, vilka svårigheter och möjligheter det innebär, är vår förhoppning att kunna ge en djupare förståelse kring vilka processer som bidrar till att få kvinnor söker sig till yrket och vilka förutsättningar som är rådande på arbetsplatsen. .

2.3 Syfte och frågeställningar

Det forskningsproblem vi ämnar undersöka baserar just på den problematik som HR-chefen och organisationen har uppmärksammat och nu vill undersöka vidare baserat på det väldigt låga antalet kvinnliga förare i förhållande till männen. Studien avgränsas till att studera just ett bussföretag. Deras vilja är att vår uppsats skall ge en bild av medarbetarnas uppfattning om vilka förbättringar som behöver göras för att locka fler kvinnor till organisationen och föraryrket samt vad som kan göras för att förbättra rådande förhållanden för de kvinnor som inom den verkar. Syftet med studien är därför att kartlägga hur Göteborgs Spårvägar kan bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor, med fokus på förarna inom Buss.

Våra övergripande frågeställningar är:

- Hur upplever förarna sin situation på arbetsplatsen med fokus på de kvinnliga bussförarna, både svårigheter och möjligheter samt potential till förändring?
- Finns det faktorer inom organisationen som påverkar manliga och kvinnliga förare på olika sätt? Vilka är i så fall dessa och vad innebär de?
- Hur kan organisationen bli en attraktiv arbetsplats för kvinnor?

2.4 Disposition

Nästa kapitel, kapitel tre, tar upp tidigare forskning kring vårt problemområde och därefter ger kapitel fyra den teoretisk ram som ligger till grund för analysen av empirin och därmed skapar en förförståelse. Empirin presenteras i kapitel fem och analysen tar vid kapitel sex, som baserar på den teoretiska ram och tidigare forskning som beskrivits. Rapporten avslutas med ett sjunde kapitel där slutsatser med tillhörande diskussion återges.

3. Tidigare Forskning

Kvinnliga bussförarens roll och det faktum att de är en minoritet på arbetsplatsen är helt klart ett utforskat område. Som grund för tidigare forskning litteratur och forskning som behandlar arbetsplatser generellt där kvinnor är i minoritet använts, som exempelvis Kanters studie av "Indsco Company" (1977) och vad det är som påverkar kvinnors trivsel på en arbetsplats (se även Bergman, 2009). De ramar och förutsättningar som präglar mansdominerade yrken och hur det påverkar männen har också studerats med hjälp av bland annat forskning om lastbilsförare (Nehls, 2003). Ytterligare studier som på ett mer övergripande plan förklarar varför vissa yrken är mans- respektive kvinnodominerade, vad som sker på de arbetsplatserna och den problematik det skapar ur ett rättvis- och jämställdhetsperspektiv har använts (Baude, 1992; Bagihole, 2002, Gonäs; 2005 & Sommestad, 1992). Avsnittet inleds med en historisk tillbakablick på arbetslivet och kvinnors inträde, tillträde och inplacering i särskilda yrken. Uppmärksamhet har också riktats mot forskning kring vinsterna med en jämnare könsfördelning.

3.1 Genusarbetsdelning och maktskiften i professioner

Förklaringen till att män och kvinnor befinner sig inom olika yrken och sfärer av arbetslivet har undersökts av ett flertal forskare. Under århundradens lopp har kvinnliga och manliga arbetsuppgifter också hållits isär, genom så kallad genusarbetsdelning. Denna uppdelning har fortsatt in i den moderna åldern och även nya yrken, ej traditionsbundna, uppvisar en sådan genusarbetsdelning. Sommerstad (1992) har i studier av yrken som genomgått ett "könsbyte" pekat på hur dessa yrken förändrats i sina grundvalar. Ett av dessa är mejeriverksamheten, ett historiskt sett typiskt kvinnliga yrke, mejerskan, som under 1900-talet förvandlades och blev ett manligt yrke. Hit kopplar Sommerstad det faktum att arbetet mekaniserades, kunskapen om arbetet professionaliserades och det kopplades in utbildning. Därmed fick yrket en skjuts statusmässigt och fler män trädde in i det. Någon motsvarighet finns inte för yrken som gått från manliga till kvinnliga. Yvonne Hirdman uttrycker det som att "Där män går över till kvinnoområden och gör kvinnosaker, måste dessa områden förändras, men där en kvinna går in på manliga områden och gör karlasaker, måste hon förändras" (Hirdman, 2001;67).

Sommestad menar i sin bok "Från mejerska till mejerist" (1992) att könsarbetsdelningen på dagens arbetsmarknad är extremt svår att bryta vilket beror på att könsarbetsdelningen är en väl integrerad grundstruktur i vårt samhälle, en struktur som inte kan rivs upp utan att samhälleliga maktförhållanden och etablerade kulturella mönster hotas. Arbeten blir enligt författaren kvinnliga eller manliga som resultat av en historisk och kulturell process: de människor som befinner sig i en specifik historisk situation tolkar yrkenas innehåll och kodar dem som manliga eller kvinnliga. Könsarbetsdelning är enligt Sommestad ett historiskt och socialt fenomen. Mejeriyrket maskuliniserades på grund av samhällets maktförhållanden, och den ekonomiska, tekniska, politiska och kulturella utveckling som skedde i samhället.

Enligt författaren Bagihole (2002) finns det många olika anledningar till att jobb blir just mans- eller kvinnodominerade. Ett tydligt mönster som har visat sig är att när ett arbete har fått en stämpel som antingen kvinno- eller mansdominerat så blir segregationen mellan de olika könen och synen på jobbet "fixerad". Så fort ett jobb blir ihopkopplat med ett kön, så ser det motsatta könet på det som ett mindre potentiellt jobb. Det är vanligt att individer delar in

jobb i olika fack så att när de egenskaper som krävs för ett jobb räknas upp, som exempelvis kompetens, styrka och andra kvalitéer, så länkas de hårt samman med maskulinitet eller femininitet. Kön blir därför det diskriminerande kriteriet för att anställa någon, och vilken potential personen har och vad denne faktiskt kan göra spelar mindre roll. Det finns en traditionell syn på skillnaden mellan mäns och kvinnors kapacitet. Kvinnor ses som bra på relationsskapande aktiviteter och på att fokusera på människor och relationer. De ses som mycket mindre rationella, mindre kapabla att se saker objektivt och abstrakt, såsom män kan göra. En annan viktig faktor är att kvinnor jobbar både med betalt och obetalt arbete. Den ojämna distributionen av hemarbete mellan män och kvinnor är en faktor som författaren menar skapar jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden. Då kvinnor ska vara fruar, partners, mödrar, döttrar, systrar och grannar, så förväntas de vara tillgängliga för obetalt arbete. Denna tid tas från arbetsdagen och leder till den kvinnliga dominansen bland de deltidsarbetande.

Baude beskrev redan 1992 att trots att alla jobb står öppna för kvinnor och män i samhället, kan vi med en lätt överblick konstatera att arbetslivet är könssegregerat. Detta gäller inte bara i olika yrken som finns, utan även i en och samma organisation och i de lokaler där arbetet bedrivs. Kvinnor och män befinner sig där på olika nivåer och i olika utrymmen av verksamheten, med olika arbetsuppgifter, trots att de i statistiken går under samma jobbkategori. Baude (1992) har i sin studie studerat sju industriföretag och könsfördelningen i dessa. Det som framgår är att 95 % av de kvinnliga anställda arbetar inom paketering, tillverkning och städning. Männerna å andra sidan var spridda över hela produktionskedjan, med en koncentration till tillverkningsledet. Yrkena är enligt Baude könsmärkta på ett mycket tydligt sätt. Det typiska manliga arbetet betecknades av att det var rörligare, fysiskt tyngre, fodrade yrkeskunskaper och stora kapitalkrävande maskiner. Kvinnligt arbete betecknades däremot som lätt och repetitivt och var uppgifter som inte fodrade yrkeskunskaper eller inläring av ny teknik. Ett av de undersökta företagen, ett fiskkonserverföretag, bestod nästan uteslutande av kvinnor i produktionen, det fanns en tradition att arbetet skulle utföras av kvinnor. "Av en tjänsteman på arbetsförmedlingen, som vi frågade varför inte unga arbetslösa män skickades till fiskkonserverföretaget som behövde arbetskraft, förstod vi att något annat än kvinnor var inte att tänka" (Baude, 1992;89).

Vid intervjuer med de kvinnliga studiedeltagarna framkom det också att de först och främst hade valt arbetsplatsen, som paketeringsarbetare i livsmedelsindustrin, efter familjens behov och anpassat sitt arbete efter vad som var möjligt att få i förhållande till detta. Kvinnorna hade alla en stor roll inom hemarbetet och skötte både barn och hushållsarbete, vilket upplevdes betungande och ett hinder för att göra saker på fritiden. Att kunna fullgöra hemmarollen var dock väldigt viktig och självklar för dem alla. Familjens behov var deras behov och det prioriterades (Baude 1992). Baude skriver vidare om ett nedvärderande av kvinnors kompetens. Det handlade om den beskyddande hållning som de manliga arbetskamraterna intog mot kvinnorna när kvinnorna stod inför arbetsuppgifter de inte förväntades klara av. Likaså kände kvinnorna som var i minoritet i de manliga grupperna att deras kunskaper och egenskaper som medarbetare inte togs på allvar utan att de istället förlöjligades genom att männen var överdrivet positiva och "gulligulliga" gentemot dem. De kvinnor som också utförde "manliga" tyngre arbetsuppgifter eller jobbade vid en teknikkrävande maskin betraktades både av männen och övriga i organisationen som undantag, avvikande och okvinnliga.

Ett annat problem som Baude påvisar i studien är oviljan att i mansdominerade yrken, som är fysiskt mer krävande, förbättra arbetsmiljön genom att exempelvis minska skaderisken vid

tunga lyft. Männens kroppar ses ha en obegränsad slitstyrka och cheferna vill bespara kvinnorna från detta. Männerna klagade inte heller på de dåliga förhållandena vilket innebar att förbättringar sällan genomfördes. Som förklaring till detta lyfts det manlighetsideal där män förväntas klara sig själva och inte efterfråga hjälp och till följd av könsuppdelningen kunde lägre miljökrav ställas på de manliga arbetsplatserna

Gonäs (2005) sammanfattar i boken "På gränsen till genombrott" jämställdhetsprojektet kön och arbete vars övergripande syfte var att ur ett könsperspektiv studera segregations- och integrationsprocesser i arbetslivet, sambandet mellan arbetsvillkor och hälsa/ohälsa samt samspelet mellan arbetsmarknad, välfärdsstat och familj/hushåll. Hela studien genomfördes i en och samma geografiska region och problematiken studerades på tre nivåer i olika företag tillhörande 3 kommuner i Mellansverige med olika könssammansättningar. Nivåerna var arbetsmarknad, organisation och individ. Projektet ämnade också studera mekanismer och möjligheter för förändring inom kommunerna utifrån kön och i längden bidra i förändringen mot ett mer jämställt arbetsliv.

Majoriteten av deltagarna i forskningsprojektet vid de aktuella organisationerna ansåg att de inte hade några problem med jämställdhet, vilket i sig gjorde att ett aktivt jämställdhetsarbete sällan uppstod på arbetsplatserna. De brister som fanns i jämställdheten kopplades istället ihop med brister på samhällsnivå, allt för diffusa för att förstås på organisationsnivån. Jämställdhet var för de aktuella organisationerna ett högst divergerande begrepp, med olika betydelser och tolkningar. Jämställdhetsplaner fanns, men dessa var sällan integrerade i verksamhetens konkreta arbete och jämställdhetsfrågan sågs sakna "legitimitet" (Gonäs, 2005). Jämställdhet ansågs också vara uppnådd när lönesättningen var rättvis.

Inställningen till lön och arbete var att kvinnorna hade samma möjligheter som männen att lyckas inom organisationen, om de besitter samma kompetens som männen det vill säga. Förklaringarna till det faktum att kvinnorna tillhörande ett av de facken som representerades i studien tjänade i genomsnitt 1800 kr mindre än sina manliga motsvarigheter byggde på biologiska förklaringsmodeller, det vill säga att naturliga förklaringar låg bakom skillnaden och därmed heller inte var möjlig att förändra. De processer som vidmakthåller och återskapar könsuppdelningen inom olika arbetsuppgifter, yrken och positioner i organisationen är både dolda och öppna och segregeringen sker på flera led enligt Gonäs (2005). Rekrytering beskrivs som den mest centrala aspekten för återskapandet av könsuppdelning i arbetsuppgiften. I rekryteringen utgör föreställningar om kön och etnisk bakgrund de faktorer som sorterar och utsorterar arbetskraften. Gonäs kommer också fram till att även om kvinnorna utför samma slags uppgifter som männen på en arbetsplats så kan ändå deras totala arbetsbelastning bli högre än för männen, eftersom de i betydligt större omfattning utför hem- och hushållsarbete. Arbetets tid och förläggning är också något som författaren pekar på som bidragande till upprätthållandet av könsordningen och ett segregerat arbetsliv. Likaså användningen av flexibla arbetstider gör det svårt för kvinnor att samordna sin tid mellan arbete och familj.

3.2 Kvinnor i minoritet, män i majoritet

Rosabeth Moss Kanter, en av förgrundsgestalterna inom könsforskningen och som inspirerat mycket forskning som intresserar sig för relationer mellan kvinnor och män, har fokuserat många av sina studier på minoritetsgrupper. I sin klassiska bok och studie "Men and women of the corporation" (1977) studerar Moss Kanter industriföretaget "Indsco" och vad som

händer när en viss grupp individer, exempelvis personer av en annan etnisk bakgrund, av ett annat kön, hudfärg och ålder träder in i en arbetsgrupp som domineras av en annan grupp. Kanter menar att kvinnor och deras relation till män när de är i minoritet är ett särfall av relationen mellan minoritet och majoritet (Moss Kanter, 1977) Det som sker när kvinnor är i minoritet, 15 % eller färre, är att arbetsgruppen blir skev och kvinnorna förvandlas till "Tokens" (Ibid). Dessa kvinnor blir symboliska representanter för en kategori, i detta fall kvinna. Kanter menar vidare att interaktionen mellan kvinnor och män återspeglar den kultur och rollförväntningar som finns hos både minoritets och majoritetsgruppen. Olika former för social interaktion utvecklas och skapar en social dynamik som kommer till uttryck på tre sätt: Synlighet, kontrast och assimilering. Det som sker är följande: när en minoritetsperson, en Tokenkvinna, kommer in i en arbetsgrupp får hon uppmärksamhet, hon syns mer än individer ur den dominerande gruppen, i detta fall män. Ju synligare hon är, desto mindre tillhör hon då den dominerande gruppen, hon representerar en annan social typ. Därefter sker något som benämns kontrast vilket kan beskrivas som en slags polarisering och en förmåga att överdriva skillnader. Närvaron av en person eller två som bär en annan uppsättning av sociala attribut ökar självmedvetenheten hos den dominanta gruppen och vad som särskiljer dem från minoriteten. För att hålla kvar det gemensamma och likasinnade i majoritetsgruppen hålls Tokenkvinnan utanför gemenskapen och hennes olikhet med övriga förstärks. Assimilering involverar användningen av stereotyper, eller generaliseringar, om en persons sociala typ. Karaktäristikan för Tokenkvinnan "missvrids" för att passa stereotypen och är då lättare att stereotypifiera än personer som tillhör en majoritet eller större minoritet. Det är också enklare för Tokenkvinnan att hitta en identitet i organisationen genom att anpassa sig till stereotypen. De olika sociala processerna som här sker skapar också olika sorters problematik för Tokenkvinnan. Synlighet skapar krav på prestation, kontrast leder till att den dominanta gruppen stärker sina egna kulturella gränser vilket isolerar och assimileringen gör att densammes roll som bärare av något annorlunda och udda ytterligare förstärks.

I boken "Kvinna bland stålmän" avhandlar författaren Paavo Bergman (2009) ett stort jämställdhetsprojekt som utfördes under 70-talet på NJA - Norrbottens Jernverksaktiebolag. I boken beskriver Bergman hur kvinnorna fick möta ett järnverks krafter och en manligt dominerad arbets- och umgängeskultur, och vad detta fick för konsekvenser. För kvinnorna på arbetsplatsen gällde det att efter en introducerande utbildning, både hantera det arbete som krävdes, men också samtidigt det manliga arbetarkollektivets krav. I rollen som minoritet mötte kvinnorna speciellt till en början traditionella föreställningar om vilken typ av arbete deras biologiska kön egentligen är lämpade för.

Forskning om kvinnors villkor i mansdominerade arbeten har visat att det varit svårt att förändra könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnoforskare har under olika forskningsprojekt diskuterat begrepp som "grindvakter", "glastak" och "glasväggar" för att beskriva olika former av könssegregering. En del av detta och dessa sega strukturer är manliga arbetskamraters motstånd mot kvinnors inträde i traditionellt manliga yrkesområden eller arbetsuppgifter. I fallet på stålverket måste kvinnornas kompetens erkännas av de som står utanför den lokala arbetsgemenskapen. Exempelvis är det viktigt att de arbetsledare som finns på arbetsplatsen måste låta sig övertygas om att de kvinnor som finns på arbetsplatsen klarar av mer krävande och det som ses på som "manliga" arbetsuppgifter (Bergman, 2009). I det jämställdhetsprojekt som Bergman beskriver gällde det som kvinna på stålverket att förhålla sig "på rätt sätt" till de manliga arbetskamraterna och till sina arbetsuppgifter. Kvinnorna tillägnade sig den lokala arbetskulturen och med tiden lyckades de förändra den,

men det var en modifiering som innebar en jämkning med den manliga kulturen. Anpassningen innebar främst att traditionella symboler för kvinnlighet skulle tonas ned eller helt hållas borta. Författaren beskriver också hur de kvinnor med barn som befann sig i organisationen hade svårt att få tiden att räcka till. I fallet på stålverket lyckades kvinnliga nattarbetare få till ett nattdagis på orten på 70-talet. För många innebar det dock privata lösningar av olika slag var de enda formerna av lösningar som fungerade. En lösning var att de par som arbetade kunde jobba olika skift, så att de kunde lösa av varandra i hemmet. Priset för det var förstås att föräldrarna aldrig fick tillfälle att ses. Livspusslet blev svårt att lösa och slet hårt på många par och deras familjer. I de allra flesta fall var det kvinnan som hade huvudansvaret för familjebestyren, och detta skärpte en redan pressad situation för kvinnan (Bergman, 2009).

Etnologen Eddy Nehls har under många år studerat lastbilsförare och det faktum att fjärrtrafiken är ett kraftigt mansdominerat yrke. Författaren menar att detta har att göra med samhället och den kulturellt föreskrivna kopplingen mellan män och maskiner (Nehls, 2003). Han menar att kvinnor redan tidigt i livet motas bort från det som egentligen skulle kunna vara en mycket god arbetsplats för dem. Genom fältstudier och observationer av förarnas vardag kartlägger Nehls de manliga lastbilschaufförernas föreställningar om sitt yrke, deras syn på manlighet och hur denna också förstärker manlighetsnormen inom åkeribranschen.

En av de mest positiva upplevelserna av yrkesvalet för lastbilsförarna var att de skötte sig själva. Förarna hävdade att deras arbete var omväxlande och fritt samt att det rymde ett betydande mått av självbestämmande och ansvar (Nehls 2003). Just frihetsaspekten är något som författaren anser konkurrerar med traditionellt kvinnliga arbeten, som varit mer bundna och omsorgsbetonade. Vidare skriver Nehls att vägen som arbetsplats fortfarande, trots jämställdhetsarbetets framgång i samhället, är en mansdominerad arena där stereotypa könsroller ofta reproduceras. De som arbetar ute på vägarna träffar i princip endast andra manliga förare vid uppehåll och raster vilket bidrar till förstärkningen. Författarens observationer visar också att det finns väldigt starka föreställningar hos den egna yrkeskåren om hur en förare bör vara och knyter manliga egenskaper till detta. Lastbilen ses som en maskin som skall bemästras och för att göra det bör vissa egenskaper, som att "våga ta i" och teknisk förståelse besittas. Konstruktioner av manlighet är därför vanligt inom branschen, både från förare och från branschorganisationer. Nehls menar därför att mansdominansen inom åkerinäringen har gjort att den rätte föraren betecknas som en manlig förare.

Dock så pratar de flesta av männen överlag positivt om de kvinnliga förarna, att de är duktiga på sitt jobb och att de inte kör sämre. Både de manliga och kvinnliga förarna uppskattar också mansdominansen och anger den som ett skäl att söka sig till åkerinäringen. De anger att den jargongen och raketten som existerar är något positivt och bra med arbetet. Påståendena stödjer dock tesen om det manliga som naturligt och att det "bara blivit så" visar hur den manliga normen är verksam i förarnas vardag och kan ses som en form av osynliggörande av kvinnors erfarenheter och eventuella problem. Eftersom åkerinäringen fortfarande är en så mansdominerad och homogen miljö, där traditionella manliga ideal upprätthålls, kan också krav på barnledighet ses som omöjliga att uppfylla

Samme författare utvecklar i boken "Bestämma, benämna, betvivla (2001) just resonemanget om jargongen som finns inom branschen. Genom upplevelserna av att sitta bredvid lastbilschaufförerna på deras resor genom Europas länder beskriver författaren jargongen som "rå" och kvinnosynen som "grabbig". Det skulle enligt författaren vara lätt att avfärda denna

jargong just endast som rå och grabbig utan vidare innebörd, men han menar att den speglar en industri och en arbetsorganisation som planeras utifrån ett könsrollstänkande där mannen alltid förväntas ställa upp. Den som vill göra karriär inom yrket och dessutom har fru och barn tvingas organisera sitt liv kring att denne står för den ekonomiska försörjningen och kvinnan/hustrun ansvarar för hem och barn.

3.3 Trivsel på arbetsplatsen – ett krav från kvinnor?

När det kommer till trivsel på arbetet, är detta något som är viktigt för de allra flesta människor. Oavsett kön, yrke eller vilken hierarkisk position som personen sitter på är det viktigt för personalens välbefinnande på en arbetsplats att den grupp som arbetar tillsammans fungerar bra och att arbetsmiljön är till belåtenhet. Trivsel och gemenskap skapas på olika sätt på arbetsplatserna och rör både det som har med själva arbetet att göra, men också det som exempelvis handlar om pauser och avkoppling (Magnusson, 1997). Det har också visat sig att vissa medarbetare verkar vara aktivare och lägga större vikt vid trivselarbete än andra. Kvinnor, och speciellt vissa grupper av kvinnor tycks i många fall vara engagerade i det som kallas trivsel- och gemenskapsarbete. Detta har visat sig med en så markant skillnad från mäns engagemang i samma frågor, att Magnusson i sin artikel menar att det är nödvändigt att fråga sig om det har något samband med kvinnlighet. Är de kvinnor som engagerar sig i trivselarbetet extra kvinnliga, och är detta ett sätt att ge uttryck för detta? Magnusson beskriver vidare att dessa kvinnors arbete med att skapa trivsel och gemenskap på arbetsplatsen innebär mer än att bara skapa gemenskap, hon menar att det dessutom konstruerar och vidmakthåller en speciell form av kvinnlighet; ett socialt giltiggjort sätt för kvinnor på vissa nivåer i en organisation att vara kvinnliga på arbetsplatsen, alltså att "göra kön". Detta bidrar i sin tur till att bibehålla könsuppdelningar och underordning av kvinnor enligt författaren. Det finns också skillnader mellan kvinnor och kvinnor. Kvinnor i låga hierarkipositioner förväntas sköta stora delar av gemenskapsarbetet. Detta kan också säga öka deras kvinnlighet. Om män däremot skulle sköta samma typ av gemenskapsarbete skulle det snarare minska deras manlighet (Ibid).

3.4 Jämn könsfördelning – bättre arbetsmiljö?

Med hjälp av resultaten från MOA-projektet (Moderna arbetsvillkor och angränsande livsvillkor för kvinnor och män) och en kvantitativ multianalys påvisas att de yrken som har bäst arbetsvillkor, bäst arbetsmiljö och mest nöjda medarbetarna ofta består av mer jämnt könsdelade profilerna; en fördelning på minst 70 respektive 30 % män/kvinnor eller kvinnor/män (Härenstam, Rydbeck, Karlkvist, Waldenström & Wiklund, 2004). De yrken det rör sig om befinner sig ofta inom privat sektor, kunskapsintensiva branscher och tjänstemannaarbeten. Arbetstagarna inom dessa yrken har i studien uppvisat bäst hälsa, balans i livet, anställningsbarhet, inkomst och arbetslust. Både kön och könssammansättning är därför viktigt i skapandet av goda arbetsplatser och den goda arbetsorganisationen. De som uppvisar bäst trivsel bland medarbetarna ur flera perspektiv är vanligast förekommande i könsblandade organisationer (ibid). Däremot visar de organisationer som har den största könssegregeringen ett mindre positivt resultat kopplat till dessa faktorer. Allra sämst är förhållandena och trivseln i de lågutbildade kvinnodominerande sektorerna. Författarna pekar också ut att kvinnor på manligt dominerande arbetsplatser har mindre inflytande över sitt arbete än män i motsvarande situation. Korrelationen mellan inflytande och trivsel är enligt författarna stor.

Alexanderson beskriver i bilagan till SOU:2004:43 om sambandet mellan könssegregerade arbetsplatser och ohälsa och presenterar studier som påvisar sambandet mellan könssegregerade arbetsplatser och ohälsa. Studier mellan könssegregering och ohälsa visar att ju mer könssegregerat ett yrke är, desto högre är sjukfrånvaron och värst är just manligt dominerade yrken. Där uppvisar minoriteten, kvinnorna, väldigt höga sjuktal i relation till andra kvinnor (Alexanderson, 2004). Kvinnor har exempelvis mycket hög sjuklighet i grupper av extremt mansdominerade yrken, det vill säga yrken som består av 90 % män eller fler. Detta gäller oavsett om sjukdomen är självrapporterad, diagnostiserad av läkare eller social i form av sjukfrånvaro. den så kallade "Östgötastudien" påvisar att andelen sjukskrivna i ett yrke stiger ju större könssegregationen är både för kvinnor och män och att andelen kvinnor med sjukskrivningar är betydligt högre i extremt mansdominerade yrken, mer än två gånger så mycket än för männen (Ibid). Alexandersson menar vidare att resultaten från denna studie indikerar på att numerär könsintegrering i arbetslivet i sig är en faktor som är av betydelse för hälsan, men att det fortfarande finns för få studier på området för att bekräfta tesen.

Yrkesgrupper	% kvinnor i yrket	Kvinnor		Män		Relativ andel (Kvinnor/Män)
		Andel	k.i.	Andel	k.i.	
Extremt mansdominerade	<10	0,54	0,52–0,56	0,25	0,25–0,25	2,16
Mansdominerade	10–40	0,28	0,27–0,29	0,17	0,17–0,17	1,65
Könsintegrerade	40–60	0,18	0,17–0,19	0,11	0,11–0,11	1,64
Kvinnodominerade	60–90	0,26	0,26–0,26	0,15	0,14–0,16	1,73
Extremt kvinnodominerade	>90	0,28	0,27–0,29	0,23	0,21–0,25	1,22

Ålderstandardiserade siffror, direkt standardisering. k.i. = 95% konfidens intervall.

Figur 1. Andel sjukskrivna utifrån graden av numerär könssegregation i yrken (Alexandersson, 2004).

4. Teoretisk referensram

Från den tidigare forskningen har ambitionen varit att ge läsaren en bakgrund och förståelse kring hur det kommer sig att en arbetsplats kan uppvisa skev könsfördelning, vilka processer det beror på, vilka svårigheter framförallt kvinnor möter i mansdominerade organisationer och hur detta också i längden försvårar att skapa en arbetsplats med jämnare könsfördelning. För att förstå hur den aktuella organisationen kan studeras utifrån detta resonemang och analyseras används en teoretisk referensram som tar sitt språng ur ovan angivna forskning. Doing Gender-perspektivet, sprungen ur den socialkonstruktionistiska kunskapssynen, tillsammans med Gerd Lindgrens forskning är utgångspunkt för analys och ger oss möjlighet att studera och skapa förståelse för de kvinnliga förarnas förutsättningar samt hur osynliga strukturer och praktiker påverkar individen. Acker erbjuder oss en förståelse och modell för att kartlägga hur könsskapande processer uppkommer på organisationsnivå och vilka problem som de medför. Hirdman förklarar de könsskapande processerna på en samhällelig nivå, hur kön har kodats genom århundradena och förvandlats till något som människan ser som naturligt.

Just biologin som förklaringsmodell är ett teoretiskt perspektiv som också förespråkats av vissa forskare för att förklara könsskillnader och det faktum att män och kvinnor ses på olika sätt, med olika förmågor och lämpade för olika saker. Många av dessa förklaringsmodeller bygger dock allt för mycket just på traditioner och historia, istället för forskning och faktiska omständigheter och bortser från processer som sker på samhälls- och organisationsnivå där makt är en viktig förklaring för att beskriva skeendena (Hirdman, 2001). Därför kommer inte det biologiska perspektivet på kön att vara teoretisk utgångspunkt i denna rapport då den blir alltför bristfällig i den analys som följer.

4.1 Den manliga normen och genuskontraktet, Hirdman

Yvonne Hirdman (2001) presenterar en bild och teoretisk ram som skapar en förståelse kring hur synen på manligt och kvinnligt skapas. Förståelsen och bygger på den tidigare forskning som nämnts, alltså vilka egenskaper män och kvinnor anses besitta och hur dessa i sin tur värderas olika. Hon beskriver hur denna syn har uppkommit och vilka konsekvenser det får för både kvinnor och män. Hirdman argumenterar att mannen utgör en norm, det är alltså de egenskaper vi människor förknippar med manlighet som värderas högst och är tongivande för vad vi betraktar som normalt. På så vis blir mannen normgivande för mänskligheten, kvinnan är just kvinna och därmed säregen i sin art. Under århundradens lopp har kvinnliga och manliga arbetsuppgifter också hållits isär, genom så kallad genusarbetsdelning. Denna uppdelning har fortsatt in i den moderna åldern och även nya yrken, ej traditionsbundna, uppvisar en sådan genusarbetsdelning som den Sommestad (1992) beskriver.

Utifrån resonemanget om att mannen utgör normen och att könen inte får blandas utvecklar Hirdman begreppet genuskontrakt. Med genuskontrakt menar hon att baserat på historien, de platser män och kvinnor haft i samhället, vad de där förväntas göra och hur de beskrivs, så har ett kontrakt under lång tid framförhandlats som talar om vilka beteenden, jobb och handlingar som är tolererade för män respektive kvinnor och hur dessa värderas. Det finns en urförståelse av idealtypiska fördelningar av rättigheter, skyldigheter och ansvar mellan könen, vilka handlar om hur det bör vara mellan man och kvinna. (Hirdman, 2001). Detta resonemang kan sedan appliceras på olika yrken och de förväntningar och beteenden som är kopplade till

dessa. Hirdman målar också fram en förklaring hur förändring skall kunna ske, genom förståelse av genusordningen. Fokus ligger på att undvika, lämna och förvandla den stereotypa situationen. Då går det att förhandla fram en annan kontrakttext, med andra fördelningar, skyldigheter och rättigheter (Ibid).

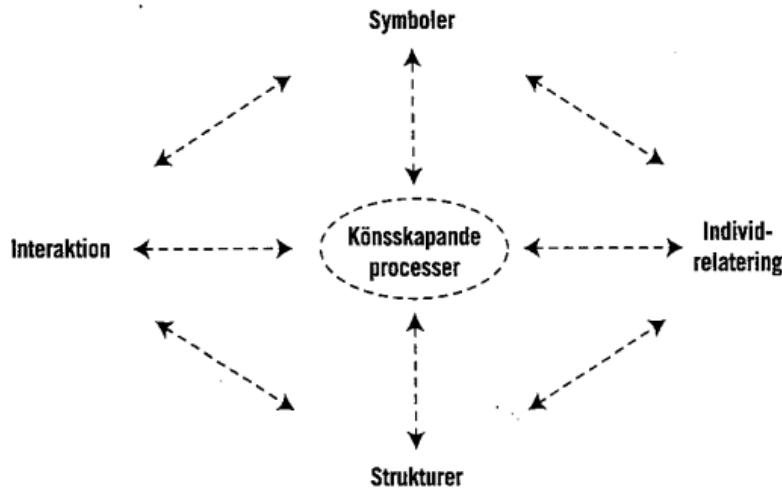
4.2 Hierarkier och könade organisationer, Acker

Joan Acker (2004) erbjuder en teoribildning som tar vid hur kvinnlighet och manlighet skapas i organisationer och fokuserar mer på hur organisationen i sig skapar strukturer som är skapta efter en manlig norm. Acker menar att det är väldigt svårt att se könsstrukturer i organisationer där det maskulina är dominerande, då det maskulina ses som det naturliga och organisationens uppbyggnad, funktion och struktur därmed också betecknas vara könsneutral. Acker kritiserar den traditionella organisationsteorin för att vara just könsblind och menar att det faktum att manligheten utgör normen bidrar till att kvinnor och deras förutsättningar att verka inom organisationen avsevärt försvåras och förbises. Acker menar att organisationer är könade, på så vis att alla fördelar eller nackdelar, all exploatering och kontroll, all handling eller alla känslor, mening eller identitet hos en organisations medlemmar skapas och förstärks genom en särskiljande av manligt och kvinnligt, maskulint och feminint (Acker, 2004:52). Könandet av organisationer sker genom 4 processer:

1. Kvinnor och män delas in och separeras på olika sätt i organisationer, genom olika arbeten, olika tillåtna beteenden, olika grad av maktägande, olika fysiska platser. Hur denna könsdelning kommer till uttryck är olika starkt i olika organisationer, men det som är gemensamt är att män nästan alltid infinner sig i en organisations absoluta makttoppskick. Chefers beslut driver också ofta på denna könsdelning och organisationens praktiker/handlingssätt upprätthåller den genom att exempelvis ge männen förtur och förkunskaper när nya teknologier introduceras (Acker, 2004). Männen i organisationen blir ägare av denna kunskap innan kvinnorna och får därmed också ett kunskapsövertag.
2. Organisationer konstruerar symboler och bilder som förklarar, förstärker och uttrycker den isärhållning som ovan beskrivits. Symbolerna och bilderna kommer till uttryck via språket, i ideologier, populärkulturen, klädsel och media. Olika yrken och roller förknippas med maskulinitet respektive femininitet.
3. Den tredje processen som bidrar till skapandet av könade sociala strukturer i organisationer, är interaktionen mellan män och kvinnor, kvinnor och kvinnor, män och män, där alla mönster av dominans och underordning skapas och formas. Bland annat visar analyser av konversationer dessa grupper emellan att det finns en könsfördelning i sättet att tala (vem som avbryter, vem som sätter ämnet för samtalet, vem som tar mest utrymme i samtalet). Det som visat sig är att männen är de som initierar och driver på samtalet, medan kvinnorna mer fungerar som ett stöd.
4. De ovan nämnda processerna som sker i organisationerna skapar i sig identiteten hos kvinnor och män. De gör att kvinnor och män själva bli könade på så vis att det påverkar våra val av arbete, klädsel, språk och hur vi presenterar oss själva. Detta för vi sen med oss in i organisationen och stärker där ytterligare könandet av verksamheten.

Det Acker påvisar är att kön alltså inte bara är något som påverkar familjelivet och de olika

roller män och kvinnor tar i hemmet och i sitt partnerskap, om det nu gäller ett heterosexuellt sådant, utan att det också på ett mycket komplext och många gånger osynligt sätt påverkar en organisations fundamentala strukturer. Det är en viktig del av en organisations logik, dess antaganden och arbetssätt/metoder/praktiker och det influerar moderna organisationer i dess utformning (Acker, 2004).



Figur 2. Modell över könskapande processer enligt Ackers resonemang (Gonäs, 2005;81).

4.3 Doing Gender och Socialkonstruktionismen

Under många år fanns det en förvirring kring begreppen kön och genus. Kön har refererats som det biologiska könet och hur det påverkar våra personer, vilka vi är som män och kvinnor (biologiska processer), medan genus har riktat in sig på den sociala kontexten och hur vi genom psykologiska, kulturella och sociala betydelser tillskriver kvinnor och män olika mening. Dock har denna tydliga separering varit missvisande och samspelet mellan biologiska och kulturella/sociala aspekter har varit mycket mer komplex än vi tidigare trott och annat (West & Zimmerman, 2004).

Magnusson tar i sin artikel "Att vara en riktig kvinna på kontoret" (Magnusson, 1997) upp vikten av att ha i åtanke redan innan ämnet kvinnlighet behandlas, just hur omstritt själva begreppet kvinnlighet är. Här menar Magnusson att det finns skilda åsikter om kvinnlighet ska förstås som individuella egenskaper som är medfödda eller inlärda, eller om det istället ska ses som sociala konstruktioner, något som vi i samhället skapar tillsammans genom personliga föreställningar och beteendemönster. De omstridda åsikterna behandlar å ena sidan att när en kvinna gör sådant som får oss att uppfatta henne som kvinnlig så gör hon det som ett uttryck för de egenskaper som hon själv har, å andra sidan för att hon bekräftar föreställningar om hur en kvinna ska vara. Magnusson menar att ett vanligt svar är att kvinnors kvinnlighet just är ett uttryck för personliga egenskaper; kvinnor gör kvinnliga saker därför att de är kvinnliga. I vår vardag pratar människor inte så ofta om grad av kvinnlighet eller kvinnliga egenskaper, och vi pratar sällan om människor med kvinnligt kön "som kvinnor". Individerna tänker snarare på dem som människor. Men eftersom alla människor har ett kön, och eftersom vi i vår kultur lägger stor betydelse vid könstillhörighet, så bemöter vi ändå alltid människor utifrån att de är bekönade varelser. Eftersom vi bär med oss kulturens skilda föreställningar om vad vi kan förvänta oss av kvinnor och män och hur vi bör bemöta

dem, så kan vi helt enkelt inte låta bli att köna personer, att konstruera mening genom könstillhörighet (ibid).

Doing Gender-perspektivet tar språng ur detta resonemang och menar att enskilda individer hanterar situationer och interagerar så att detta blir passande utifrån den egna tillhörigheten (Gonäs, 2005). Genom att titta på kön och genus som något vi åstadkommer, något vi gör för att agera på rätt sätt flyttar vi fokus från individuella egenskaper och fokuserar istället på interaktionen människor emellan och de arenor där interaktionen och skapandet av kön förekommer. Kön är en viktig aspekt och del av den sociala situationen och interaktionen människor emellan. Det legitimerar oss och gör att vi kan leva mer eller mindre ostört. Förespråkarna till Doing Gender-perspektivet menar att individer deltar i interaktioner människor emellan och där hela tiden organiserar sina aktiviteter för att uttrycka könstillhörighet. De ser också andras beteenden på liknande sätt (West & Zimmerman, 2004). Sammantaget så handlar Doing Gender om att människor skapar skillnader mellan kvinnor och män, pojkar och flickor, skillnader som inte är naturliga eller biologiska. När skillnaderna har skapats, stärker de det essentiella av könet.

Doing gender inverkar också till att standardisera de flesta sociala situationer och tillfällen vi människor befinner oss i. Exempelvis så förväntas kvinnan vara mindre fysiskt stark än mannen, inte lika uthållig och i större behov av hjälp. Detta skapar situationer där kvinnor exempelvis inte förväntas kunna hantera tunga föremål, som exempelvis stora fordon, eller klara av att byta däck på bilen själva vid en punktering (West & Zimmerman, 2004). Synen på kvinnan som mer hjälplös gör också att hon gärna inte ger sig in i dessa situationer där hon av omgivningen inte bör vara. Motsatsen drabbar då också mannen, där han förväntas att göra och bete sig på ett ”manligt” sätt, med manliga aktiviteter kopplade till sig. Människor kan besitta olika sociala identiteter, som kan förstärkas eller tonas ner beroende på situation. Exempelvis kan vi vara professionella, vänner, medborgare osv. beroende på situation. Men förespråkarna till doing gender menar att detta inte går att göra med kön. Vi är alltid kvinnor och män, såvida vi inte byter till en annan könskategori. Oavsett om relationerna mellan människor, män och kvinnor, är formella så förväntas vi agera och bete oss enligt vad som ses som passande och normalt och ett tryck uppkommer på personer att visa att de agerar enligt förväntningarna. På så vis görs kön, både i organisationer och i samhället i stort vilket gör att vi inte kommer ifrån de olika förväntningarna som finns på män och kvinnor. Däremot kan vi använda medvetenheten kring processerna till att arbeta mer aktivt med frågan och kritiskt granska hur vi knyter egenskaper till manligt och kvinnligt och hur detta i längden påverkar vår ställning och våra möjligheter i samhället.

Doing gender bygger på ett socialkonstruktionistiskt sätt att se på världen och på hur vi formar vår verklighet. Socialkonstruktionismen menar att människor själva bygger, skapar och konstruerar synen på kön och det som vi uppfattar som kvinnligt och manligt. Med hjälp av språk, symboler förstärks denna förståelse. När vi pratar om kön och genus syftar vi därför på den sociala konstruktion som gjorts av begreppet och som bidrar till jämställdhetsdebatten, inte det biologiska könet. Gerd Lindgren beskriver det som att vi föds in i en socialt och mentalt skiktad värld där vi tidigt lär oss var vi hör hemma. Olika faktorer som klass, etnicitet och kön påverkar detta och ger oss förståelse kring våra möjligheter och begränsningar.

4.4 Diskurser av femininitet

Sociologen Gerd Lindgren utvecklar resonemanget om könsskapande sociala processer och påvisar i sina studier av olika professionerna inom vårdsektorn att männen och kvinnorna anpassar sina beteenden utifrån vad som förväntas av dem. Dessa förväntningar är kopplade till klass, ålder, etnicitet och framförallt kön (Lindgren, 1992).

Det Gerd Lindgren också visar i sina studier kring de olika yrkesrollerna, på en vårdklinik, är hur den informella makten ger kvinnorna och männen olika spelutrymmen, spelutrymmen som är kopplade till kön och yrke. Den rangordning som uppstår på arbetsplatsen skapas på ett komplicerat sätt och avspeglar sociala relationer där klass, kön och kommunikation ger viktiga förklaringsmodeller. Om vi tittar närmare på det som Lindgren beskriver som genusfundamentet och hur det påverkar kvinnorna och männen i organisationen så skapas en uppsättning varianter på kvinnlighet och manlighet. Flickornas, vårdbiträdena och undersköterskorna uppfattning om vad som konstituerar en riktig kvinna är moderlig omsorg (hon som gör allt hon kan för familjen) och denna syn skiljer sig från systrarnas som representerar två kvinnlighetstyper; den självständiga och jämlika (likheten gäller mellan könen) respektive den självständiga och jämställda (särart gäller mellan könen), varianter som också gäller de kvinnliga doktorerna (Lindgren 1992:81). Beroende på deras relation till männen, både i organisationen och i hemmet, skapas olika kontrakt som Lindgren väljer att benämna husmors-, jämlikhets- och jämställdhetskontrakten. ”Flickorna ” är de som bäst finner sig i sitt kontrakt. Med en tydlig arbetsdelning hemma och på jobbet konkurrerar de inte med männen. De märker då heller inte av hur den manliga normen är utslagsgivande vid jämförelse könen emellan och tycker därför inte att relationen till männen är problematisk. Systrarna däremot, de rättvisa och jämlika, kämpar med männen om att få en rättvis fördelning av hemarbetet och tycker också att kvinnor måste våga ta för sig mer för att avancera. De systrar som Lindgren betecknar självständiga och jämställda anser att män och kvinnor skall utföra olika uppgifter i hemmet beroende vad de är lämpade för vilket leder till en traditionell arbetsdelning (Ibid, 1992). När det gäller de kvinnliga doktorerna är dessa däremot tvingade till att ”utmana” männen och konkurrerar med dem på deras fält. Doktorsfältet betecknas enligt Lindgren som en manlig norm och därför behöver de kvinnliga doktorerna hitta strategier och praktiker för att kunna spela på samma arena som männen.

Lindgren erbjuder en modell som gör att vi kan se hur både män och kvinnor tar till olika strategier för att anpassa sitt beteende efter situationen och svara upp på vad som förväntas av dem. Därmed är det också möjligt att avslöja de strukturer som bidrar och upprätthåller könssegregerade arbetsplatser.

5. Metodiskt tillvägagångssätt

5.1 Val av metod

För att beskriva hur dotterbolaget Buss kan bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor har vi i vår undersökning använt oss av kvalitativ metod. Anledningen till detta ligger i linje med det som Silverman sammanfattar i sin bok *Interpreting qualitative data* (2007). Där beskrivs kvalitativa metoder som en möjlighet att studera ett fenomen djupare. Genom att kartlägga och undersöka mönster och tendenser hos en urvalsgrupp finner man svar på frågor som varför detta sker, hur det sker och vad det innebär relaterat till undersökningsområdet. Vidare skriver Trost (2005) att den kvalitativa metoden lämpar sig bättre när en forskare ämnar besvara frågor om hur ett fenomen påverkar, vad det skapar för mönster och skeenden. En kvalitativ metod ger möjligheter för forskaren att försöka se verkligheten ur den intervjuades ögon för att sedan tolka det ur ett teoretiskt perspektiv.

Valet av kvalitativa metoder tenderar också att vara vanligt förekommande inom könsforskningen. En anledning till detta kan ha att göra med att könsforskningen till stora delar härstammar ur en socialkonstruktionistisk människosyn som menar att människor själva bygger, skapar och konstruerar synen på kön och det som vi uppfattar som kvinnligt och manligt (Wahl, 2001). Dessa strukturer är för ögat osynliga men påverkar oss i hur vi ser på världen och det är de tendenserna könsforskarna är intresserade att kartlägga och skapa sig förståelse för. Den kvalitativa metoden möjliggör då en sådan kartläggning, genom att sätta fingret på mönstren och tendenserna. Eftersom vi i detta fall ville kartlägga och undersöka vilka utvecklingsmöjligheter som finns hos den rådande organisationen har vi funnit den kvalitativa metoden som mest lämplig. Utifrån vårt kvalitativa angreppssätt har vi valt att använda tre metoder; fokusgrupp, semistrukturerade intervjuer och observationer. Vår datainsamling har skett genom ovan nämnda metoder, samt genom insamling av aktuella teorier och tidigare forskning i ämnet.

Vår huvudsakliga kvalitativa metod bestod av fokusgruppsintervjuer. Fokusgruppen var intressant för oss på så vis att den gav oss möjlighet att kartlägga mönster och tendenser som har varit avgörande för att hitta svar på syftet kring hur dotterbolaget Buss skall kunna bli en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor. Att vi har valt att ha fokusgrupper bygger på Gillhams (2008) resonemang om att fokusgrupper ofta håller sig till ett visst ämne, så kallat innehållsfokus och att fokus är detsamma för varje grupp. Fokusgruppen gav oss möjlighet att studera det sociala samspelet mellan deltagarna, det gav oss som intervjuedare tillfälle att anpassa och utveckla frågor som på en enkät skulle kunna missuppfattas och det gav även möjlighet att spinna vidare på resonemang inom gruppen under intervjun. (Gillham, 2008). Metoden var också mer effektiv då vi har kunnat samla stora mängder data från flera personer vid ett och samma tillfälle (Esaiasson, 2007). Detta var positivt för oss eftersom vi ville nå flera av de som jobbar inom organisationen.

Poängen med fokusgrupper är också att skapa mer av en diskussion och ett samtal mellan deltagarna. På så vis kan deltagarna utveckla sina resonemang och bli mer beskrivande av de rådande förhållandena. Dessutom går det enligt Esaiasson (2007) att se och skönja de tankestrukturer och djupt liggande värderingar som gruppen har kring ett visst fenomen. Dessa blottläggs i samtalet/diskussionen och utgör sedan undersökningens analysenheter.

Som komplement till fokusgruppen höll vi enskilda intervjuer av semistrukturerat slag. Obert m.fl. (2000) menar att det är viktigt att komplettera fokusgrupperna med andra slags metoder för att fokusgruppens resultat annars kan bli för tunt. Gillham (2008) skriver vidare att gruppintervjuer kan bli för ostrukturerade på så vis att det är lätt att hamna långt ifrån det aktuella ämnet. Därför gav den semistrukturerade intervjun oss möjlighet att utgå från de viktiga teman vi avsåg täcka i studien med utgångspunkt i våra problemformuleringar.

Som ytterligare ett komplement till övrig metod har vi använt oss av deltagande observation. Esaiasson (2007) menar att direktobservationer är särskilt lämpliga vid studerande av processer och strukturer som kan vara svåra att sätta ord på för inblandade parter. Eftersom vi har velat se om det finns strukturer (exempelvis sätt att prata, klädsel och arbetstider) som påverkar de kvinnliga bussförarna och deras arbetstrivsel på arbetsplatsen kändes denna metod som ett bra komplement för vår studie. Esaiasson m.fl. (2007) nämner också att metoden är särskilt användbar när man vill studera diskrepansen mellan vad människor säger att de gör och vad de faktiskt gör och när forskningsproblemet är av känsligare karaktär som människor gärna inte pratar rakt ut om. Könnsstrukturer kan vara av en sådan karaktär, likaså missnöje på arbetsplatsen (Gillham, 2008). Att då kunna vara en del av den naturliga miljön för bussförarna har kunnat ge oss information som inte kommer fram i den mer strukturerade intervjumiljön. En nackdel kan vara att vi som observatörer genom vår närvaro har kunnat påverka händelseförloppet i personalrummet, något som vi har haft i beaktande.

5.2 Val av företag och respondenter

Bakgrunden till vårt val av organisation grundade sig i att HR-chefen på Göteborgs Spårvägar vände sig till Göteborgs Universitet och Personalvetarprogrammet för att få hjälp med det uppdrag som låg till grund för vår uppsats. Uppdraget bestod i ett förbättringsarbete för att göra dotterbolaget Buss AB en attraktivare arbetsplats för kvinnor och för att locka fler kvinnor till bussföraryrket. Då det gäller anonymiteten kring företaget valde vi att inte avidentifiera Göteborgs Spårvägar som organisation i vår uppsats, detta i samrådan med uppdragsgivaren och vår handledare på Göteborgs Universitet. Detta för att det skulle göra det svårt för oss att beskriva det aktuella företaget och för studien viktiga aspekter för verksamheten vid en avidentifiering.

De respondenter som har deltagit vid fokusgrupper har valts ut av HR-chefen på Göteborgs Spårvägar. Detta av rent praktiska skäl, för att spara tid men också för att lättare locka deltagare till studien. Respondenterna har slumpvis valts ut utefter vilka som varit lediga den tid vi haft möjlighet att genomföra intervjuerna, och kontaktade av HR-chefen. Vi är medvetna om att det finns en risk med att det inte är vi själva som har valt ut deltagarna, då viss objektivitetsproblematik då kan uppstå. Respondenterna nämns inte vid namn i uppsatsen, något som vi var tydliga med att informera om inför intervjuerna, och något som är viktigt för att skapa tillit hos de som deltar (Trost, 2005). Övriga respondenter har varit två arbetsledare på Göteborgs Spårvägar, som också valts ut och blivit tillfrågade av HR-chefen. Detta eftersom vi ville ha deras syn på verksamheten.

5.3 Empirisk datainsamling

5.3.1 Genomförande av fokusgrupp, intervjuer och observationer

Fokusgrupperna hölls under två tillfällen med tre olika grupper, två kvinnliga och en manlig. Samtliga respondenter var mellan 30-60 år och av blandad etnicitet. Målet var att få till fem personer i varje grupp, men praktiska omständigheter gjorde att vi fick ihop två kvinnliga grupper med fem respektive två deltagare och en manlig grupp med fyra deltagare. Ett normalt antal deltagare i en gruppintervju är oftast minst sex och högst tio personer. En grupp med färre än sex deltagare är svår att få igång, eftersom kvalitén riskerar att bli ganska "tunn" enligt Gillham (2008), något som vi var väl medvetna om vid vårt val av antal deltagare. Trots det ansåg vi, för att kunna hålla diskussionen någorlunda riktad och för att hinna ta del av allas åsikter, att det borde vara max fem deltagare i varje grupp.

Både fokusgrupper och intervjuer hölls bakom stängda dörrar i avskilda rum, där vi kunde hålla intervjuerna ostört. Detta för att det är viktigt att respondenterna känner sig bekväma och befinner sig på en lugn plats (Esaiasson 2004). Vi spelade in materialet med en mp3-spelare och tog anteckningar efter att ha informerat om detta och fått samtycke från samtliga deltagare samt informerat om deltagarnas konfidentialitet och anonymitet (Trost, 2005). Fokusgrupperna hölls i ungefär två timmar vardera, och intervjuerna under ungefär en timme.

Som verktyg för både fokusgrupp och intervju använde vi oss av en intervjuguide som vi skapade efter Kvaless (1997) resonemang kring intervjuguidens utformning, med lite olika formulering av frågor i fokusgruppsintervjun respektive den vanliga intervjun. Det är viktigt att intervjuguiden täcker in de ämnen som är föremål för undersökningen och i vilken ordning de ska tas upp under intervjun. Det kan vara bra att vid utformningen av en intervjuguide skapa två intervjuguides, en med projektets viktigaste tematiska forskningsfrågor, och en annan med de frågor som ska ställas under intervjun och som beaktar både den tematiska och den dynamiska dimensionen. Vi valde därför att i utformningen av intervjuguiden utgå från våra övergripande frågeställningar för att på så sätt "fånga" syftet, för att sedan smälta av dessa mot en lättsammare talspråklig form för att framkalla rikare och mer spontana beskrivningar av respondenternas verklighet. Exempel på frågor under vårt första problemområde var: "Varför tror ni att det är så få kvinnor som arbetar som förare?", "Hur tror ni att synen är på kvinnliga bussförare utifrån?". På vårt andra problemområde ställde vi frågor som exempelvis: "Vad tycker ni om arbetsmiljön, både i bussen och i övriga utrymmen och exempelvis klädseln?". Under det tredje problemområdet ställde vi frågor som: "Hur tror ni att man skulle kunna locka fler kvinnor till föraryrket? Vad behövs?".

Vi har också använt oss av deltagande observation. Detta har vi gjort genom att ha suttit ute i personalrummen och observerat personalen på deras raster för att få en uppfattning om en bussförares vardag, arbetet i sig, men också för att kartlägga tankar, åsikter och attityder kring yrket. Vi har varit deltagande i observationen på det vis att vi har ställt frågor till de som kommit och gått på sina raster och på så vis fått en bild av yrket i sig och interaktion mellan personalen.

5.4 Analys av empiriskt material

Reliabilitet och validitet handlar om studiens tillförlitlighet respektive giltighet. När det gäller dessa två faktorer menar Gillham (2008) att när forskaren analyserar sitt intervjumaterial så

skapar hon alltid oundvikligt en tolkande konstruktion av det material som har samlats in. Det är viktigt att vara medveten om att det är en subjektiv konstruktion som skapas av oss själva som forskare. Vi har därför haft i beaktande att vi som forskare när vi gör vår analys också måste vara medvetna om att vår förförståelse, intresse för ämnet och våra erfarenheter har inverkan på det vi tolkar ur vårt empiriska material.

När vi har utformat vår analys, så har vi till att börja med gjort en överblick över det empiriska materialet för att sedan kategorisera in de olika delarna av resultatet i våra övergripande frågeställningar som vi inledningsvis ställde upp. Vi har utgått från den teoretiska ram och den tidigare forskning som vi redovisade i kapitel ett och två, och har sedan tillämpat detta på det empiriska material vi har samlat in. Som utgångspunkt för vår analys har vi använt oss av Ackers (2007) modell kring hur könandet i organisationer sker genom fyra olika processer.

Det var viktigt för oss innan vi satte igång med analysen att få en helhetsbild av den empiri som vi hade samlat in, för att se vad som var gemensamt för kvinnorna, männen och dem tillsammans. Att försöka skapa en bild av helheten för att förstå de olika delarna innan en analys påbörjas är av yttersta vikt och något som ses som en viktig kärnverksamhet inom samhällsvetenskapen (Esaiasson, 2007). Efter att ha skapat en helhetsbild började vi alltså att analysera vårt empiriska material utifrån Ackers modell och till denna kopplade vi vår teoretiska ram i samband med våra frågeställningar. Dessa frågeställningar, som väglett oss genom hela arbetet, är enligt Esaiasson (2007) något som kan betraktas som våra egna empiriska indikatorer som fungerar som underlag för vår studie och det vi vill ta reda på, och som även fungerar som ett analytiskt redskap som håller fokus vid undersökningens problemformulering.

Efter att vi tittat på empirin i sin helhet analyserade vi de olika delarna i empirin utefter var de passade in i Ackers modell om könandet i organisationer, för att därefter koppla dem till passande teorier. Vi har i vårt arbete valt att skilja vårt empiriska resultat från vår analys, detta i linje med Esaiassons (2007) rekommendationer om att separera dessa för att ge läsaren en möjlighet att skapa sin egen uppfattning av situationen i empirin för att sedan se hur forskarens tolkning ser ut i analysen.

5.5 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är två centrala begrepp i genomförandet och utformandet av en rapport. Reliabilitet brukar beskrivas som tillförlitlighet i en mätning, på så vis att den är stabil och inte utsatt för slumpmässiga inslag. Ofta menas med reliabilitet att en mätning ska kunna upprepas och få samma resultat som den fick vid den första mätningen (Trost, 2005). Det är viktigt att ha i åtanke att respondenternas svar kan påverkas av omgivningen runtom dem och de olika förutsättningar som de utsätts för, men det är nästintill omöjligt att räkna med att få samma svar på samma fråga flera gånger i rad, då det bygger på en föreställning om människan som statisk och stabil i sina föreställningar. Eftersom att våra intervjuer på byggde på frågor kring det nuvarande läget, anser vi att reliabiliteten kan betraktas som god om vi skulle göra om samma undersökning inom den närmsta tiden. Men att mätningen genomförs i nuvarande situation innebär också att den mycket väl skulle kunna visa på ett annat resultat om vi genomförde den längre fram i tiden, beroende på hur läget i organisationen ser ut då.

Esaiasson (2007) menar att bristande reliabilitet i första hand orsakas av slump- och slarvfel i datainsamlingen och den databearbetning som sker efter detta. Exempelvis kan det handla om slarviga och oläsliga anteckningar, hörfel eller missförstånd i samband med intervjuer. Vi har därför under intervjuer både spelat in, antecknat och båda två deltagit vid alla intervjuer för att undvika missförstånd och slarvfel.

Validitet, det vill säga studiens giltighet är enligt Esaiasson (2007) det svåraste och samtidigt det mest centrala problemet för den empiriska samhällsvetenskapen. Det finns ett översättningsproblem som ligger i att de frågor och problem som vi formulerat hamnar på teoretisk nivå medan undersökningarna genomförs på operationell nivå. Validiteten blir problematisk på så vis att det är svårt att säga om vi verkligen mäter det vi påstår att vi mäter.

Gillham (2010) menar att validiteten i en forskningsrapport avgörs av hur troget den återger vad som hände under insamlingen av det empiriska materialet, alltså i vårt fall under fokusgrupper, intervjuer och observationer. Därför blir också urval och tolkning av det empiriska materialet viktigt, för att vara säker på att vi fått fram och återgett på ett riktigt sätt det som sagts. Detta är något som vi har varit medvetna om och därför läst igenom vårt transkriberade material noga och valt ut de citat vi tyckt varit viktiga i förhållande till våra frågeställningar, för att skapa en så riktig bild som möjligt av det vi avsett att mäta. Valet av vårt analysinstrument i koppling till våra frågeställningar har också varit ett metodiskt val för att öka validiteten i vår rapport.

5.6 Etiska reflektioner

När det kommer till etiska riktlinjer inom forskning och vid genomförandet av de metoder vi använt oss av var det viktigt att ha vad som kallas ”informerat samtycke” vid genomförandet av intervjuerna. Informerat samtycke betyder att undersökningsspersonerna informeras om undersökningens formella syfte, om hur undersökningen är upplagd i stort och vad det kommer att innebära att delta i studien. I vårt fall hade vår uppdragsgivare redan innan vi började med observationer, fokusgrupper och intervjuer mailat ut till samtliga berörda på Göteborgs Spårvägar om syftet med vår studie och hur och när vi skulle komma ut till organisationen för att göra våra undersökningar. Vid alla tre momenten i vårt insamlade av empiri var vi också tydliga med att presentera oss själva, var vi kom från, syftet med undersökningen och om deltagarnas konfidentialitet. Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna i studien är anonyma och att insamlat material ska förvaras så att obehöriga inte har tillgång till detta. Vidare innebär det att data som presenteras från studien inte ska gå att sammankoppla med någon av de intervjuade. För att beakta detta har vi varit noga med att informera respondenterna om detta, både genom HR-chefens mail till deltagarna och genom vår presentation av oss själva (Kvale, 1997).

Enligt Gillham (2008) är det extra viktigt att deltagarna vet vad de ger sig in på när det handlar om ett så känsligt ämne som genus. Ämnen som genus, etnicitet och klass är känsliga eftersom det ofta inbegriper maktdimensioner. Därför har det varit viktigt att vi som intervjuare varit tillmötesgående och respektfulla.

6. Empiri

6.1 Materialet

Nedan presenteras det empiriska material som insamlats genom fokusgrupper, intervjuer och observationer. Materialet har vi här delat in i de olika teman utifrån vilka vi har utformat vår intervjuguide.

Sammanfattningsvis har det under såväl intervjuer, fokusgrupper och observationer visat sig att personal och arbetsledare ger en överlag samstämmig bild av organisationen och bussföraryrket i sig. Den problematik och de svårigheter personalen lyfter kretsar kring samma områden, vilket visade sig tidigt under vår studie. Huvudfokus låg just vid problemformuleringen hur dotterbolaget Buss kan bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor och vi har utgått från våra problemställningar när vi sammanställt resultatet. Fokus har legat på vilka faktorer som gör att kvinnorna befinner sig i minoritet, hur detta upplevs av de intervjuade, vad det beror på och hur det kan förändras. De områden vi nedan presenterar är de områden som berörts och tagit mycket fokus vid intervjuerna. Vi ser en skillnad i hur kvinnor och män lägger olika stor vikt vid de områden vi berört och fokuserat intervjuerna på.

6.1.1 Bussyrket - svårigheter och möjligheter, en roll i förändring

Den första gemensamma punkten som lyfts under både fokusgruppsintervjuerna, de enskilda intervjuerna och vid observationerna är förarnas "kärlek" till själva jobbet. Att köra buss är något de alla uppskattar mycket, likaså variationen och att ingen dag är den andra lik då nya situationer ständigt uppkommer. Både den kvinnliga och manliga gruppen uppskattar arbetsuppgiften som sådan liksom friheten, att förarna sköter sitt eget arbete och själva ansvarar för buss och passagerare. Det finns dock en viss förskjutning i hur stor vikt de olika grupperna lägger vid dessa faktorer.

"Jag trivs kanon av olika anledningar, det är socialt, man kommer ut, man ser olika årstider, man sköter sig själv i stort sett, man gör det man själv ska göra. Alla säger här gemensamt att vi trivs med det vi håller på och arbetar med" (Kvinnlig fokusgrupp)

"Du är fri, du sköter dig själv, du är inte instängd på ett kontor!" (manlig fokusgrupp)

Förarna ser också sitt yrkesval som ett framtidsjobb. I takt med miljödebatten, utvidgningen av kollektivtrafiken och ett ökat resande/pendlande ökar efterfrågan på förare markant. Detta gör att de intervjuade alla känner att de har en efterfrågad kompetens och kunskap som tryggar dem på den svenska arbetsmarknaden. En av de intervjuade uttrycker:

"Det är ju ändå ett framtidsjobb, det kan man ju se som det positiva med det här och det var därför jag tog det här arbetet, jag ville inte bli mer arbetslös alltså, det finns alltid arbete. Är det inte på Spårvägen så finns det ju många andra man kan jobba för och det ska man trycka på". (manlig fokusgrupp)

Rollen som förare har dock förändrats genom åren. Delvis har arbetsuppgifterna utvidgats, bussförarna har fått nya ansvarsområden och fokus har flyttats på yrkesrollens uppdrag. Att köra bussen, det rent tekniska, är idag inte lika viktigt som det en gång varit och mindre fokus läggs på detta vid beskrivning av yrkets syfte. Både deltagarna i fokusgrupperna och vid de

enskilda intervjuerna pekar på yrkets förändring och utveckling. Det har gått från att vara mer tekniskt till att bli mer serviceorienterat, vilket har skapat en viss förvirring kring förarnas uppdrag och en skillnad i åsikt mellan kvinnorna och männen. Till denna förändring har bland annat en förarcertifiering knutits som skall göra yrket just mer serviceorienterat. Vid observation under en presentation av bussföraryrket som Arbetsförmedlingen höll i, i samarbete med bussföretagen i Göteborg, lades stor betoning på servicedelen av yrket. Här går det att finna en åsiktsförskjutning kvinnor och män emellan. Kvinnorna säger att de trivs mycket bra med mötet med kunderna - passagerarna. Att få kommunicera, hjälpa och interagera med passagerarna är en mycket viktig del i jobbet enligt dem. Männen trycker mer på friheten i yrket.

6.1.2 Upphandlingens inverkan på yrket

Under intervjuerna blir också tydligt att det finns fler faktorer som har inverkan på att bussföraryrket har förändrats de senaste åren. En sådan faktor till förändring har sin grund i att Göteborgs Spårvägar de senaste åren genomgått upphandlingar som har påverkat personalens arbetsmiljö och förutsättningar. Många av de intervjuade har arbetat många år inom organisationen och menar att en tydlig skillnad kan uppmärksammas sedan den första upphandlingen skedde 1991. Upphandlingarna är ett område som väcker mycket tankar och åsikter. På grund av politiska beslut har Göteborgs Spårvägar tvingats konkurrera om marknadsandelarna med andra bussbolag. Detta har inneburit att organisationen tappat stora delar av trafiken och de intervjuade uttrycker en väldig osäkerhet kring framtiden för den fortsatta verksamhet, och deras anställning i företaget. Samtidigt uttrycker de en trygghet kring själva yrket, att det alltid finns jobb åt förare. Upphandlingen skapar inte bara en oro som handlar om framtiden och fortsättningen som förare för Göteborgs Spårvägar, den skapar också ett missnöje kring de förändringar i arbetsorganisationen den inneburit. De intervjuade männen och kvinnorna uttrycker alla ett missnöje kring hur arbetstider, arbetsformer, raster, bussar, lokaler m.m. förändrat och i deras mening försämrats under årens lopp. En av de intervjuade beskriver att tiden för att hinna köra sina linjer har skalats ner, och arbetspassen har förlängts samtidigt som rasterna har minskat. En av de intervjuade uttrycker förändringen som en konsekvens av upphandlingarna på följande vis:

”Man ska köra fortare, mjukare, vi ska ha mer service men det får inte kosta någonting, men alltså det är skumt alltså. Men alltså detta är ju upphandlingen som gör det.”
(kvinnlig fokusgrupp)

Det finns en skillnad i hur mycket de olika grupperna uppehåller sig vid frågan. Den manliga fokusgruppen återkommer kontinuerligt till upphandlingarna och de politiska aspekterna av den, hur den har transformerat yrket och gett det nya förutsättningar. Kvinnorna diskuterar också dess konsekvenser, men pratar i termer hur det påverkar dem personligen. Båda grupper anger upphandlingen som en orsak till den skeva könsfördelningen, men lägger olika tyngd vid olika delar av den. En gemensam faktor är just hur upphandlingarna har pressat tiderna och ändrat strukturen på tjänsterna.

6.1.3 Arbetstider & Livspusslet

Kollektivtrafiken och dess tider hänvisas genomgående under intervjuerna till som en tuff bransch för en kvinna med barn, nästintill omöjlig att få att gå ihop. En annan av de

intervjuade kvinnorna säger att hon är övertygad om att det är just det här som är anledningen till att det är så få kvinnor som jobbar som bussförare.

När det kommer till arbetstider och det livspussel som många av de intervjuade beskriver, menar flera av de intervjuade kvinnorna att det var lättare att skaffa och ha barn i kombination med bussföraryrket i början på deras karriär på Spårvägen, på 70 och 80-talet. Då fanns det något som inom företaget benämndes som förbehåll, vilket innebar att de kvinnor som hade barn fick jobba de tider som passade dem, med tanke på att de hade barn. Detta förbehåll kunde de ha ända upp till att barnen var 10 år gamla. Förbehåll är något som tagits bort med åren, och nu tvingas alla anställda jobba de pass som behövs täckas upp för, oavsett om de har barn eller inte. Detta har till stor del sin orsak i att busstrafiken är högt belastad främst under mornar och eftermiddagar, och då måste personalen täcka upp för de pass som ligger just då. För bussförare som är ensamstående föräldrar blir det svårt att pussla ihop jobbtider med hämtning och lämning på dagis och exempelvis skjutsning till barnens aktiviteter. Vidare beskriver de intervjuade deras syn på att kvinnor till stor del tar hand om barnen, och på så vis har svårare att anpassa sig till de arbetstider som finns tillgängliga.

“Nä men det är ju så här att på buss då, där har vi högtrafik på morgonen och på eftermiddagen och tjejerna är ju de som till 80 % i alla fall har hand om barnen och, alltså det fungerar väldigt, väldigt dåligt att få andra tider. Det är jättesvårt, och det här är. alltså jag sitter ju på personalplaneringen också och ger ut tjänster och jag vet ju att det finns några enstaka som vill ha vissa tider och alltså det ska ju finnas de tjänsterna inom den tiden som de har sagt att de kan jobba, och finns det inte det, vad ska man göra, för det får ju betalt, man kan inte bara sätta dem som reserv, det är jättesvårt.”
(Kvinnlig fokusgrupp)

Vidare beskriver en kvinna:

”Jag har en vecka där jag har 57 timmar. Ja säg de 57 timmarna då och så 2-3 barn på det. Det är ogörligt. För att inte tala om en gubbe på det då. Ha ha ha!” (Kvinnlig fokusgrupp).

De intervjuade uttrycker en samstämmig bild av problematiken kring tiderna i samband med att ha barn som ett problem som drabbar just kvinnorna i organisationen. Detta eftersom att de menar att det till största delen är kvinnorna som är hemma med barnen, och att männen är de som ska jobba och dra in pengar till familjens försörjning. På frågan om detta är något som kan drabba männen i yrket också menar en av de intervjuade kvinnorna att männen självklart också drabbas av det, men i mycket mindre utsträckning. De intervjuade männen styrker kvinnornas syn på saken. Här förklaras under intervjun hur det finns flera ensamstående pappor inom yrket som har problem med att lämna och hämta sina barn också, men att den procentandel av männen som har dessa problem är bra mycket mindre än kvinnornas.

En av männen styrker den bild som kvinnorna frammålar, om att det är väldigt svårt att få ihop det hem, familj och jobb inom buss. Han trycker just på hur arbetstiderna omöjliggör vård och omsorg av barn:

“vi kan inte bara glömma att kvinnor vill, jag generaliserar nu, vill ta hand om barnen, vi har alldeles för konstiga tider för det” (manlig fokusgrupp).

Vid frågan om detta också är något som män och killar skulle behöva, mer flexibla arbetstider, så anser flera i den manliga fokusgruppen inte det. Då skulle i så fall ingen kunna köra bussarna för tiderna är inte förhandlingsbara. De menar att män inte har samma ansvar på hemmafronten och därmed har ett större spelutrymme när de kan arbeta än kvinnorna. En av männen lyfter vidare sina tider som skräckexempel, hur de jobbar 10-12 timmars pass, med en timmes rast. Vilken kvinna vill eller kan ha ett sådant schema? frågar han. Det går helt enkelt inte när de har en familj att tänka på, framförallt inte de som är ensamstående.

6.1.4 Andra faktorer som påverkar, olika fokus för män och kvinnor

Både kvinnorna och männen berättar att klimatet och synen från allmänheten på dem och deras yrke till stor del förändrats under årens lopp. Framförallt de kvinnliga förarna beskriver hur de inte upplever samma respekt gentemot deras yrke från allmänheten som tidigare. Förr hade förarna en annan kontakt med resenärerna, idag tittar de knappt på varandra. Vandalism, hot och obehagliga möten med resenärer är dessutom något som de flesta råkat ut för. Att jobba nattskift är något som de flesta kvinnorna inte gör och de som har gjort det har fått höra från arbetskamrater saker som "ska du verkligen göra detta". Det finns en oro kring vad som kan hända på natten, att råka ut för våldshandlingar och andra jobbiga situationer som gör att de flesta kvinnor håller sig undan nattpassen. En av de intervjuade kvinnorna berättar:

“Det är tuffare klimat nu också, det är ju väldigt rått. Så du måste vara ganska stark. Du måste ha självförtroende, alltså det går inte, du ska kunna säga till där om man jävlas i bussen och sånt där att nej nu jäklar. Och ja det händer ju saker, jag menar nu är det bättre nu när vi inte har kontanter längre. Men förut kunde de ju råna, alltså en bussförare hade 1500 kronor, det är inte mycket att råna för men ändå så blev de både skjutna och fick knivar i sig. Det är tuffare klimat helt enkelt.” (Kvinnlig fokusgrupp)

Flera av männen pekar också på detta tuffa klimat och menar att kvinnorna påverkas mer av det än dem själva och att det inverkar på att få kvinnor vill arbeta i branschen och att kvinnorna är så få på bussidan i jämförelse med antalet kvinnor inom spårvagn. En av männen uttrycker att det hör yrket till och att det visst kan vara lite jobbigt ibland, men att kvinnorna lider mer av det:

“Jag tror att det har med tryggheten att göra. Man sitter ganska säkert i en spårvagn än man är i en buss, trots att vi har de här visiren och alltihopa så känns den där osäkerheten, jag kan tänka mig det. Det sitter inte ens i alla bussar. Men alltså det är ju ett skydd, kommer någon och ska spotta en rätt i ansiktet så skyddar det lite. Jo men ändå som kvinna kan jag tänka mig att det känns ändå otryggt på ett sätt. Det är fruktansvärt för en kvinna att sitta så bakom. Det är nog det som är skillnaden.” (Manlig fokusgrupp)

Männen menar vidare att kvinnan inte har lika mycket att sätta upp ifall någon attackerar henne. Just ensamheten i yrket, de sena tiderna och det tekniska biten försvårar ytterligare för de kvinnliga förarna och gör dem mer utsatta.

6.1.5 Att vara i minoritet och vad det skapar

Att vara i minoritet är inget som kvinnorna tycker är särskilt jobbigt. Däremot önskar flera av dem att de skulle ha fler kvinnliga kollegor för att de tror att stämningen skulle bli bättre. En

kvinnor säger att de ofta trivs bättre i mäns sällskap för att det inte är lika mycket skitsnack utan rakare och ärligare. Däremot belyser de det speciella klimat eller kultur som skapas i en arbetsgrupp som till största delen består av män. När det kommer till det klimat som förarna dagligen vistas i, exempelvis i personalrummen, så beskriver de intervjuade kvinnorna en jargong som är "rå men hjärtlig". Det är tydligt att det råder ett visst klimat i personalrummen, som de kvinnliga bussförarna menar att det är viktigt att kunna ta för att trivas med arbetet och med sina kollegor. Denna jargong fick vi känna av under en av våra observationer där de kvinnor som kom in i personalrummet blev väldigt synliga och uppmärksammades på olika sätt. En av de intervjuade kvinnorna beskriver jargongen som att det "emellanåt kan bli grovt", och att det då är viktigt att kunna "bita tillbaka".

"Eftersom jag i alla fall har jobbat så länge i yrket har jag inga problem, jag kommer in i personalrummet, och det är bara karlar många gånger. Tonen är rå det hör man ju, men när jag kommer hem och bär mig åt likadant och pratar på samma nivå, då kan jag tala om att de reagerar! Ha ha. Man har en specifik jargong." (Kvinnlig fokusgrupp)

Den manliga fokusgruppen diskuterar också jargongen, de säger att de förstår att den ibland kan bli lite tuff men att de flesta av kvinnorna är duktiga på att ta det och att det hör yrket till. De som tar den, de är enligt en av männen inte som andra kvinnor:

"Jo men det är utstickarkvinnor på något sätt som kommer i det här, de är såna där som är redo att slänga käft och så här som är mycket speciella, de köper jargongen." (Manlig fokusgrupp)

Det som inte köper jargongen byter oftast position eller slutar. Den manliga fokusgruppen diskuterar och menar att det blir så när många äldre män jobbar på en arbetsplats och att det är svårt för dem att prata om annat som intresserar kvinnor och unga, till exempel mode, ny teknik och så vidare - sådant som kanske intresserar kvinnor och unga mer. Det blir lite "gubbigt" som de uttrycker det, men det är ingen som menar något illa med det, det hör yrket till.

6.1.6 Bussförare och egenskaper

Under intervjuerna och fokusgrupperna kommer vi in på synen på yrket, vilka egenskaper en bussförare bör besitta och vart tonvikten skall ligga. Kvinnorna menar framförallt att det är ett serviceyrke och att kontakten med passagerarna är en av de viktigaste delarna i yrket. En av de intervjuade kvinnorna beskriver hur det finns många som ser bussyrket enbart som ett tekniskt arbete bakom en ratt och som inte är speciellt intresserade av sina passagerare, medan många andra ser mycket positivt på yrkets förändring till att bli ett serviceyrke. De intervjuade arbetsledarna pekar också på att det är viktigt att förarna gillar interaktionen med passagerarna och att de är serviceinriktade. Samma personer uttrycker att de tror att kvinnor kan ha stora fördelar tack vare detta, att de är duktiga på att bemöta människor och att interagera. Fler kvinnor i buss skulle bättre svara mot organisationens strävan att leverera service.

Något som också diskuterades var synen på kvinnan i rollen som bussförare, och intresset för att bli bussförare idag.

”tyvärr sänks intresset hela tiden och jag vet inte riktigt, om man skulle gå ut och göra en enkätundersökning bland unga tjejer som är 20-25 år runtom här i Göteborg vad de tycker om bussföraryrket och så, så vill ingen göra det. För när jag möter folk som inte känner mig och jag säger att jag kör buss så blir alla ”Men gud vad tufft! Hur vågar du?” (kvinnlig fokusgrupp).

Att vara teknikintresserad och vilja lösa saker och ting på egen hand är också något som tas upp av en av arbetsledarna, att inte vara rädd för att hugga i och ta hjälp av passagerare och andra om det uppstår problem. Den manliga fokusgruppen förstärker vidare bilden om teknikintresset som en viktig del och kunskap av yrket och förklarar att många kvinnor kanske skräms, räds och inte söker till yrket på grund av detta. Tanken ”att ratta en 20 meter lång orm genom stan när det är rusningstrafik” anser de skrämmer många kvinnor, därför att de inte har samma självförtroende när det kommer till själva körningen. Det är inte ett naturligt yrkesval för unga tjejer, inte ens ett alternativ. Eftersom de inte är lika vana förare så är det svårt att motivera dem till att vilja köra en stor buss. Kvinnorna däremot tror också att det finns många fördomar gentemot yrket, att det ska vara väldigt tungt och alltför tekniskt vilket skrämmer bort många och gör att kvinnor inte ens tänker på att bussförare skulle vara ett möjligt alternativ som yrkesval. De anser att branschen är dålig på att visa upp de andra delarna av yrket. Dock lyfter både kvinnor och män att det är viktigt att kunna ta för sig och att inte vara rädda något som de tror är egenskaper som många kvinnor ibland saknar.

6.1.7 Arbetsplatsens utformning

Något som återkommer löpande under våra intervjuer är problemet med arbetsförhållanden och i främsta hand toaletterna och rasterna. En kvinna menar att detta givetvis inte är något som de som söker sig till yrket vet om innan det börjar, men att det kan bli ett problem om de som börjat övningsköra får se den arbetsmiljö som förarna vistas i, och kan på så sätt bli avskräckta. En av de intervjuade kvinnorna menar att tjejer har mer problem med sådan typ av brist i arbetsmiljön, och hävdar att killar är bättre på att ”svälja sånt”. Flera av kvinnorna menar att det är snuskigt på många av de personaltoaletter som finns på de olika busslinjerna, och undviker till och med att gå på vissa av dem, trots att det är de enda möjligheterna som finns längs vägen att uppsöka en toalett. En kvinna beskriver hur hon upplevde en situation på en rastplats:

”Jag kunde inte ens att gå in där för det gick ju inte ens att sitta på det här för det var ju så förorenat så det var ju liksom avföring upp på stolen.” (kvinnlig fokusgrupp).

Toaletterna är ett ämne som återkommer i både fokusgrupper och intervjuer, framförallt bland kvinnorna. Kvinnorna trycker på vikten av att ha fungerande toaletter vid ändhållstationerna, något som de beskriver som ”det mest elementära man behöver”. Problematiken tycks enligt en av de intervjuade kvinnorna ligga i att problemet lämpas över på andra, och att ingen tar ansvar för att renhållningen sköts.

De personalutrymmen som finns till förfogande för förarna beskrivs av kvinnorna i flera fall som sunkiga och nedslitna, och de upplever att det finns mycket som skulle kunna åtgärdas för att skapa en trivsammare miljö på de olika rastplatserna längs linjerna.

Ett annat problem är att arbetstiderna är snäva och att jobbet känns stressigt. Arbetspassen är i många fall väldigt långa och personalen blir trött samtidigt som det ibland kan bli svårt att

hinna med ett toalettbesök för att kunna hålla tidtabellen på linjen. Flera av passen är fem timmar långa utan rast, och flertalet av de kvinnor som kör dessa långa pass menar att det inte finns många kvinnor som klarar fem timmar utan att gå på toaletten. En av de intervjuade kvinnorna beskriver det som att det gäller att ha en "härdad blåsa" för att klara av de långa körpassen utan kisspaus. Vid menstruation kan det vara ännu mer problematiskt eftersom behovet att uppsöka en toalett mer kontinuerligt under dagen är större. Även den manliga fokusgruppen lyfter denna problematik. Flera av dem har hört sina kvinnliga kollegor klaga på situationen och har det också själv problematiskt ibland.

"jag tycker att en arbetsdag ska inte vara längre än 8 timmar, för man klarar inte av liksom att vara en bra förare längre än så. Och ändå håller man på och pressar detta, och det är samma med de här små pauserna som vi behöver så innerligt liksom 5-10 minuter liksom varje timma för att då göra de här sakerna, gå på toan och man behöver gå upp och sträcka på sig".

6.1.8 Mer pengar till riktade insatser

De intervjuade tar vid ett flertal tillfällen upp att en anledning till att könsfördelningen är så mycket bättre på spårvägarna är att där ingår spårvagnsförarkortet i utbildningen, medan det på bussidan är något man får stå för själv som privatperson. Flera av de kvinnor som vi intervjuat som började jobba för bara några år sedan berättar att de fick sitt busskort betalt i utbildningen, något som inte längre finns idag. De menar att detta antagligen är ytterligare en faktor till att så få kvinnor väljer bort bussföraryrket som ett alternativ.

Ett annat alternativ för de som inte har råd med busskortet är att få sitt busskort betalt av arbetsförmedlingen. De personer som får sina busskort betalda av arbetsförmedlingen är sällan kvinnor, det har ofta getts till långtidsarbetslösa män som en väg ut ur arbetslösheten. Detta är något som tas upp på en rekryteringsträff med Arbetsförmedlingen som vi har deltagit i. På samma träff beskriver en anställd på arbetsförmedlingen att det är handläggarna på arbetsförmedlingarna som beslutar om vem som ska få betalda busskort, och dessa handläggare tenderar att ge busskortet till just långtidsarbetslösa män. Den intervjuade menar här att det kan vara viktigt att göra handläggarna uppmärksamma på att det är viktigt att även vända sig till kvinnor, och speciellt yngre kvinnor när de fattar beslut om vem som har rätt till ett betalt busskort.

6.1.9 Att fler kvinnor syns

Fler av de intervjuade beskriver hur de tror att det är viktigt att kvinnliga bussförare syns ute i trafiken för att locka fler kvinnor. Här trycker de intervjuade på vikten av att andra kvinnor kan identifiera sig med den som sitter bakom ratten och på så vis komma på tanken att de faktiskt också skulle kunna söka sig till yrket. "Ser man bara män i 50-årsåldern som sitter och kör så blir man inte som 20-årig tjej så sugen på att köra buss" säger en kvinnlig respondent. Det blir en form av "kan hon så kan jag" som en av kvinnorna uttrycker det. Fler av de kvinnliga respondenterna är tydliga med att det är viktigt att kvinnorna inom organisationen syns utåt sett, både i bussarna, men också på den reklam och i de annonser som vänder sig till sökande för nya tjänster. Ett annat sätt att locka kvinnor till yrket är att kontakta de kvinnor som genomgår bussförarutbildningen redan medan de går utbildningen för att vara lite före, detta är något som Spårvägen redan nu är duktiga på menar en av kvinnorna, något som hon tycker att man ska fortsätta med. En annan kvinnlig respondent

menar att det kan vara en idé att gå ut i skolorna för att locka fler kvinnor, att försöka fånga upp elever som både går på högstadiet och gymnasiet. Hon menar att många är intresserade av att köra lastbil, men att det möjligtvis finns en okunskap kring bussföraryrket som gör att de inte söker sig till det. En av arbetsledarna menar att organisationen måste visa upp sig mer, som ett alternativ till de ungdomar som heller inte vill plugga vidare och är mer yrkes/praktiskt inriktade, eftersom alla inte vill plugga vidare. Då är det viktigt att ungdomarna också känner till alternativen och möjligheterna, att det kan vara ett jobb för dem även om de kanske inte vill hoppa på det direkt efter skolan.

”Men om arbetsförmedlingen kunde haft lite mer. riktade. Ja för de unga tjejerna om man tänker att ser de unga tjejer köra buss så tänker man att då skulle det kunna locka. Jaha men det kanske jag också kan göra.” (Arbetsledare)

Flera av de intervjuade lyfter just också att det är viktigt att organisationen lyfter de kvinnor som finns i organisationen och tar vara på dem. Redan idag är flertalet av driftscheferna och arbetsledarna kvinnor och det är viktigt att den utvecklingen med kvinnliga chefer får fortsätta. De kvinnliga respondenterna anser att det kan inspirera fler och att de då ser möjligheterna att utvecklas inom organisationen och i yrkesrollen. Just möjligheterna att avancera och klättra är något som de kvinnliga svaranden tycker att organisationen skall marknadsföra mer aktivt, så att kvinnor kan se Göteborgs Spårvägar som en potentiell arbetsgivare. Företaget visar i sin verksamhetsplan att de vill locka fler grupper men det gäller också att visa detta rent praktiskt, att komma ut i verksamheten och tala till exempelvis kvinnor och informera om yrket. För att ändra den manliga klangen på yrket så måste man också visa upp en organisation som är intresserad av andra vinklar. En av de kvinnliga arbetsledarna ger ett exempel:

“Men en sak som jag tycker är rolig, när jag var med mitt andra barn, så hade ju spårvägen en annons, då var det dels några ungdomar som precis nästan hade blivit spårvagnsförare eller bussförare det var både och då. Och då stod det ja nu ska vi vara studielediga, vi behöver extra personal så var det jag och en tjej som stod med våra magar, nu ska vi snart vara mammalediga så vi behöver extra personal he he.. alltså såna här grejer att man faktiskt kanske visar det” . (Arbetsledare)

7. Analys

Som utgångspunkt för analysen har vi valt att använda oss av Joan Ackers (2004) fyrastegsmodell som beskriver hur könandet av organisationer sker genom fyra olika processer. Dessa fyra påvisar hur kön är involverat i olika aktiviteter och komplexa processer på arbetsplatsen, vilka i sin tur ger oss en förståelse för den påverkan och inverkan kön har på en organisation och i detta fall Göteborgs Spårvägar med särskilt fokus på dotterbolaget Buss AB. Modellen ger oss möjlighet till inblick kring hur en organisation kan vara könad och hur det i sig försvårar för kvinnor och män. Samtidigt som analysmodellen avslöjar strukturerna, som oftast är omedvetna, ger den också ett initiativ till handling och förändring. I analysen kommer vi därför gå igenom Ackers steg, ett för ett, och koppla relevanta teorier till detta och vårt empiriska material.

I relation till Ackers analysverktyg så relaterar vi också svaren till de frågeställningar och problemområden vi ämnar besvara.

7.1 Kön- och åsiktsdelning hos Buss

Joan Ackers (2004) första analysgrund pekar just på hur olika processer, aktiviteter och verksamheter i en organisation leder till både könsdelningar, hierarkiska könsordningar och konstruktion av gränser. Bussyrket i sig har inte hierarkiska nivåer, då det består av vissa uppgifter som skall utföras och dessa uppgifter är mer eller mindre beständiga. Det finns dock en åsiktsförskjutning när det kommer till yrkets uppdrag förutom att köra buss, där kvinnor betonar servicedelen och interaktionen med passagerarna som en viktig del av jobbet betydligt mer än männen. Förståelsen av detta är komplex. Delvis så har organisationen i sig gått igenom en kulturomvandling där fokus har flyttats från att köra buss till att leverera service. Kulturomvandlingen ligger mycket i linje med den konkurrensutsättning verksamheten stått inför de senaste åren och handlar om att svara upp mot att det är kunden, passageraren, som måste stå i fokus för verksamheten och det arbete som bedrivs. Men kulturomvandlingen är inte en smärtfri process och den utmanar till stor del den traditionella synen på bussförarnas roll och därmed också hur förarna ser på sitt jobb, sina uppgifter och sitt uppdrag. Här kan vi se en koppling mellan kön och synen på yrkesrollen. Kvinnorna uttrycker sig positiva till just den kund/passagerarvårdande delen av yrket medan majoriteten av männen inte alls lägger samma fokus vid just den aspekten. Med nästan 90 % manliga förare på det aktuella företaget, 85 % regionen i stort, så kan vi med Acker och Hirdmans (2001) resonemang förstå att yrket har formats och påverkats av män under lång tid. Allt från arbetets struktur, upplägg och utförande har utformats av män för män. Traditionellt manliga attribut som teknisk skicklighet, att våga ta för sig och problemlösningsförmåga nämns av både de manliga och kvinnliga deltagarna i studien som viktiga egenskaper hos en förare. Hirdmans resonemang om genussystemet och värderingen av kvinnliga och manliga egenskaper samt hur dessa kodas till särskilda yrken ligger i linje med detta. Just manliga egenskaper har traditionellt värderats högre och ofta har de kopplats ihop med yrken som kräver mer teknisk skicklighet (Sommerstad, 1992). I relation till detta går att knyta den process Acker beskriver; om hur individer könar organisationer, tillskriver dem mening, genom att berätta hur en arbetare tillhörande ett visst yrke skall vara för att uppfylla de rätta kriterierna. Tittar vi på bussföraryrket kan vi se att detta är en process som har pågått under många år, format yrket i grundvalarna och även påverkat vem som förväntas köra en buss. Arbetet har därmed blivit segregerat, ett yrke för män. I linje med Doing Gender perspektivet så gör den inbitna synen

på yrkesrollen att individer hela tiden knyter kön till den för att passa in i den sociala situationen och agera på rätt sätt. Det legitimerar oss som människor och gör att vi kan leva mer eller mindre ostört så länge vi anpassar oss efter föreskrifterna (West & Zimmerman, 2004).

En komplex situation uppstår därför i bussföraryrket när yrkesrollen nu på initiativ av ledning skall ändra riktning. Andra värden, för bussförarna högst otraditionella, bakas in i yrket och förväntas tas i bruk av de anställda. Men eftersom yrkesrollen har en lång tradition bakom sig, med tydliga värderingar och ideal, finns det en svårighet att förnya sig när 90 % av de anställda fortfarande tillhör den könskategori som påverkat och format yrket under över ett århundrade. Så även om det inte finns en könsuppdelning mellan ansvar och uppgifter bussförarna emellan, så finns det en tydlig uppdelning mellan vem som skall utföra yrket och på vilket sätt det ska utföras. En syn som inte rimmar mellan organisationens och arbetstagarnas.

Hur försvårar då den manliga kodningen av bussföraryrket kvinnornas situation på arbetsplatsen och inom yrket i stort? För det första så har det konstaterats att starka krafter som vill hålla sig kvar vid den mer traditionella synen på yrkesrollen verkar existera, en yrkesroll som korrelerar med manliga egenskaper och attribut. Traditionellt kvinnliga egenskaper uppskattas inte, om än omedvetet, vid beskrivning av vilka egenskaper en förare bör besitta. Däremot tror många av de intervjuade att det behövs fler kvinnor inom yrket för att skapa en bättre stämning, men även för att möta de behov på service och kundorientering som uppstått.

De kvinnor som arbetar som förare beskrivs också som "utbrytarkvinnor" av männen, "inte som alla andra kvinnor" och att de på något vis är unika varvid de passar in i yrket. Beskrivningen passar men den etnologen Eddy Nehls (2003) gör i sin studie av förare i fjärtrafik och synen som finns på de få kvinnor som jobbar inom branschen. Kvinnorna i denna studie säger att de är lite annorlunda på så vis att de trivs bra att jobba med mycket män och att de aldrig riktigt har lockats till att jobba inom kvinnodominerade yrken, vilket i sig pekar på ytterligare en förstärkning kring de starka manlighetsnormer yrket är bärare av. Kvinnorna och männen förstärker själva därför synen på yrket och reproducerar ett svårbrytbart mönster som tyvärr också kan göra att många kvinnor skräms bort från organisationen då de inte kan identifiera sig med den kultur som där råder.

När endast 10 % av arbetsstyrkan består av kvinnor tenderar dessa kvinnor att också hamna i blickfånget, vilket kan tyckas paradoxalt med tanke på att de är så få till antalet. Anledningen att de hamnar i fokus har just med det låga antalet att göra. Trots att de beskrivs som utbrytare och de mer liknar männen i sitt sätt så är de ändå kvinnor och blir dagligen påmind om detta, något som bli påtagligt under våra observationer och som också beskrivs av den kvinnliga fokusgruppen. Flera av kvinnorna tar upp att de dagligen genom smeknamn och skämt blir påmind om sin könstillhörighet. Detta kan beskrivas att de befinner sig i en "Tokensituation" liksom den Moss Kanter (1977) beskriver. Att vara en Token innebär att kvinnan blir representant för sin könstillhörighet och att hon förväntas återspegla kvinnliga drag. Hon uppmärksammas på grund av sin könstillhörighet och egenskaper "typiska" för henne som kvinna överdrivs vilket leder till stereotypifiering (Moss Kanter, 1977). Eftersom dessa egenskaper inte alls rimmar med synen på de egenskaper som betraktas som viktiga för yrkesrollen, till synes könsneutrala egenskaper som egentligen är manligt kodade, kommer hon få svårt att förändra och påverka synen på yrket.

De flesta av de intervjuade kvinnorna tycker i sig inte att det problematiskt att vara i minoritet, och männen är inte heller av den åsikten. Det är dock viktigt att poängtera att även fast de inte tycker det, så kan strukturerna som är inbyggda i yrket och hur det formats av en omedveten manlig norm och tradition bidra till att försvåra rekryteringen och kvarhållandet av kvinnliga förare. Att det inte ses som ett problem kan bero på en rad olika saker, framförallt för att det legitimerar en kvarhållning av en syn på yrkesrollen som fortfarande är traditionell och därmed heller inga aktiva åtgärder för att anpassa verksamheten efter kvinnor och i längden göra arbetsplatsen mer jämställd. Arbetsplatsen ses inte som ojämsälld, och de brister som skulle kunna finnas på jämställdhetsfronten kopplas till diffusa skeenden i samhället i stort och inte med den aktuella arbetsplatsen i likhet med Gonäs (2005) resonemang. Det finns också en potentiell risk för att de kvinnor som skulle vilja lyfta eventuell jämställdhetsproblematik, inte har möjlighet till det eftersom de är minoriteter i ett yrke som är starkt kodat. De skulle då riskera anseendet på arbetsplatsen. Kvinnor som önskar tillträde till mansdominerade revir måste ofta bryta ett starkt motstånd och möta män i en socialt färgad arbetsgemenskap. För att hon skall lyckas med detta krävs, för möjligheten att stanna kvar, att hon fogar sig till de manliga ideal som råder. Att kvinnorna därför säger att de inte tycker att det är så problematiskt att vara i minoritet kan ha att göra med att det förväntas av dem att säga just detta och därmed undvika att bli ännu mer stereotypifierade. . Något motsvarande går dock inte att återfinna när män när träder in i tidigare kvinnliga sfärer av arbetslivet. Det som då sker är istället en uppvärdering av yrket (Hirdman, 2001).

Det går också att koppla in Gerd Lindgrens (1992) forskning kring hur vi skapar femininitet respektive maskulinitet i denna analys för att förstå den roll kvinnorna i organisationen får. De intervjuade kvinnliga bussförarna på Göteborgs Spårvägar tenderar att ha en mer traditionell syn på kvinnans ansvarsområden och uppgifter även i hemmet, med större ansvar för barn och hushåll än männen. Parallellt går att se i Lindgrens beskrivning av "flickorna" och liksom "flickorna" pratar de intervjuade kvinnorna kring sin roll och sitt ansvarsområde på ett självklart sätt. Därför kan det också vara svårt för kvinnorna i organisationen att se de processer de själva är så involverade i, de mönster och strukturer som gör att de måste rätta in sig i ledet och i yrkesrollen utifrån en manlig norm.

7.2 Symboler, bilder och andra ting som förstärker könsdelningen

I steg två i Ackers beskrivning tas upp hur organisationer konstruerar bilder och symboler som förklarar, förstärker och uttrycker den isärhållning som beskrevs i den första processen. Dessa bilder och symboler handlar om de föreställningar och förväntningar organisationen har på män respektive kvinnor. I det empiriska materialet belyses just föreställningen bland de intervjuade att det är just kvinnorna som bör ta hand om barnen, hemmet och hushållet. Förväntningarna kan kopplas till Bagilholes (2002) forskning, som påpekar att kvinnor förväntas jobba både med betalt och obetalt arbete, en viktig faktor i det här fallet. Gonäs (2005) tar upp i sina studier av den könssegregerade arbetsmarknaden just det faktum att kvinnans arbete ofta blir mer betungande och påfrestande eftersom hon också ansvarar för hem och hushåll. Bagilhole beskriver vidare hur kvinnor förväntas vara fruar, partners, mödrar, systrar, döttrar och grannar och i de här sammanhangen bör vara tillgängliga för obetalt arbete. Kvinnorna som kör buss uttrycker att de har fler och högre förväntningar på sig än männen i samma yrke när det kommer till det obetalda arbetet och de menar också att detta faktum är en av de viktigaste förklaringarna till att få kvinnor kan eller vill jobba som bussförare. Baude (1992) visar på att kvinnorna i hennes studie har valt sitt yrke utefter

hemarbetets förutsättningar. Att kunna fullgöra hemmarollen var något som i studien var viktigt för dem alla, vilket också blev tydligt vid intervjuerna med både män och kvinnor på Buss. Att kvinnan ska sköta hemarbete ses nästintill som något självklart, och därefter får det betalda arbetet anpassas för att det ska fungera. För Göteborgs Spårvägar och dotterbolaget Buss skapar förväntningarna på män respektive kvinnor ett problem när det kommer till att locka fler av de sistnämnda till yrket. Eftersom förväntningarna på att kvinnorna skall ta hand om hem och barn är rådande, gör det också att kvinnors arbetstider och flexibilitet blir lidande vilket i sin tur avskräcker kvinnorna att söka sig till jobb med de arbetstider som bussföraryrket erbjuder. Gonäs finner i sin studie ”klara belägg för att det på arbetsmarknaden finns starka könsspecifika mönster på arbetsmarknaden med avseende på tider” (2005;283). Deltidsarbeten, extrapersonal och andra former av flexibla tjänster används inom många yrken och det ställer i sin ut stor flexibilitet på arbetstagarna att kunna ställa upp vid behov, vilket försvårar för kvinnor att kunna samordna sin tid mellan arbete och familj men också i möjligheterna att delta i utbildningar och avancera. Just udda tider, flexibla scheman och delade arbetspass är något som hela bussbranschen mer och mer anammat de senaste åren och, tyvärr utifrån resonemanget ovan, då också kan försvåra rekryteringen av kvinnor. De få kvinnor som ändå börjar som bussförare tenderar också att flyttas vidare i organisationen till mer administrativa roller och arbetsledarfunktioner med mer regelbundna tider.

Kvinnorna i organisationen visar sig också vara de som fokuserar på trivsel, gemenskap och en ur arbetsmiljösynpunkt tillfredställande arbetsplats. Faktumet är något som kan kopplas till Magnussons studie (1997) om hur kvinnor tycks vara mer engagerade än män i det som kallas trivsel och gemenskapsarbete. Detta gör att kvinnorna på dotterbolaget Buss verkar konstruera och vidmakthålla en speciell form av kvinnlighet som också kan stärka könstillhörigheten och könsuppdelning på arbetsplatsen eftersom den polariserar dem ännu mer från männen och männens brist på ”engagemang” i dessa frågor. Dessutom förstärker den det essentiella av könet där kvinnor och män förväntas fokusera och bry sig om olika saker, vilket också bidrar till en isärhållning dem emellan (Hirdman, 2001). Kvinnorna tenderar att i stor utsträckning lägga fokus på att exempelvis toalettutrymmen och personalrum håller låg standard och att något måste göras åt det, medan männen fokuserar på helt andra saker i intervjuerna. Resultatet kan kopplas till Baudes (1992) studie, där hon beskriver hur män inte klagat på dåliga förhållanden i arbetsmiljön, eftersom män förväntas klara sig själva och inte efterfråga hjälp. Eftersom männen är i sådan majoritet på dotterbolaget Buss och inte lägger speciellt stort intresse eller vikt vid arbetsmiljö och dåliga förhållanden, så finns en risk att lägre miljökrav ställs och på så vis uppmärksammas inte problemen i samma utsträckning som de skulle ha gjort om arbetsplatsen varit kvinnodominerad. Detta kan i längden inte bara leda till tuffare fysiska arbetsförhållanden utan också ytterligare stärka synen på att bussföraryrket inte är något för kvinnor och därmed förstärka yrkets manlighetsnorm i likhet med Hirdmans (2001) resonemang.

Nehls (2003) bygger vidare på resonemanget kring föreställningar om män och kvinnor. I sina observationer av förare i fjärrtrafik påvisar han vilka starka föreställningar som existerar hos den egna yrkeskåren, kring hur en förare bör vara. Han pekar också på hur manliga egenskaper, som teknisk skicklighet, knyts till detta synsätt. Hans resonemang är applicerbara på de resultat som återfunnits i denna studie. Männen i fokusgruppen bekräftar bilden ovan, då de menar att män generellt sätt är mer intresserade av teknik och att de är bättre på att hantera stora fordon. West & Zimmerman (2004) bygger vidare på detta resonemang i sin teori ”Doing Gender” där de menar att kvinnan exempelvis förväntas vara mindre fysiskt

stark än mannen, inte lika uthållig och i större behov av hjälp. Synen skapar situationer där kvinnor inte förväntas kunna hantera tunga föremål, som exempelvis en stor buss. Vårt resultat visar en syn från männens sida att kvinnorna inte är speciellt lämpade att köra en stor buss, samtidigt som flera av kvinnorna menar att könet inte spelar roll för hur bra en förare kan hantera samma fordon. När männen uttrycker sig så förstärker de själva bilden av hur den ”normale” föraren bör vara. Denna normbildning av mannen som bussförare kan också kopplas till Yvonne Hirdmans (2001) resonemang kring hur synen på manligt och kvinnligt skapas, och vilka egenskaper som män och kvinnor av omgivningen anses besitta. För Göteborgs Spårvägar och dotterbolaget Buss skapar synen på kvinnans oförmåga att hantera en buss rent tekniskt, en förstärkning av mannen som norm och synen på yrket som manligt. Att den manliga busschauffören ses som norm gör i sin tur att det blir svårt att locka fler kvinnor till organisationen.

Andra föreställningar som finns på kvinnorna, som bekräftas både av kvinnor och män vid fokusgrupperna och intervjuerna, är en föreställning om kvinnornas rädsla att köra nattrafik. De kvinnliga förarna beskriver hur de blivit ifrågasatta vid valet att köra nattskiftet. Detta kan kopplas till Baudes studier som visat att män i mansdominerade yrken tydligt uppvisade en beskyddande hållning när kvinnor i samma yrke stod inför arbetsuppgifter som de inte förväntades klara av. De intervjuade männen i denna studie ger en bild av att kvinnor inte ”borde” köra nattrafik och att det är ett tufft klimat för kvinnor att vistas i. Synen förstärker den konstruerade bilden av kvinnan som den svagare parten. Gerd Lindgren (1992) beskriver det som att vi föds in i en social och mental skiktad värld där vi tidigt lär oss var vi hör hemma, vilket i sin tur speglar av sig på vilka arbetsuppgifter vi förväntas bemästra. De kvinnliga förarna uttrycker dessutom en oro och ovilja att köra nattskift vilket kan ses som ett svar på de förväntningar hon har eller inte har på sig, i likhet med Magnussons resonemang (1997). Här ser vi ännu en gång ett bevis på hur kön konstrueras och hur de anställda håller fast vid strukturerna. Organisationen förväntar sig inte att kvinnor ska köra nattpassen och kvinnorna i sin tur anpassar sig efter de föreställningar och förväntningar som finns på dem.

7.3 Interaktion som förklaringsmodell

Den tredje processen i Ackers analysverktyg bygger på interaktionen mellan könen. Acker menar att det är där alla mönster av dominans och underordning skapas och formas. Analyser av konversationer visar att det finns en könsfördelning i sättet att tala (Kanter, 1977). Genom språket uttrycker vi vår könstillhörighet och segmenterar könsrollerna, något som är tydligt i fallet på dotterbolaget Buss där kvinnorna beskriver en jargong som är rå men hjärtlig och som är viktig att kunna acceptera för att kunna vistas på arbetsplatsen. Kvinnorna beskriver också att de får smeknamn som ofta är kopplade just till deras könstillhörighet och som i sig bidrar till polariseringen och synen på kvinnan som avvikande i yrket. Nehls (2001) beskriver hur lastbilschaufförer själva anser jargongen i sitt yrke som rå och kvinnosynen som grabbig, vilket enligt författaren kan förstås genom att det speglar en organisation som planeras utifrån ett könsrollstänkande där mannen är norm med tillhörande sätt att agera och att han dessutom alltid förväntas ställa upp. Den som vill göra karriär inom yrket och har familj tvingas organisera sitt liv kring att mannen oftast står för den ekonomiska försörjningen och därmed också bör bete sig på ett visst sätt. Här kan paralleller dras till Göteborgs Spårvägars dotterbolag Buss, där de män som jobbar måste acceptera udda tider vilket försvårar hemarbete och barnpassning. Tiderna i sig stagnerar därför könsrollerna ytterligare inom organisationen.

West & Zimmerman (2004) beskriver samtalet som en situation som påvisar vad de könsskapande processerna leder till i praktiken. Studier mellan heterosexuella par har visat att kvinnor måste ställa fler frågor, fylla ut tystnaden, och använda metoder för att väcka uppmärksamhet för att bli hörda. Resonemanget stödjer de observationer som gjorts på dotterbolaget Buss där kvinnorna skiljer sig från männen i fråga om jargong och sätt att tala. Förespråkarna för Doing Gender menar att jargong och sätt att tala till varandra inte är situationsbaserat, utan väl inbyggd i systemet för acceptabelt beteende. West & Zimmerman (2004) menar att det är svårt att komma ifrån de förväntningar som finns på män och kvinnor. Att männen som arbetar som bussförare på Göteborgs Spårvägar förväntas tala på ett visst sätt, är något som blir problematiskt när organisationen vill locka kvinnliga förare. Jargongen som männen skapar kan uppfattas som icke välkomnande och avskräckande för många kvinnor som söker sig till organisationen, då den inte korrelerar med en mer kvinnlig norm kring hur samtal skall och bör bedrivas.

7.4 Återskapande mekanismer

Den fjärde och sista analysgrunden Acker erbjuder är en förståelse kring hur det som beskrivits ovan i sig skapar identiteten hos kvinnorna och männen i organisationen. De gör att kvinnor och män själva blir "könade" och det påverkar våra val av arbete, klädsel, språk och hur vi presenterar oss själva. På så vis kan vi förstå varför det kan vara svårt att rekrytera kvinnor till yrket och även att hålla kvar dem som väl börjar. Att få söka sig till yrket har med könsskapande processer i allmänhet att göra. Organisationen förstärker bilden av manligt och kvinnligt och individer för med sig det uti samhället och hem privat. Därmed skapas ett slags kretslopp av könsstärkande verksamhet, vilken kan vara svår att bryta. Ett problem och en utmaning som uppstår är också hur organisationen bättre skulle kunna anpassa verksamheten efter kvinnor. De lösningsförslag som givits av personalen är inte helt oproblematiskska och därför är detta en diskussion som fortsätter i nästa kapitel under rubriken diskussion och slutsatser.

8. Slutsatser och diskussion

Uppsatsen syftar till att kartlägga hur Göteborgs Spårvägar kan bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor, då kvinnorna är klart underrepresenterade inom bussföraryrket. I strävan mot detta syfte skapades tre frågeställningar vilka gav oss möjlighet att djupare undersöka hur kvinnorna inom organisationen ser på sin arbetsplats; vilka möjligheter, svårigheter de stöter på samt vad de anser organisationen bör förändra för att göra arbetsplatsen just mer attraktiv för kvinnor. Vi undersökte också hur männen upplevde dessa faktorer för att kunna dra paralleller och se skillnader och likheter i deras svar. Vi använde oss av kvalitativ metod, fokusgrupper och intervjuer för att besvara vårt syfte och våra frågeställningar. Med hjälp av en teoretisk referensram som utgår från hur genus och kön skapas i organisationer, alltså hur tolkningar, betydelser och mening knyts an till yrkesroller som baseras på könstillhörighet och att vara i minoritet, har förståelse för de utmaningar och problem organisationen kan skapa för kvinnor framkommit. Ackers modell, om hur kön görs i organisationer, har varit fokus för vår analys och tolkning av verksamheten samt gett oss en bild av den problematik organisationen står inför och vilka möjligheter till förändring som denna insikt kan leda till. Som komplement till Acker har forskare som Hirdman gett oss en förståelse för könsskapande processer på samhällsnivå och Lingren och Doing-gender perspektivet på individnivå. Fokus för analysen har dock legat på organisationsnivå. Kapitlet är också det sista och inleds med att vi besvarar uppsatsens frågeställningar. Avslutningsvis följer en diskussion av de slutsatser som presenteras.

8.1 Förarnas upplevelse av sin situation på arbetsplatsen

Att vara bussförare och jobba på Göteborgs Spårvägar är i sig ett yrke som de intervjuade trivs bra med och är stolta över. Att köra buss beskriver majoriteten som bland det bästa de vet och friheten i yrket är något som uppskattas. Däremot lyfter förarna också problematiska förhållanden som drabbat dem och som påverkat deras situation på arbetsplatsen. Boven i dramat beskrivs av majoriteten som den konkurrensutsättning företaget genomgått de senaste årtiondena med efterföljande upphandling. Upphandlingar har inverkat på den befintliga arbetsmiljön på ett väldigt tydligt och negativt sätt genom pressade scheman, oflexibla arbetstider, långa pass och dåliga faciliteter som tenderar att drabba kvinnorna i större utsträckning. Förklaring till hur det kommer sig går att finna i Ackers analysmodell om hur organisationer blir kodade utifrån ett visst kön, vad som blir normbildande och hur det har en stark inverkan på det befintliga arbetet och dess organisation. Yrkesrollen är anpassad efter en manlig modell och de kvinnor som arbetar inom organisationen anses som speciella eller unika i sitt slag, mer undantag som bekräftar regeln om hur en bussförare bör vara. Som en paradox till detta så har rollen som bussförare också genomgått en förändring, fokus har flyttats från att köra buss till att leverera service. Detta är en omställning som verkar ha en större genomslagskraft hos kvinnorna och mindre betoning från männens håll. Utifrån Ackers analysinstrument kan detta ha att göra med att det nya förhållningssättet gentemot yrket kraftigt utmanar den traditionella bilden av hur en förare bör vara och bete sig, en bild som utgått från en manlig norm likt den som Hirdman belyser. De intervjuade uttrycker inte särskilt stora förhoppningar kring hur situationen kan lösas, de återkopplar till upphandlingen och att den i princip omöjliggör förändringar. För att situationen skall kunna förbättras behöver organisationen ge mer utrymme för personalvård. Detta berörs av både kvinnorna och männen. Många är oroliga för framtiden och känner ett missnöje med arbetet på grund av

det rådande förhållandet, vilket gör att de har svårt att se möjligheterna. Alla pekar dock på att yrkesvalet i sig är ett framtidsyrke och de kvinnor som arbetar inte räds uppgifterna trots den manliga kodningen. De trivs väldigt bra med arbetet och skulle önska att fler kvinnor insåg detta. Därför finns det stor potential till förändring som i så fall måste ligga i en aktivare och mer fokuserad rekrytering av kvinnor, kvinnliga förebilder, informativa insatser via exempelvis gymnasium och arbetsförmedlingen. För påvisa att yrket också är ett potentiellt val för kvinnor måste organisationen fortsätta kulturomvandlingen och förankra den mer hos personalen så att även kvinnors egenskaper och styrkor ses som en självklar del i verksamheten.

8.2 Faktorer inom organisationen som påverkar manliga och kvinnliga förare på olika sätt

Det finns en rad faktorer som kan bidra till att skapa olika förhållanden för de kvinnliga och manliga bussförarna, vilka bland annat visat sig handla om arbetstider och livspusslet, trivsel och gemenskap på arbetet, den jargong som figurerar inom organisationen och synen på kvinnan som mindre tekniskt kunnig och benägen att köra buss.

De faktorer som påverkar kvinnor och män olika inom organisationen kan ses i förhållande till Ackers resonemang kring att det finns föreställningar och förväntningar som organisationer har på kvinnor respektive män och hur dessa skiljer sig åt. Vi ser här att både kvinnorna och männen inom organisationen bidrar till att förstärka bilden av kvinnan och mannen relaterat till yrkesrollen. Både kvinnorna och männen har förväntningar på sig, de förväntningar kvinnorna har på sig rimmar dåligt med yrkesrollen och kodningen rollen bär. Tidigare har framkommit att bussföraryrket är manligt kodat när det gäller hur en förare bör bete sig. Detta rör allt från när en förare skall arbeta (vilka tider på dygnet arbetet bedrivs och långa pass), det handlar om vilka situationer en förare förväntas klara av (exempelvis jobba på natten), det handlar om vilka egenskaper en förare bör besitta (exempelvis att vara teknisk, inte rädd för att hugga i, med mera). Dessa egenskaper rimmar dåligt med de egenskaper som traditionellt knutits till kvinnor och därför har arbetet heller inte organiserats på så vis att det passar kvinnor. Arbetet blir svårt att kombinera med hem och barn, det blir svårt för kvinnorna att passa in i kulturen och jargongen som råder och hon förväntas heller inte klara av nattarbete och de tuffa situationer en bussförare många gånger råkar ut för. En annan faktor som män och kvinnor ser olika på är intresset för arbetsmiljö och de brister de finner i denna på arbetsplatsen. Arbetstrivsel är något som i forskningen har visat sig vara viktigare för kvinnorna än för männen på en arbetsplats, vilket delvis kan kopplas till Ackers resonemang kring föreställningar kring hur kvinnan ska vara och vad hon behöver intressera sig för, men också kring Hirdmans teorier om hur den manliga normen styr utformandet av verkligheten, i detta fall arbetsplatsen.

Lösningen på problematiken skulle vara att skapa ett flexiblere schema för att kvinnorna som har barn och hushåll ska kunna balansera detta i kombination med bussföraryrket. Det handlar också om en attitydförändring när det kommer till hur en bra bussförare bör vara och vilka egenskaper denne bör besitta. Att faktiskt ta vara på kvinnornas åsikter, låta dem ventilera sina tankar och ta vara på deras förbättringsförslag kan vara ett steg för organisationen att ta en riktning där de försöker anpassa sig efter både män och kvinnor och kombinera detta i förarrollen.

8.3 Hur kan organisationen bli en attraktiv arbetsplats för kvinnor?

Att ha en balanserad, utifrån kön, arbetsstyrka är en framgångsfaktor. Bevis på att det skapar mer trivsamma arbetsplatser och i längden lönsammare företag finns (Härenstam m.fl., 2004). En arbetsplats med jämn fördelning av kvinnor och män skapar ett bättre klimat och leder även till fler idéer, andra perspektiv och större utveckling av ett företag. Att se detta och ta det till sig är inte lätt alla gånger, för det är kan vara svårt att ekonomiskt försvara det. För Göteborgs Spårvägar finns det dock ett behov av att hitta fler och nya bussförarförmågor som kan leverera den service och det uppdrag som företaget tagit på sig att leverera. Med tanke på miljödebatten, kollektivtrafikens fördubbling och ett ökat resande borde det finnas ett stort intresse att hitta nya bussförare från nya grupper som kan utveckla och förbättra organisationen. Att det dessutom är förarbrist borde också locka Göteborgs Spårvägar att bredda sitt sökande. Det som framkommer ur analysen är omständigheter som faktisk försvårar just rekryteringen och kvarhållandet av kvinnor i föraryrket. Det är därför viktigt att förstå organisationen som bidragande till de återskapande mekanismer som påverkar kvinnorna i deras yrkesroll. Självklart så är det också processer som sker på individ och samhällsnivå, vilka företaget inte kan påverka, men organisationer har en förmåga att ytterligare förstärka och stagnera könsrollerna och därmed också försvåra eventuell förnyelse och rekrytering av nya grupper. ”Vi har alltså att göra med processer och aktiviteter som leder till könsuppdelningar och konstruktion av gränser” (Gonäs 2005:280). Om Göteborgs Spårvägar vill ha in fler kvinnor så måste organisationen bli mer ”kvinnovänliga” på så vis att yrkesrollen inte får sammankopplas med manlighet på det tydliga sätt som det faktiskt fortfarande görs. Även om företaget har initierat en kulturomvandling där fokus på service och kund/passagerarbemötande är centralt så bör denna omvandling också bli synlig i organisationen rent konkret. Att leverera gott bemötande blir väldigt svårt när tiderna är så pressade och yrket så stressigt. De inbyggda och normerande strukturerna likt de Acker, Hirdman och Lindgren beskriver samt Doing Gender-teorin byggs upp av, måste tas upp till ytan för bearbetning och diskussion. Om synen på yrkesrollen sakta börjar förändras så finns det en möjlighet att de som söker sig till yrket också representerar andra kategorier än de idag dominerade. Bussbranschen måste våga satsa på att visa upp en bild av yrket som inte är den traditionella och hitta nya kanaler för att nå ut med sitt budskap. Detta arbete är omfattande och handlar om förändringar också på samhälls- och politisk nivå, Det en organisation som Göteborgs Spårvägar kan göra är dock att:

- Ta upp problematiken på agendan, ta vara på de anställdas erfarenheter och kunskap i frågan, organisera dialoger mellan berörda parter och ta hjälp av kunniga personer på området för att driva arbetet framåt. Anordna utbildningsdagar för både personal och ledning. Det är viktigt att våga ta upp kulturdiskussionen med männen och göra dem mer medvetna om hur de är bidragande till situationen och inte bara fokusera på kvinnorna och deras utveckling.
- Se över de strategidokument och handlingsplaner som styr likabehandlings- och jämställdhetsarbetet. Det är viktigt att sådana dokument också genomgår revideringar och uppdateringar och tydligare kopplas till faktiska handlingsstrategier och mål. Att tyligt kontrollera och mäta av handlingsplanerna är en viktig del i detta och kan leda till ett konkretare arbete som är lättare att få grepp om.

- Utbilda ledare i jämställdhets- och likabehandlingsarbete för att få en tydligare och bättre förankring av ett sådant arbete och för att ge det en annan legitimitet och tyngd i verksamheten. Det är viktigt att skapa förståelse kring varför ett sådant arbete är så viktigt och hur det kan bedrivas på ett konstruktivt sätt. Detta för att komma bort från policyträsket som många gånger riskerar ett konstruktivt arbete.
- Utveckla rekryteringsstrategier, genom exempelvis tydligare riktlinjer och samarbete med arbetsförmedlingen kring hur de rekryterar till föraryrket och möjligheten att nå fler kvinnor. Utbilda rekryterare och gör dem mer medvetna om hur föreställningar och förväntningar kan påverka och spela in vid sådant arbete.
- Skapa och utveckla kvinnliga nätverk och inspiratörer, både för att stärka de kvinnor som jobbar som förare, men också att visa upp en bild av yrket som ett potentiellt val för kvinnor. Detta genom att vända sig till exempelvis högstadier och gymnasium för att försöka bryta de fördomar som finns mot yrket och som säkerligen bidrar till få kvinnliga söker.
- Erbjud kvinnor att få ta busskort på företaget och på så vis göra det mer lättillgängligt för dem. Att ett busskort idag kostar tiotusentals kronor, tillsammans med en syn på yrket som “det här är inget för en kvinna” och en inbyggd förändringströghet hjälper alla till i svårigheter att hitta kvinnliga förare.
- Erbjud mer flexibla tider skulle också kunna innebära att fler ser yrket som potentiellt. Detta är dock inte ett helt oproblematiskt förslag varvid det ligger till underlag för kommande slutdiskussion.

8.4 Slutdiskussion

Denna uppsats har varit ett försök att medvetandegöra organisationen och oss själva om vilka processer som kan försvåra för en grupp i arbetslivet som yrkesmässigt befinner sig i minoritet och när denna minoritet inte ser det aktuella arbetet som ett naturligt yrkesval. Av våra slutsatser går det att finna belägg för att organisationens kvinnliga förare möter motstånd och svårigheter just för att de är kvinnor men att organisationen, vid förvaltande av denna insikt, skulle kunna arbeta mer aktivt för att locka fler kvinnliga förare. De förslag vi lämnat är både av kortsiktigare och långsiktigare karaktär och det är viktigt att de ses i ett större sammanhang.

Att jobba mer aktivt med att locka minoriteter är inte problemfritt på något sätt, vilket många av de forskare vi hämtat inspiration och kunskap från pekar på. Just på grund av de starka strukturer som Acker, Hirdman och Lindgren påvisar så finns det heller ingen universal- eller mirakellösning på problemiken. Mycket handlar om att påbörja en förändring i tankesättet och synen på yrkesrollen och för att göra det krävs ett ställningstagande på organisationsnivå. Tillsammans med ett ställningstagande och därefter mer konkreta åtgärder kan en förändringsprocess börja. Vi förstår att det är en svår och utmanade process men vi hoppas och tror att uppsatsen gett en djupare insikt kring vilka faktorer som kan bidra till att vissa grupper ibland blir mer marginaliserade i ett yrke mer än andra, vad det beror på och hur detta i sin tur påverkar trivsel och vilja att jobba i en sådan organisation.

De konkreta åtgärderna är heller inte problemfria. Ett av de förslag som en majoritet av de intervjuade lyft som en åtgärd och som belysts i rapporten handlar om tidsflexibilitet. Om organisationen skulle bli mer flexibel med arbetstiderna så skulle fler kvinnor lockas och det skulle vara möjligt att på ett bättre sätt kombinera arbete med hem- och hushållsarbete/barnpassning. Här finns det en tydlig konflikt. Samtidigt som organisationen därmed kanske skulle bli en attraktivare arbetsplats för kvinnor så finns det också en potentiell risk att könrollerna förstärks ytterligare och att arbetsplatsen därmed inte blir mer jämställd. Att anpassa verksamheten utifrån förutsättningen att kvinnor också ska ta hand om barnen och hemmet kan riskera att synen på yrkesrollen i sig inte förändras, att den manliga normen som Hirdman (2001) beskriver i förhållande till arbetsuppgifterna och föraregenskaperna kan förstärkas ytterligare, eftersom skillnaden mellan män och kvinnor och deras olika uppgifter och ansvarsområden betonas ännu tydligare.

Som det ser ut idag så är dock verksamheten högst anpassad efter en manlig norm kring hur arbete skall bedrivas och vilka tider jobbet skall utföras på. Liksom Gonäs (2005) påpekar så tar denna slags arbetstid överhuvudtaget inte hänsyn till de anställda som måste balansera hem och familj, vilket idag är kvinnor till största del. På grund av de långa arbetspassen, de oflexibla tiderna och de delade skiften så tar verksamheten inte hänsyn till hur samhället ser ut och vilken roll kvinnor och män där har. Vi ser konkreta bevis på att kvinnor fortfarande tar den största delen av hushållsarbete och barnpassning (SCB, 2010). Detta är något som Göteborgs Spårvägar måste förhålla sig till om de vill locka fler kvinnor till yrket. Om verksamheten inte försöker att koppla in ett mer ”kvinnovänligt” sätt att organisera arbetstiderna kommer det att bli svårt att i längden göra yrket mer attraktivt för kvinnor och även att gå igenom den ”yrkesomvandling” som hela branschen står inför. Eftersom yrket är så mansdominerat, vi har konstaterat att just detta är ett faktum som bidrar till att få kvinnor söker sig till yrket, så måste en annan könsfördelning börja skapas. Ett steg i rätt riktning skulle då vara att ändra/erbjuda flexibla arbetstider. På så vis skulle organisationen kunna locka fler kvinnor och därmed börja råda bot på den obalans som existerar. För organisationen till en jämnare könsfördelning så kan mycket väl en omdefiniering av synen på yrkesrollen ske. Det traditionella synsättet på föräryrket som ett tekniskt yrke istället för ett serviceyrke skulle kunna börja rubbas då andra och fler perspektiv träder i branschen och arbetsstyrkan blir mer heterogen. I längden och i takt med samhällsomvandlingen, där män och kvinnor förhoppningsvis börjar dela mer lika på hemarbete och barnpassning, finns en möjlighet till att båda parter skall kunna ha liknande arbetstider. Detta ligger dock långt i framtiden och kräver politiska insatser och initiativ. Därför får ett flexibla schema ses som ett litet medel i förhoppningen att nå något större. Långsiktiga förändringar kräver kortsiktiga initiativ, annars går det aldrig att åstadkomma förändring.

Ytterligare en aspekt som är viktig att diskutera är synen på kvinnorna och att de ses som mer serviceskickliga än männen, något som passar bra in i den nya kulturen och omvandlingen yrket går igenom. Kvinnorna förväntas vara mer intresserade av arbetsmiljöarbete, gemenskap och trivsel. Under intervjuerna har det framkommit att kvinnor förväntas bära de förmågorna mer än männen och förklaringen till det bottnar i en ”det bara är så”-syn. Det ses alltså mer naturligt för kvinnor att besitta vissa egenskaper på samma sätt som det är mer naturligt för män att vara tekniskt skickliga. Att tala så om män och kvinnor är farligt. Delvis för att det inte finns bevis på att så skulle vara fallet. Delvis för att det riskerar att hindra män som är intresserade av arbetsmiljöarbete och vice versa att intressera sig för det. Det stärker ytterligare könsrollerna och gör det svårt för män och kvinnor att närma sig varandra. Målet

bör vara att prata om vad arbetstagarna är i behov av eller är intresserade. Utifrån detta får arbetstagarna och deras olika intressen, erfarenheter och åsikter vägas samman. Att människor talar så om saker och ting, manligt och kvinnligt, är inte på något sätt onaturligt men det blir problematiskt då det ytterligare kan förstärka könsrollerna i ett yrke som är så starkt kodat och försvåra en kulturomvandling. Om kulturomvandlingen av männen ses som ett sätt att göra organisationen mer kvinnlig är det inte konstigt att den kanske har svårt att få genomslagskraft. Därför har ledare och ansvariga en viktig uppgift i att diskutera och föra ut budskapet med omvandlingen till medarbetarna och lyfta fördelarna med ett sådant skifte samt svara på de anställdas funderingar.

Resonemanget ovan bör heller inte bara appliceras på kön, det handlar också om mångfald baserat på ålder, etnisk tillhörighet och andra faktorer som bidrar till mer heterogena arbetsplatser. Just denna mer intersektionalistiska ansats är något som inte berörts i vår uppsats. Det bottenar ur den avgränsning vi bestämde oss för att göra. Eftersom fokus har legat på kön har andra aspekter som etnicitet och klass inte legat till grund för vår analys och de förslag vi ger. Däremot kan vi se att de strukturer vi studerat och kartlagt och hur de försvårar för kvinnor i yrkesrollen också går att använda och förstås från en analys av hur andra grupper, som exempelvis personer av annan etnisk bakgrund, ålder eller social klass, påverkas. Då Göteborgs Spårvägar är en organisation vars medarbetare representerar många olika nationaliteter, åldrar och bakgrunder är detta aspekter som också kan diskuteras och vara intressant för vidare forskning.

Förändring är svårt, förändring kan vara dyrt och förändring tar ofta väldigt lång tid. Men förändring är ofta utveckling och förbättring. Förändring är att svara upp mot människors, organisationers och samhällens behov. Speciellt sådana förändringar som i grund och botten handlar om värderingar och värdegrunder. Vi har stor förståelse för att detta är ett stort projekt och att det tar tid. Att förändra strukturer, mönster och normer är i sig en av de trögaste processer en organisation kan ta sig på. Som personalvetare har vi därför ett ansvar, att anpassa förändringsprocessen till den aktuella organisationen och fungera sakkunnig i frågan tillsammans med experter på området. Vi måste upplysa ledning och andra ansvariga om målet och syftet och samtidigt balansera detta med organisationens krav på effektivitet. Ett första steg i processen mot förändring, mot att bli en attraktivare organisation för kvinnor, är att börja prata om frågan. Att ta upp den på dagordningen och se den för vad den faktiskt är. Vi har lagstiftning som vill påskynda en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män. Det finns också etiska och sociala aspekter av ett företags verksamhet som organisationer bör ta i beaktning. Låt detta bli en utgångspunkt för en strävan, som vill ha mångfald i yrkesgruppen både för att det finns en rättvisaspekt i det hela, men också för att det i längden skapar effektivare organisationer och nöjdare medarbetare. Det är ju ändå det som är målet. Och tänk vad fantastiskt att kunna kombinera den ekonomiska aspekten med den mänskliga och därmed bli mer konkurrenskraftiga som organisation – det är en svindlande tanke vad för värld och vilka organisationer vi skulle kunna skapa om fler företag såg potentialen i detta!

Källförteckning

Tryckta referenser

Acker, Joan 2004 (1991). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. I: Robin J, Ely., Erica Gabrielle, Foldy & Maureen A, Scully (red:er) *Reader in gender, work and organization*. Oxford : Blackwell.

Alexandersson, (2004). SOU 2004:43 bilaga; *Ohälsa och könssegregering*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.

Arbetsmarknadsdepartementet: Diskrimineringslag (2008). Stockholm. (2008:567)

Arbetsmarknadsdepartementet (2004). *Utredningen den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Statens offentliga utredningar. (SOU 2004:43).

Backman, Jarl (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur

Bagilhole, Barbara (2002). *Women in Non-Traditional Occupations*. New York: Palgrave Macmillan

Baude, Annika (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS Förlag

Bergman, Paavo (2009). *Kvinna bland stålmän*. Kristianstad: Arkiv förlag

Ejvegård, Rolf (2009). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur

Esaisson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2004). *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*, (2:a upplagan). Stockholm: Norstedt Juridik AB

Gillham, Bill (2008). *Forskningsintervjun, tekniker och genomförande*. Lund: Studentlitteratur

Gonäs, Lena (red.) (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Hässleholm: Agora

Göteborgs Spårvägar AB (2010). *Årsrapport 2010*. Göteborg

Göteborgs Spårvägar AB (2010). *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012*. Göteborg

Hirdman, Yvonne (2001). *Om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber

Härenstam,(2004). *The significance of organisation for healthy work: methods, study design, analysing strategies and empirical results from the MOA-study*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Lindgren, Gerd (1992). *Doktorer, systrar och flickor*. Stockholm: Carlsson
- Lundgren, Britta & Martinsson, Lena (red.) (2001). *Bestämna Benämna Betvivla. Kulturvetenskapliga perspektiv på kön, sexualitet och politik*. Lund: Studentlitteratur
- Moss Kanter, Rosabeth (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Nehls, Eddy (2003). *Vägval*. Göteborg: Etnologiska föreningen i västsverige
- Nordborg, Gudrun (red.) (1997). *Makt & kön*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion
- Obert, Christina (2000). *Fokusgrupp: Ett enkelt sätt att mäta kvalitet*. Höganäs: Kommunlitteratur
- Silverman, David (2006). *Interpreting qualitative data : methods for analyzing talk, text and interaction*. London: Sage
- Sommestad, Lena (1992). *Från mejerska till mejerist*. Lund: Studentlitteratur
- Statistiska centralbyrån (2010). *På tal om kvinnor och män*. Stockholm:SCB
- Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Utbildningsdepartementet (1999). *Kommittén om forskningsetik*. Stockholm: Statens offentliga utredningar. (SOU 1999:4).
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag Sophie (2001). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- West, Candace & Zimmerman, Don H 2004 (1991). *Doing Gender*. I: Robin J, Ely., Erica Gabrielle, Foldy & Maureen A, Scully (red:er) *Reader in gender, work and organization*. Oxford : Blackwell

Elektroniska referenser

Dagens Nyheters hemsida, ”Sverige tar små steg mot jämställdhet”. Tillgänglig på Internet: <http://www.dn.se/nyheter/valet-2010/scb-sverige-tar-sma-steg-mot-jamstalldhet> [Hämtad 2010-04-18].

Svenska dagbladets hemsida, ”Sverige tappar i jämställdhet”. Tillgänglig på Internet: http://www.svd.se/naringsliv/jobbet/sverige-tappar-i-jamstalldhet_2032229.svd [Hämtad 2010-04-18].

World Economic Forums hemsida, "The global gender gap report". Tillgänglig på Internet:http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf [Hämtad 2010-04-20].

Svensk Kollektivtrafiks hemsida, "Fördubbling". Tillgänglig på Internet:<http://www.svenskkollektivtrafik.se/x2> [Hämtad 2010-05-05].

Bilaga 1: Fokusgrupp

Välkomna!

Vi börjar med att presentera oss själva, vilka vi är, var vi kommer ifrån och att vi skriver en uppsats i personalvetenskap på uppdrag av Göteborgs Spårvägar genom Malin Warpare.

Ni fem som sitter runt det här bordet har blivit slumpmässigt utvalda för att delta i vår studie. Ni och era svar kommer att vara helt anonyma. Vårt arbete ska fungera som hjälp till förbättringsarbete på Göteborgs Spårvägar, och era åsikter och tankar är därför viktiga för både oss och ledningsgruppen. Viktigt att poängtera är att det inte finns några rätt eller fel, ni svarar helt enkelt så som just ni tycker. Tanken med den här intervjuformen är att skapa ett samtal er emellan. Det är viktigt att ni inte är rädda för att tala om vad ni tycker, och om ni inte skulle hålla med någon annan, så var inte rädda för att ventilera er motsatta åsikt!

Forskningsfråga: Hur upplever förarna sin situation på arbetsplatsen med fokus på de kvinnliga bussförarna, både svårigheter och möjligheter samt potential till förändring?

Intervjufrågor

- Hur kommer det sig att ni valde att utbilda er till bussförare?
- Varför tror ni att det är så få kvinnor som arbetar som förare?
- Finns det särskilda problem/utmaningar för kvinnliga förare? Om ja: i så fall vilka?
- Hur tror ni att synen är på bussförare utifrån?
- Hur tror ni att synen är på kvinnliga bussförare utifrån?

Forskningsfråga: Finns det faktorer inom organisationen som påverkar manliga och kvinnliga förare på olika sätt? Vilka är i så fall dessa och vad innebär de?

Intervjufrågor

- Vad tycker ni om yrket i sig?
- Hur trivs ni med arbetsorganisationen?
- Vad tycker ni om arbetsmiljön, både i bussen och i övriga utrymmen och exempelvis klädsel och arbetstider?
- Hur upplever ni ledarskapet i organisationen?
- Tas era åsikter till vara på? Är det lätt att göra sig hörd?

Forskningsfråga: Hur kan organisationen bli en attraktiv arbetsplats för kvinnor?

Intervjufrågor

- Hur lockades ni att söka er till yrket?
 - Vad tror ni hade kunnat locka er utöver detta?
 - Vad är viktigt för er att ha på en arbetsplats?
 - Finns det något ni saknar?
-

Bilaga 2: 2011 Köns-åldersfördelning

Köns-/åldersfördelning februari 2011

Kön

GS Buss AB	Kvinnor (antal anställda)	Kvinnor % av totalen	Män (antal anställda)	Män % av totalen
900	4	18,18	18	81,82
931 Hisingen	38	10,16	336	89,84
932 Centrum	29	9,83	266	90,17
Total	71	10,27	620	89,73

Ålder

GS Buss AB	900 (antal anställda)	900 % av totalen	931 Hisingen (antal anställda)	931 Hisingen % av totalen	932 Centrum (antal anställda)	932 Centrum % av totalen
25-29 år			5	1,70	2	0,85
30-34			9	3,06	10	4,27
35-39	2	9,52	20	6,80	10	4,27
40-44	5	23,81	30	10,20	33	14,10
45-49	5	23,81	49	16,67	51	21,79
50-54	3	14,29	62	21,09	42	17,95
55-59	3	14,29	60	20,41	46	19,66
60-	3	14,29	59	20,07	40	17,09
Total	21	100,00	294	100,00	234	100,00

Bilaga 3: Uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

På Göteborgs Spårvägar AB (GSAB) arbetar omkring 1850 medarbetare, cirka 25% av dem är kvinnor och den totala medelåldern är 44,5 år (2010-10-01). I maj 2010 var 36% av våra anställda födda utomlands.

All verksamhet i koncernen skall präglas av uppfattningen att alla har lika värde och skall beredas samma möjligheter oavsett kön, etnisk eller religiös tillhörighet, trosuppfattning eller sexuell läggning. En jämställd arbetsplats är attraktiv för både kunder och medarbetare.

GSABs övergripande målsättning är att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i del i det dagliga och långsiktiga arbetet. Detta gäller för alla verksamheter, nivåer och lednings- och beslutsorgan.

För att målsättningen ska uppnås måste vi arbeta med mätbara målsättningar och konkreta åtgärder inom skilda områden. Vårt koncernövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete omfattar följande fem områden:

- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Kompetensförsörjning
- Lön.

Inom dessa områden finns fastställda mål för perioden 2010-2012 och årliga aktiviteter planeras och följs upp i den ordinarie verksamhetsplaneringen och uppföljningen.

Fastställda mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet år 2010-2012:

Område	Mål
Arbetsförhållanden och arbetsmiljö	<i>"Alla medarbetare ska känna till och agera i enlighet med Göteborgs Spårvägars jämställdhets- och mångfaldspolicy."</i>
Förvärvsarbete och föräldraskap	<i>"Föräldrar ska kunna förena yrkesliv och privatliv utan att möjligheterna på arbetsplatsen försämras."</i>
Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	<i>"Inga former av trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling ska förekomma inom GS."</i>
Kompetensförsörjning	<i>"För att omsätta kunskap till handling ska bolagsledningen samt övriga chefer och nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor öka."</i>
	<i>"Rekryteringar till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg."</i>
Lön	<i>"Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på bolaget."</i>

Utöver de koncernövergripande målen och aktiviteterna så ansvarar varje dotterbolag och avdelning för att de övergripande målen bryts ned och att aktiviteter planeras inom respektive verksamhet.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen med mål och aktiviteter följs också upp särskilt i GSABs styrelse årligen.

Uppföljning av 2010 års koncerngemensamma aktiviteter:

Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Alla medarbetare ska känna till och agera i enlighet med GS jämställdhets- och mångfaldspolicy i sitt dagliga arbete.

Aktivitet	När	Ansvarig	Status
Aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor tas upp i personaltidningen.	Under år 2010.	Personalchef, Redaktions- kommittén Affärsområdeschef	Klart
Information om jämställdhets- och mångfaldsplanen för nyanställda.	I samband med respektive introduktion	Introduktionsansvarig chef eller arbetsledare	Pågår kontinuerligt. Skall "byggas" in i ett koncern-gemensamt introduktions-material
Den höga sjukfrånvaron bland kvinnor, anställda på GS, ska utredas och i möjligaste mån åtgärdas.	Utredning planerad under våren 2010.	Personalchef	Ej klart. Aktiviteten kvarstår till 2011.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Föräldrar ska kunna förena yrkesliv och privatliv utan att möjligheterna på arbetsplatsen försämras.

Aktivitet	När	Ansvarig	Status
Flexibla arbetstider ska i möjligaste mån erbjudas föräldragruppen.	Under år 2010.	Schemaläggare i samråd med ansvarig chef.	Genomfört i möjligaste mån, men svårt att mäta.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Inga former av trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling ska förekomma inom GS.

Aktivitet	När	Ansvarig	Status
En artikel runt ämnet trakasserier och vad företagets handlingsplan/policy innehåller skall tas upp i personaltidningen.	2010	Personalchef	Klart.

Kommentarer: Utöver den planerade aktiviteten så har ämnet fokuserats på i olika ledarforum, och tydligare riktlinjer har utformats och kommunicerats. Dessutom har ett särskilt diskrimineringsombud inrättats på HR-avdelningen vilket har kommunicerats i ett särskilt reportage i personaltidningen samt på InResan.

Kompetensförsörjning (rekrytering, utbildning)

För att omsätta kunskap till handling ska bolagsledningens samt övriga chefer och nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor öka.

Rekryteringar till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg.

Aktivitet	När	Ansvarig	Status
Utbildningsinsatser för bolagsledningen.	Utbildningar kring jämställdhet och mångfald som anordnas gemensamt i Göteborgs Stad under år 2010.	VD	Ej klart. Aktiviteten kvarstår till 2011.
Uppmuntra kvinnor och personer med annan bakgrund än svensk att söka olika befattningar på olika nivåer i organisationen där dessa grupper är underrepresenterade.	I samband med vakanta tjänster.	Chefer och arbetsledare samt rekryteringsansvariga.	Pågår kontinuerligt men har inte dokumenterats tillfredsställande.
Att vid rekryteringar där kompetens och kvalifikationer är likvärdiga välja den sökande som är underrepresenterad genom kön eller etnisk/kulturell bakgrund.	I samband med rekryteringar.	Chefer och arbetsledare samt rekryteringsansvariga.	Pågår kontinuerligt men har inte dokumenterats tillfredsställande.

Lön

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på bolaget.

Aktivitet	När	Ansvarig	Status
Kartläggning och analys av lönerna inom GS samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner om analysen visar att det finns osakliga löneskillnader.	2010	Personalchef	Genomförs i mitten av november

Koncerngemensam aktivitetsplan för 2011

Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Alla medarbetare ska känna till och agera i enlighet med GS jämställdhets- och mångfaldspolicy i sitt dagliga arbete.

Aktivitet	Ansvarig
Vi kommer att gå in i JÄMIX- arbetet tillsammans med övriga delar av Göteborgs stad.	HR-chef
Utreda hur vi kan bli en attraktivare arbetsgivare för kvinnor.	HR-chef
Kommunicera och diskutera jämställdhets- och mångfaldspolicy och plan på alla APT	HR-chef Personalansvariga chefer
All sjukfrånvarostatistik skall könsdifferentieras och där stora skillnader observeras skall åtgärder vidtas.	HR-chef Operativa chefer

Förvärvsarbete och föräldraskap

Föräldrar ska kunna förena yrkesliv och privatliv utan att möjligheterna på arbetsplatsen försämras.

Aktivitet	Ansvarig
Undersöka hur småbarnsföräldrar upplever sina möjligheter på arbetsplatsen	HR-chef

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Inga former av trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling ska förekomma inom GS..

Aktivitet	Ansvarig
Kommunicera och diskutera policy och rutiner på alla APT	HR-chef Personalansvariga chefer
Genomföra kompetenshöjande insatser inom området för arbetsledarna i koncernen.	HR-chef

Kompetensförsörjning (rekrytering, utbildning)

För att omsätta kunskap till handling ska bolagsledningens samt övriga chefer och nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor öka.

Rekryteringar till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg.

Aktivitet	Ansvarig
Utbildningsinsatser för koncernledningen.	VD
Strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan skall utformas	HR-chef

för att optimera bemanningen och säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för uppdraget.	Operativ chef
---	---------------

Lön

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på bolaget.

Aktivitet	Ansvarig
Kartläggning och analys av lönerna inom GS samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner om analysen visar att det finns osakliga löneskillnader.	HR-chef
Utreda förutsättningarna för att införa ett arbetsvärderingssystem samt om det är möjligt, föreslå ett system.	HR-chef