



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

30/70-målet

– en kvalitativ studie om jämställdhetsarbete i en organisation

SQ1562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp
Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits
Grundnivå
2012-11-27
Författare: Sara Dahlberg
Handledare: Anita Kihlström

Abstract

Titel: 30/70 målet – en kvalitativ studie om jämställdhetsarbete i en organisation

Författare: Sara Dahlberg

Handledare: Anita Kihlström

Nyckelord: Jämställdhet, organisation, arbetsliv, manligt, kvinnligt

Syftet med denna studie har varit att undersöka ett specifikt företag i Göteborg och deras jämställdhetsmål. Ett mål som kallas 30/70 målet. Detta mål innebär att man vill ha 30 procent kvinnliga lönesättande chefer på företaget. Jag har utgått från följande frågeställning:

- Hur ser arenan ut för att uppnå 30/70 målet i jämställdhetsplanen?
- Vilka faktiska hinder finns det för att man inte skulle kunna uppnå 30/70 målet?
- Vilka insatser kan tänkas vara nödvändiga från organisationen för att uppnå 30/70 målet?

Undersökningen genomfördes genom intervjuer med sju respondenter som jobbar på företaget. Jag har gjort en kvalitativ studie med tre teoretiska perspektiv som referensram. Dessa tre är organisationskultur, jämställdhet i organisationer och arbetsmiljölagen. Resultatet har sedan analyserats med hjälp av denna referensram.

Studien visar på att företaget har möjligheter att nå målet, men att det behövs fler åtgärder och en förändring i kulturorganisationen. Personalen upplever att det finns en god gemenskap där man stöttar och hjälper varandra. Om en kvinna vill bli chef så finns det inga hinder från företagets sida, men det finns en manlig kultur som kan vara svår att jobba sig igenom. Studien visar på att det finns hinder på vägen som företaget behöver jobba med. Dessa hinder är bland annat att det är en manlig arbetsplats med ett manligt klimat och attityd. En attitydförändring och att gemensamt arbeta mot nya normer och värderingar är viktigt för att skapa en organisationskultur där kvinnor känner sig välkomna och vill söka chefstjänster.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Förförståelse	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställningar i studien	2
1.4 Begreppsanvändning	2
2. Det aktuella problemområdet	4
3. Tidigare forskning	6
3.1 Chefspositioner.....	6
3.2 Utbildningsprojekt.....	7
3.3 Könsstrukturer	8
4. Teoretiska perspektiv	10
4.1 Organisationskultur	10
4.2 Jämställdhet inom organisationer	12
4.3 Arbetsmiljölagen	14
5. Metod	15
5.1 Design	15
5.2 Urval och bortfall	15
5.2.1 Val av intervjupersoner	16
5.3 Genomförande	16
5.4 Etik	17
5.5 Validitet och reliabilitet.....	18
5.6 Analysmodell	18
5.7 Informationssökning.....	18
6. Resultat och analys	19
6.1 Huvudresultat	19
6.2 Möjligheter för 30/70 målet	19
6.2.1 Analys – möjligheter för 30/70 målet	20
6.3 Ett hinder – föräldradidighet?.....	21
6.3.1 Analys - föräldradidighet.....	22
6.4 Ett hinder – ålder?	23
6.4.1 Analys - ålder	23

6.5 Ett hinder – utbildning?.....	24
6.5.1 Analys - utbildning.....	24
6.6 Ett hinder – manligt klimat?	25
6.6.1 Analys – manligt klimat.....	26
6.7 Ett hinder – orättvisa mot männen?	27
6.7.1 Analys – orättvisa mot männen.....	28
6.8 Nya tankar och idéer	29
6.8.1 Analys – nya tankar och idéer.....	30
7. Avslutande diskussion	32
7.1 Sammanfattning	32
7.2 Förslag på åtgärder	34
7.3 Förslag till vidare forskning	35
8. Referenser.....	36
Bilagor.....	38
Bilaga 1 Informationsbrev.....	38
Bilaga 2 Samtyckesblankett	39
Bilaga 3 Intervjuguide.....	40

Förord

Jag vill först och främst tacka mina trevliga respondenter, utan er hade jag aldrig kunnat skriva denna uppsats. Jag vill också tacka min handledare Bodil Takvam från företaget och min handledare Anita Kihlström från Göteborgs Universitet.

Sen vill jag tacka mina hjälpsamma kursare och mina vänner som har stöttat mig genom denna uppsats och gett mig nya perspektiv när inspirationen har sinat.

Sist av allt vill jag tacka min sambo och min familj som har stöttat och burit upp mig när jag inte orkade mer, utan er hade jag aldrig klarat av det.



1. Inledning

Min uppsats är en studie om jämställdhetsarbete på en arbetsplats inom den privata sektorn. Även om man som socialarbetare mer än ofta arbetar närmare den offentliga sektorn så anser jag att det är viktigt att jämställdhetsarbetet genomsyrar även den privata sektorn. Vill vi skapa ett öppet, jämställt och jämlikt samhälle behöver fler arbeta för det och det är just detta min studie vill visa på. Hur man på ett stort privat tekniskt företag vill främja kvinnors arbetssituation, få fler kvinnliga chefer och skapa en god miljö är frågor som studien tar upp.

Varför är det viktigt att arbeta för jämställdhet? Min personliga åsikt är att alla människor är av lika värde och ska därför behandlas så. Ett kön ska inte bli favoriserat på grund av att det är en man eller kvinna, alla ska behandlas lika. Att kvinnor ska vara förtryckta just för att de är kvinnor är fel, men trots det så är det något vi upplever i dagens samhälle. Gemzöe beskriver i sin bok *Feminism* (2002) att idag har kvinnor allmänt mindre makt, lägre lön och sämre jobb än män. Det finns en ekonomisk underordning av kvinnor som existerar på en global nivå. En FN-rapport från 1980 beskriver situationen så här;

Kvinnor utgör hälften av världens befolkning, utför nära två tredjedelar av det totala arbetet, tjänar en tiondel av världens inkomster och äger mindre än en hundradel av världens egendom” (Gemzöe, s 114, 2002).

Citatet visar på vikten av jämställdhetsarbete. Ett samhälle och en arbetsplats där jämställdhet existerar bidrar och leder till tillväxt och utveckling (Franzen et al, 2010). Existerar inte jämställdhet existerar inte tillväxt. Därför är min slutsats att det är ett socialt problem som behöver belysas, även om det handlar om den privata sektorn. Ett problem kvinnor har kämpat för i över hundra år och som vi fortfarande kämpar för.

1.1 Förförståelse

Jag har alltid brunnit för jämställdhetsfrågor. När det var valfria uppsatser i skolan skrev jag ofta om feminism och ojämställdhet. Jag var aktiv i Systerskap, ett samverkansprojekt mellan Partille ungdomsmottagning, Porthälla gymnasieskolan och högstadieskolor i Partille kommun. Under min tid på socionomprogrammet har jag fördjupat mitt intresse för genusfrågor och jämställdhetsfrågor och jag känner också att dessa frågor har utvecklat mig som person.

Under min socionomutbildning har jag på sommaren jobbat på ett stort tekniskt företag inom Human Resources, med dataadministration. Där har jag också fått min idé till min c-uppsats, hur ser jämställdhetsarbetet ut där? Det är ett väldigt mansdominerat yrke, där cirka 80 % av medarbetarna är män och 81 % av de lönesättande cheferna är män. Hur arbetar man här för att få in fler kvinnor och hur aktivt arbete är detta?

Innan jag började skriva mitt arbete så läste jag på mer om jämställdhetsarbete. Jag lyssnade bland annat på Saab ABs Vice VD Lena Olving, då hon

sommarpratade i P1 2010 (Sveriges Radio). Där beskrev hon att det är kvinnor som måste lära sig att förstå hur männens värld fungerar för att lyckas, att kvinnor ska lära sig den kultur och det språk som är gångbart just på deras arbetsplats. Ungefär exakt samma sak står i Engströms bok, *En sexistis beaktelse* (2005). Det är kvinnor som ska anpassa sig till män, inte tvärtom och att frågan om jämställdhet ska drivas av kvinnor och inte av män. Detta anser jag är problematiskt, om kvinnor ska anpassa sig men inte männen kommer vi någonsin då kunna se jämställdhet, både i hemmet och på arbetsplatser? Och hur löser man frågan om jämställdhet på stora företag?

Min c-uppsats kommer att ta upp frågan om jämställdhet på arbetsplatsen, och väldigt specifikt företagets så kallade 30/70 mål. Målet innebär att man vill komma upp till 30 procent kvinnliga lönesättande chefer inom organisationen. Jag vill studera hinder och möjligheter för att uppnå detta mål och därmed också titta på vilka insatser som behövs. En enkel sammanfattning till mitt val av ämne kan beskrivas i detta citat:

”Individer bör oavsett om de råkar vara födda som kvinna eller man ha samma chanser att utvecklas, befördras och nå positioner med ansvar och makt” (Henrekson, s17, 2004)

1.2 Syfte

På ett stort tekniskt företag i Sverige har man en jämställdhetsplan och i denna jämställdhetsplan finns ett 30/70 mål. Detta mål innebär att man vill ha 30 procent kvinnliga lönesättande chefer. Syftet med min uppsats är sätta detta mål i fokus och undersöka den arena som finns på affärsenheten. Jag vill undersöka vilka faktorer som möjliggör eller förhindrar målet. Jag vill även se vilka insatser utöver de som redan finns kan behövas.

1.3 Frågeställningar i studien

- Hur ser arenan ut för att uppnå 30/70 målet i jämställdhetsplanen?
- Vilka faktiska hinder finns det för att man inte skulle kunna uppnå 30/70 målet?
- Vilka insatser kan tänkas vara nödvändig från organisationen för att uppnå 30/70 målet?

1.4 Begreppsanvändning

Arena: Här används begreppet för att belysa att jag undersöker en specifik plats i min studie. Arenan är företaget och de som arbetar där och hur de tillsammans skapar en miljö som gör det möjligt eller inte för att nå 30/70 målet.

Hen: När jag inte vet könet eller vill avslöja kön på en individ så använder jag mig av det personliga pronomen hen istället för henne eller han (NE, 2012). Jag är medveten om att detta är ett ord som inte används så ofta i språkbruket, men eftersom det handlar om en studie om jämställdhet tycker jag att det gör sig bra.

Jämställdhet: När jag diskuterar jämställdhet i den här studien så syftar jag på jämställdhet inom arbetslivet, men även inom familjelivet. Detta för att jag har undersökt kombinationen arbetsliv och familjeliv. Jag har använt mig kort av en allmän beskrivning av begreppet i teoridel för att få en förförståelse. I resultat och analysdel är begreppet knytet till arbetsliv och familjeliv.

Organisation: När ett flertal individer placeras tillsammans för att lösa en eller flera uppgifter och där de har ett gemensamt mål att nå, då är det en organisation. En organisation innebär också att det finns riktlinjer som samordnar för att ett mål eller flera mål ska nås. Exempel på organisationer kan vara universitet, företag, kommuner, förskola och staten (Jacobsen & Thorsvik, 2008). När jag nämner eller diskuterar organisation i min studie refererar jag till organisationer i företag och arbetslivet.

2. Det aktuella problemområdet

Jämställdhet syftar på att män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att forma sitt liv på alla områden, så även inom arbetslivet (SCB, 2008). Utvecklingen har gått framåt när det gäller jämställdhetsarbetet. Genom åren har synen på vad som är normalt för män och kvinnor ändrats i grunden och även väldigt drastiskt. På 1950-talet skildras ett samhälle där den sociala rörligheten knappt existerade, på 1970-talet var det nästan bara en fråga om männens avancemang i samhället (Henrekson, 2004). Idag jobbar hälften av kvinnorna inom den offentliga sektorn och hälften inom den privata sektorn. Bland män så jobbar 18 % inom den offentliga sektorn och 82 % inom den privata sektorn (SCB, 2008).

Kvinnor med makt och inflytande inom den privata sektorn i stort sett saknats och fram tills idag saknat någon som helst formell makt i näringslivet. Idag finner vi bara några få kvinnor på den allra högsta nivån, så som VD eller styrelseordförande (Henrekson, 2004). Ändå finns det någon slags grundtanke att ett land utvecklas och förs framåt om man tar tillvara på allas kunskap och kompetens. Alla individer har rätt att utvecklas och gå vidare med det de vill i livet utifrån sin begåvning, därför är jämställdhet en viktig faktor för tillväxt för ett land (SCB, 2008). Ett jämställt företag har en verksamhet som bidrar och leder till utveckling och tillväxt. Både för företaget men även för de individer som arbetar där (Franzén et al, 2008).

Företaget skriver i sin jämställdhetsplan att de inte är nöjda med hur det ser ut i dagsläget beträffande antalet kvinnliga medarbetare och ledare. De känner ett ansvar för att öka kvinnligt ledarskap och är också väldigt öppna med att män har historiskt enbart rekryterat män och det behövs ett ändrat beteende och nya attityder hos de manliga cheferna för att rekrytera kvinnor. Diskrimineringslagen (2008:567) kapitel 3, talar sitt tydliga språk:

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

För att uppnå en jämlikare arbetsmiljö, speciellt när det gäller lönesättande chefer har företaget satt upp ett så kallat 30/70 mål. Detta mål innebär att andelen kvinnliga ledare ska ökas till 30 % till 2015, i dagsläget ligger man på cirka 20 %. Det företag jag ska studera jobbar till exempel för att det ska finnas minst en kvinnlig kandidat vid varje chefstillsättning, alla kandidater ska ha en personlig utvecklingsplan och man ska uppmuntra kvinnor att gå på utvecklingsprogram för kvinnliga ledare och andra ledarskapsutbildningar. Anledningen till varför målet är 30/70 kan förklaras här:

”Siffran 30 procent anges ibland som den andel av det underrepresenterade könet i en beslutande grupp som är nödvändig för att förhindra att könstillhörighet i sig skall spela roll för en individs möjligheter att få inflytande i relation till sin kompetens” (Henrekson, s 33, 2004)

Denna målsättning har funnits på företaget sedan 2008 och år 2010 var det integrerat på affärsområdesnivå. De mäter andelen kvinnliga chefer i styrkort på både koncernnivå och affärsområde kvartalsvis. Andelen kvinnliga chefer har ökat sedan de började mäta 2010, men det är dock en bit kvar att gå.

Jag vill belysa hur företaget jobbar med att nå detta mål. Hur åtgärderna ser ut utifrån medarbetarnas perspektiv, vilka hinder som finns för att målet inte skulle kunna uppnås och vilka insatser som kan tänkas behövs.

3. Tidigare forskning

I detta avsnitt skall jag sätta in mitt kunskapsområde i tidigare forskningsområde till tidigare forskning omkring dessa frågor och de utmaningar man mött i näringslivet för ett arbete mot ökad jämställdhet.

3.1 Chefspositioner

Målet för jämställdhet och jämställdhetspolitik är att män och kvinnor har samma makt att forma sina egna liv och samhället. Jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt, då allas, kvinnor och män, kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Trots detta går det enligt en rapport från Regeringskansliet (2008) sakta framåt med arbetet för jämställdhet inom näringslivet.

Det finns få studier på kvinnors representation inom styrelser och på chefsnivåer inom näringslivet. Men Magnus Henrekson (2004), professor i nationalekonomi, har skrivit en bok som heter *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Boken tar upp det faktum att trots en rad institutionella hinder för kvinnor och det faktum att män har makten inom området, så har kvinnor gjort ett genombrott på chefsnivåer och andelen har ökat markant. Henrekson fann inget långsiktigt perspektiv på studier om kvinnors makt inom näringslivet. Det var först på 1990-talet ett ökat intresse infann sig och därmed fler studier. Han fann att i våra moderna tider har kvinnor med makt och inflytande i stort sett helt saknats. Så långt in som på 1970-talet var kvinnors makt i näringslivet nästan obefintligt och de få kvinnor som hade maktpositioner hade erhållit dem via släktskap med företagets grundare i de flesta fallen. Under början och mitten av 1990-talet var det också få kvinnor som hade chefspositioner. I sin bok skriver han att även idag finner vi få kvinnor på de allra högsta nivåerna inom näringslivet, såsom vd eller styrelseordförande. Däremot finner Henrekson i statistiken att det finns fler kvinnor som är mellanchefer inom börsnoterade företag, ungefär 36 procent år 2002. Dock är siffran bara 25 procent 2002 när det gäller företag med 50 anställda eller färre. Inom den offentliga sektorn ligger siffran på 55 procent kvinnliga chefer, en fördubbling jämfört med 1990. Enligt internationella mått så kan Sverige hävda sig väl i jämställdhetsligan, 2003 vara bara Norge och Island mer jämställda. Så utvecklingen går framåt, men det finns huvudsakligen två förklaringsmodeller som Henrekson lyfter fram till varför det inte har gått snabbare;

1. Den socialkonstruktivistiska; som ser könsskillnader som ett resultat av kulturella faktorer och ett genomsnittligt beteende. Könsskillnaderna blir godtyckliga i den bemärkelsen att de saknar faktisk grund, förutom det faktum att könen är konstruerad.
2. Den biologisk/evolutionspsykologiska; menar att skillnader härstammar från de genetiska skillnaderna mellan män och kvinnor. Grunden ligger i att män och kvinnor har haft olika roller och strategier för överlevnad och reproduktion.

Dessutom är det en trög process, det tar decennier för enskilda individer att jobba sig igenom systemet. I alla mänskliga sammanhang finns det också ett motstånd mot att bryta invanda mönster. Trots många hinder på vägen har en kvinnlig

framryckning skett på arbetsmarknaden och i näringslivet. Henrekson påstår att de dolda strukturer som gör det svårt för kvinnor att skapa ett inflytande i en mansdominerad värld, mer och mer förlorar betydelse. Men om målet ska nås, det vill säga att makten bli jämt fördelad, så menar Henrekson att detta ökar behovet av;

1. Att hemarbetet delas mer lika och ägnas lika stor uppmärksamhet för både män och kvinnor.
2. För att kvinnor ska bryta invanda mönster/normer behövs större morötter.
3. Män behöver omvärdera vad kvinnor kan och vad som ses som viktiga egenskaper hos en chef.

Enligt rapporten från Regeringskansliet (2008) är det även föreställningar om vad kvinnor och män är lämpade för som bidrar till värderingar och strukturer som missgynnar och diskriminerar. Att det existerar en könsuppdelning på arbetsmarknaden och i näringslivet bidrar till att de stereotypa föreställningarna hålls vid liv. Detta påverkar i stor del individer när de ska välja utbildning och yrke. Det är viktigt att varje individ har möjlighet att välja utifrån sitt eget intresse och möts med respekt för sitt yrkesval, oavsett om man väljer ett man- eller kvinnodominerande yrke.

3.2 Utbildningsprojekt

Gunnela Westlander, professor på Stockholm universitet, skrev 1984 en studie om ett utbildningsprojekt på en Volvofabrik i Sverige. Man kan för att främja villkoren mellan män och kvinnor, införa olika utbildningsprojekt. Bland annat genom att förändra förhållanden mellan könen inom företagen och på så sätt bryta sig igenom befintliga hinder som existerar. Att utföra projekt av dessa slag är ett sätt att få ledningar att svara på samtidens krav på att ta ett större ansvar för lika arbetsvillkor.

1977 så genomfördes ett utbildningsprojekt på en Volvofabrik i centrala Sverige. Här var de flesta medarbetare män och man ville öka jämställdheten mellan de män och kvinnor som arbetade i produktionen. Volvo ville ha kvar sina kvinnliga medarbetare, men de kände till att de hade strikta begränsningar till några få, mindre kvalificerade befattningar. Utbildningsprojektet syftade till att gynna de kvinnliga medarbetarna genom att erbjuda dem yrkesutbildning i syfte att förbereda dem för mer kvalificerade arbeten i fabriken. Målet med projektet var att i en större utsträckning få kvinnor att sträva efter med krävande och kvalificerande befattningar. Detta skulle åstadkommas genom att ge kvinnor kunskap, erfarenhet och större konkurrensförmåga. Det skulle även påverka negativa attityder, rollförväntningar och praktiska hinder. Westlander (1984) fann dock att fler manliga arbetare var emot projektet. Även över hälften av de manliga medarbetarna hade inte något intresse att följa projektets framsteg. Bara en fjärdedel av männen tyckte att projektet var rättvisst, men 40 procent av de kvinnliga medarbetarna ansåg att det var bra att det bara vände sig till kvinnor.

Projektet bestod av ett års utbildning och träning. Tanken var att man skulle genomföra en uppföljningskurs, men detta blev aldrig av. Detta på grund av att för få av kvinnorna kunde fortsätta med utbildningen på tider efter arbetet. Av 500

kvinnor som arbetade på arbetsplatsen sökte 39 till utbildningen och av dem fick 17 stycken platser. I sin studie fann Westlander att efter projektet hade avslutats var kvinnorna som medverkade mer motiverade att söka mer kvalificerade arbeten. 15 kvinnor sökte och fick bättre arbeten, men två stycken fick sämre arbeten. De som kom fram som negativt var att de kände att privatlivet och familjelivet hade blivit lidande under utbildningens gång. Alla kvinnor nämnde dock att den personliga utvecklingen var väldigt viktig för dem och kvinnorna tyckte det hade varit bra med en uppföljning för att utvecklas vidare (Westlander, 1984).

3.3 Könsstrukturer

I samband med att jag läste Henrekson, hittade jag en doktorsavhandling som är skriven av Anna Wahl (1992). Avhandlingen handlar om könstrukturer inom organisationer och den inriktar sig på civilekonomer och civilingenjörer. Wahl (1992) skriver om hur kvinnor såg på sin arbetssituation under 1980-talet i Sverige, då de strukturer som fanns både inom organisationer och i samhället inte var könsneutrala. Hon skickade ut en postenkät som 261 svenska kvinnor svarade på, kvinnor i olika åldrar. Syftet var att kvinnorna skulle diskutera sin karriär och sin syn på karriärer. De skulle även ge sin åsikt om relationen mellan kön och organisation. Detta är en empirisk studie om karriärsutveckling hos kvinnliga ingenjörer och kvinnor med en Master of Business Administration i Sverige.

Den låga representationen av kvinnor i det svenska arbetslivet ser Wahl som ett problem och hon ger några anledningar till varför. En av dem är att det är ett rättviseproblem, alla har rätt till samma arbete. Detta kontrar hon med argumentet att det inte finns något problem, då det finns andra uppgifter/jobb för kvinnor. Dessutom ser hon att kvinnors erfarenhet inte tas tillvara på och att kvinnor har resurser som inte dras till nytta av. Organisationer är generellt könsbundna och det uttrycks på flera olika sätt. Det är både direkt och indirekt diskriminering, kvinnors olika strategier, karriärsgapet och olika definitioner av karriär. Wahl (1992) ser diskriminering som något strukturellt och hennes empiriska material stödjer även detta. 55 % av kvinnorna i undersökningen hade någon gång blivit diskriminerande sexuellt. 98 % av kvinnorna i undersökningen hade erfarenhet av både direkt och indirekt diskriminering. Kvinnor som uttryckte sig att de ville bli beförade eller klättra upp i organisationen upplevde oftare att de blev öppet diskriminerade. Att bli diskriminerad är något som är mer normalt än ett undantag i organisationer, speciellt på en mansdominerad arbetsplats.

Wahl (1992) fann att kvinnorna finner sig inte i en situation att välja mellan arbetsliv och familjeliv. Dock kämpar de med att kombinera de två, då de ser båda delarna som en viktig del av livet. De flesta kvinnor var gifta med män som hade en högre utbildning och en högre position på sitt arbete och därför prioriterades deras karriär högre. Detta syntes i ansvarsfördelningen av hemarbete, 75 % av kvinnorna sa att de gjorde mer hemma än sina män.

Slutsatser som Wahl (1992) gör är bland annat att det finns en könsblindhet inom organisationsteorier som gör att kvinnor och kvinnors erfarenheter i organisationer blir osynliga och marginaliserade. Hon tycker att om man har ett feministiskt perspektiv på organisationer så kan man få en annan förståelse och

beskrivning av organisationer, som kan hjälpa till att höja medvetandet och skapa förändringar.

4. Teoretiska perspektiv

Jag har inspirerats av tre teoretiska perspektiv som stöd för min referensram för att tolka resultaten. Dessa är organisationskultur, jämställdhet i organisationer och arbetsmiljölagen. Jag anser att dessa tre kompletterar varandra och i viss mån går in i varandra.

4.1 Organisationskultur

Kultur är grundläggande uppfattningar och antagande som delas av en grupp människor och som omedvetet styr deras beteende (Flaa et al, 1998). Att betrakta en organisation genom ett kulturellt perspektiv handlar om att se en organisation och hur den egentligen fungerar och hur människor utvecklar gemensamma mönster av meningar som visar sig i handlingsätt (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Kulturperspektivet fokuserar på betydelser av normer och värderingar som existerar inom en organisation, både det som är synligt och det som är osynligt. Exempel på hur man kan tolka utifrån ur ett kulturperspektiv är när man fokuserar på människors beteende, handlingar, hur de klär sig, hur de pratar och hur de skämtar inom en organisation (Wahl et al, 2011). Det handlar också om hur människor bildar åsiktsmönster och att dessa påverkar människors, grupper och organisationers sätt att fungera (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Organisationskulturens funktioner är både externa och interna. Den externa anpassningen behandlar problemlösning och är viktig av tre anledningar;

- Kulturen avgör den gemensamma förståelsen av organisationens vision, uppgift.
- Kulturen förmedlar en gemensam förståelse av verktygsmedlen.
- Kulturen avgör graden av consensus om bedömningskriterierna, hur arbetstagarna ska veta att man gör ett bra jobb.

De interna funktionerna inom en organisationskultur avgör hur de sociala relationerna mellan medarbetarna tas tillvara på inom organisationen (Flaa et al, 1998). En stark organisationskultur samlar medarbetarna till en gemenskap och en gemensam upplevelse och kan vara avgörande för en lyckad verksamhet. Då kan kulturen fungera som ett styrmedel, där medarbetarna vet vad som är lämpligt när de ska utföra vissa uppgifter för organisationens vägnar (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Men en stark organisationskultur innebär även fördomar. Vi internaliserar verklighetsuppfattningen. Vi föds med en ofrånkomlig tendens till samhällsanknytning, men inte till medlemmar av ett bestämt samhälle. Vår socialisation sker genom kommunikativa abstraktioner, men vi genomskådar det och inser att det är fullt av gamla fördomar. Trots att man inser detta är frågan inte om man har fördomar, utan vilka fördomar man har. Inom en organisation finns det en hel del fördomar och dessa är med och utgör organisationskulturen (Flaa et al, 1998). Det är ett mönster av grundlägganden antagande och de har fungerat så pass bra så antagandena har blivit sanningen inom organisationen. Därför lärs de ut till nya medarbetare och dessa antaganden ifrågasätts inte (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Det samma gäller fördomarna och man kan tycka att de är ett problem för organisationer, vilket de oftast även är. Eftersom de, precis som de

antagningar som blivit sanningar, är något som lärs ut till nya medarbetare så kan det mycket väl vara något som hängt kvar i flera årtionden. Det som fungerade på 1960-talet, är kanske inte lika användbart i nutiden. En del ser fördomar och antagande som något som automatiskt ordnar upp problem inom en organisation. De ger medarbetarna faktiska lösningar, som till exempel att man alltid möter kunder i kostym, att kvalité är det som räknas eller att hos oss kan man inte göra fel, bara pröva sin väg fram. Det är ingen idé att kämpa mot fördomarna, medarbetarnas uppgift är att leva med dem (Flaa et al, 1998). Att det finns fördomar och antagande inom en organisation kan skapa dysfunktionella sidor av kulturen. Det är även organisationskulturen som visat sig vara en viktig orsak till att försök till organisationsförändringar har misslyckats. Trots att man gått in med nya verktyg och tekniker för att skapa och uppnå en bättre kvalitet och effektivitet, har organisationens kultur bestått och medarbetarna har fortsatt i stort sett på samma sätt som tidigare. Detta kallas en *dysfunktionell sida* av organisationskulturen (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Kön är något som står allt mer i fokus när det gäller organisationskultur, speciellt när det gäller löneskillnader, makt, inflytande och karriärmöjligheter. Det visar att kvinnor står sig sämre än män i dessa avseenden (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Så att betrakta kön i ett kulturperspektiv, går inte att undgå. Det finns olika kulturella regler för män och kvinnor och därmed bedöms de efter olika måttstockar. Det som kan ses som positivt för män kan ses som negativt för kvinnor och tvärtom (Wahl et al, 2011). Det finns studier som visar på att kvinnor i större utsträckning skapar sociala band med varandra inom sin organisation. Männerna däremot skapar sociala nätverk som är kopplade till sina arbetsuppgifter och kan ge inflytande, det vill säga *mer makt och karriärmöjligheter*. Vidare kan man se att sociala relationer mellan kön är mer problematiska än inom samma kön. Detta är något som tenderar att ske på gruppnivå, individnivå finns självklart variationer. Därför kan man inte dra slutsatsen att män och kvinnor beter sig på ett visst sätt på sin arbetsplats (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Det går alltså att identifiera två olika kulturvärldar inom organisationer, den maskulina och den feminina. Den maskulina kulturen syftar till en kultur där sociala könsroller är olikartade, där män förväntas att hävda sig, vara inriktade på materiell framgång och prestera något. Kvinnor i denna kultur väntas vara noggrannare, blygare och inriktade på så kallade livskvaliteter. Den feminina kulturen överlappar de sociala könsrollerna och det finns ingen distinkt skillnad mellan män och kvinnor när det gäller att visa omsorg, göra karriär eller vara inriktad på livskvalitet (Jacobsen & Thorsvik, 2008). I en maskulin organisationskultur kan det skapas en atmosfär som kvinnor inte känner sig välkomna i. Kvinnor kan arbeta där men de utvecklas, bekräftas eller befordras inte i samma omfattning som män. Om man strävar efter jämställdhet inom en sådan kultur kan det förstärka det kulturella motståndet bland män. Männerna kan se kvinnorna som ett hot till deras rätt att äga organisationen och därmed deras kultur. Ofta är motståndet fäst i en föreställning att arbetsplatsen redan är jämställd och då tolkar man det istället som en diskriminering mot männen (Wahl et al, 2011). Inom den maskulina kulturgruppen, kan det lätt utvecklas ett så kallat grupptänkande. Detta grupptänkande förstärker den atmosfär de lever i och det kan kännetecknas av följande;

- Medlemmarna har en benägenhet att överskatta gruppens makt och moral, man rättfärdigar handlingar som görs och anser att gruppen gör det som är moraliskt riktigt.
- Medlemmarna präglas av trångsynhet och en bristande förmåga/vilja att ta till sig kritik eller andra synpunkter. Detta bidrar till att förstärka skillnader och skapa avstånd till andra grupper.
- Medlemmarna i gruppen utvecklar gemensamt förtryck i riktning mot enhetligt tänkande. Man skapar tankepolis, alla ska veta vad som är rätt och avvikare utsätts för press för att vara tysta (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Man kan därifrån använda kulturperspektivet som en referensram för att förstå hur en organisation fungerar, har fungerat och hur den kanske vill kunna fungera i framtiden.

4.2 Jämställdhet i organisationer

National Encyklopedin definierar innebörden av jämställdhet så att män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla grundläggande områden i livet. Jämställdhet innebär lika värde mellan könen och det förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande. Män och kvinnor ska ha lika möjligheter och förutsättningar i frågan om arbete, arbetsvillkor, företagande och samma möjligheter till ekonomiskt oberoende (NE, 2012).

Jämställdhetsdiskursen som finns idag besvarar frågorna vad är jämställdhetsarbete? Varför bedrivs arbetet och vad syftar det till (Wahl et al, 2011)? Det abstrakta begreppet kön hänger ihop med i vilken grad människor socialiseras in i olika könsroller. Detta utvecklar stereotypa idéer om, inställningar till och förväntningar på könsroller och könsrelationer. Detta innebär att kön inte bara blir fysiska kännetecken, utan även sociala konstruktioner. Dessa konstruktioner reflekterar grundläggande normer, värderingar och antaganden som existerar i vårt samhälle och överförs från generationer. Integrerat i könsrelationer existerar även socialt konstruerade maktrelationer, maktrelationer som favoriserar män. Detta har forskning omkring kön inom organisationer visat på. Maktrelationerna fortsätter att existera på grund av den könsbaserade traditionen. Rekrytering, belöning, karriär och arbetsfördelning går till det favoriserande könet, männen (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Därför är det viktigt att man inom organisationer arbetar för jämställdhet och det kan ses som ett mål eller rättsnöre. Inom arbetslivets organisationer existerar jämställdhet alltjämt som ett fenomen, då det kan finnas som verksamhetsmål, innehåll i utbildningar och hos medarbetarens meningsskapande om sitt arbete. Idag är det ett naturligt inslag hos de flesta stora organisationer (Wahl et al, 2011). I dagens västliga samhälle är det ungefär lika många kvinnor som män som förvärvsarbetar. Dock är det fortfarande stora skillnader i yrkesaktivitet; kvinnor jobbar deltid mer än män och arbetslivet är segmenterat i ”kvinno- och mansyrken”. På grund av detta så har kvinnor utgjort en minoritet i många organisationer, bland annat inom ingenjörsvyrket. Forskningen visar även på att det språk man använder är en spegelbild av könsstereotypa roller som dominerar. Detta betyder att man använder begrepp och metaforer med associationer som är tydligt manliga och

kvinnliga. Därför är jämställdhetsarbete en viktig process inom organisationer (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Hur man diskuterar jämställdhetsarbete och vem det är som pratar om det, det påverkar förändringsåtgärder. Det vill säga vilka åtgärder som ska vidtas och även vilket mål man har med jämställdhetsarbetet. På många sätt påminner jämställdhetsarbete om ett organisatoriskt förändringsarbete. Man gör en analys av organisationen, identifierar förändringsbehov. De långsiktiga och kortsiktiga målen behövs implementeras, följas upp och i slutändan utvärderas. *Kortsiktiga* mål kan vara formella och byråkratiska, till exempel könsdiskriminering inom ramen för rekrytering. *Långsiktiga* mål är ett mer genomgripande sätt, såsom att ifrågasätta strukturer, attityder och kulturer. Viktigt att förstå när man arbetar med jämställdhetsarbete inom organisationer är att framgång och resultat i stort sett aldrig är förenat med en specifik metod. Det är en mer komplex process och de flesta organisationer som lyckats använder flera olika metoder och ofta samtidigt. Det är även viktigt, och lagstadgat, att jämställdhetsarbete sker i samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det är viktigt att jämställdhetsarbetet är fäst i organisationens högsta nivå, speciellt ur ett maktperspektiv. Ledningen i organisationen har makten att genomföra ett förändringsarbete och det blir mer trovärdigt och legitimt. Dessutom är det av stark symbolisk betydelse för resten av organisationen och de som är arbetstagare (Wahl et al, 2011).

Två vanliga metoder man använder sig av inom organisationer för att öka jämställdhetsarbetet är rekrytering och utbildning. Utbildning är en vanlig och beprövad metod inom jämställdhetsarbete och kan ha olika syften. Utbildningar formas på olika sätt beroende på vad syftet och målet med utbildningen är. För att bryta segregering på arbetsplatser kan man ha utbildningsprogram för främst kvinnor. Detta syftar till att öka yrkesspecifika kompetenser och förutsättningar. Även rekrytering är en vanlig metod. Det är ett utvecklingsarbete som består av två delar, det första är att man kritiskt granskar de tillvägagångssätt som används. Det andra är att man börjar använda rekrytering mer proaktivt. Syftet med dessa utvecklingsarbeten är att skapa medvetenhet och struktur. Detta för att värdera och se kompetens som är värdefull hos den arbetsökande, så att de inte blir bortsorterade på grund av irrelevanta grunder såsom kön (Wahl et al, 2011).

Man kan även jobba med två olika ansatser inom jämställdhetsarbete. Dessa två är liberal ansats och radikal ansats. Liberalt arbete innebär att man fokuserar på att eliminera den uppenbara diskrimineringen som sker i ramen för synliga processer och procedurer. Man förklarar att ojämställdhet existerar på grund av personliga och individuella attityder och fördomar. Dock inte på grund av strukturella fenomen. Syftet är att göra det lättare för kvinnor att kombinera arbete och familjeliv. Den kritik som finns kring den liberala ansatsen är att organisationer och arbetsplatser ger kvinnor möjligheten att lyckas på männens villkor. Radikal ansats/arbete innebär att man ifrågasätter de kulturer och strukturer som existera i organisationen, till skillnad från den liberala ansatsen. Vanliga metoder är medvetandehöjning och positiv särbehandling, som till exempel kvotering. Dock finns det en risk för bakslag för jämställdhetsarbetet som helhet. Detta för att maktstrukturerna som ifrågasätts är komplexa och råder på en mängd olika plan inom organisationer och risken finns att arbetstagare kan se åtgärder mot

jämställdhet som orättvisa. Ofta så innehåller jämställdhetsarbete både radikala och liberala ansatser (Wahl et al, 2011).

4.3 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller allt arbete som bedrivs i Sverige, även om arbetsgivaren är svensk eller utländsk och om arbetstagarna är svenska eller utländska. Syftet med lagen är att öka insikten om att sträva efter bästa möjliga arbetsförhållanden för att värna om hälsan. Inte bara att man värna om den tekniska och fysiologiska biten, men även den social och psykologiska.(Gullberg & Rundqvist, 2010).

Arbetsmiljölagens syfte är att uppnå en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet (1 kap 1§). Detta är den grundläggande inriktningen i arbetsmiljölagen (Gullberg & Rundqvist, 2010). Lagen gäller all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 kap 2§). Den/de som är skyldiga att lagen följs är både arbetsgivare och arbetstagare, de ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Men att lagen följs ligger på arbetsgivaren och hen ska även se till att anpassa arbetsförhållandena till varje arbetstagares förutsättningar, detta innebär att alla inte ska förväntas göra och klara alla arbetsuppgifter inom samma tidsram och på samma sätt (arbetsonflikt.av.gu.se, 2012-10-21).

En god arbetsmiljö innebär att den ska vara tillfredställande, den ska vara anpassad till människors olika förutsättningar, både psykiskt och fysiskt. Dessutom ska arbetstagaren få möjlighet att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete i sitt eget arbete och sin egen arbetssituation. Olycksfall och ohälsa ska förhindras genom att teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation ska utformas så arbetstagaren inte utsätts för psykiska eller fysiska påfrestningar. En annan del som är viktig är att arbetet ger sociala kontakter, ger arbetstageren möjlighet till variation och samarbete (arbetsonflikt.av.gu.se, 2012-10-21).

Arbetsgivaren är enligt lag inte skyldig att vidta alla åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, arbetsgivaren ska göra en avvägning och väga förbättringarna mot kostnaden. Dock innebär inte detta att dyra kostnader ska uteslutas, är arbetsmiljön livsfarlig är utgiften för förbättring rimlig. En arbetstagare som anser att arbetsmiljön är farlig eller framkallar ohälsa bör hen kontakata sin arbetsgivare eller sitt skyddsombud. Då bör problemet rättas till så det inte blir värre för arbetstagaren. Dock har arbetstagaren ingen rätt att avbryta sitt arbete förrän situationen blir ohållbar (arbetsonflikt.av.gu.se, 2012-10-21).

5. Metod

När jag påbörjade min uppsats hade jag redan kommit i kontakt med företaget i fråga, men det var helt upp till mig vilket ämne jag ville skriva om. Eftersom jämställdhet ligger mig varmt om hjärtat valde jag det som ämne. Dock ville jag inte göra en utvärdering utan en mer fri, kvalitativ studie.

5.1 Design

Jag valde att göra min studie på ett stort tekniskt företag i Sverige. Jag blev även tilldelad en handledare där som hjälpte mig med information, tankar och idéer och med att hitta respondenter. Viktigt att nämna är att jag själv valde mitt ämne på studien. Jag fick ett uppslag av idéer från min handledare på företaget, bland annat att skriva om etnicitet, arbetsliv och familjeliv och kulturkrockar. Men jag valde att skriva om det jämställdhetsprojekt de hade och min handledare tyckte det var väldigt positivt. Min handledare på företaget fick även läsa igenom intervjuguiden innan jag gjorde mina intervjuer och hon ville att jag skulle ändra på två frågor. Men eftersom min handledare på skolan hade godkänt den, så vill jag inte göra några ändringar och gjorde även inte det. Både handledaren från skolan och företaget har varit med under mitt arbete med studien och hjälpt mig med nya perspektiv och idéer. I slutändan är det dock jag som har bestämt hur designen på arbetet har sett ut.

Jag bestämde ganska tidigt att jag skulle skriva en kvalitativ studie. Detta på grund av flera orsaker. Det första var att jag hade skrivit min b-uppsats som en kvalitativ studie och kände att jag hade lite erfarenhet av det. Det andra var att jag tycker att man kan vidarutveckla mer när man intervjuar någon, man kan ställa följdfrågor för att få ett djupare svar. Något som jag tycker kan bli svårt med en enkätundersökning.

Enligt Bryman (2011) är en kvalitativ studie induktiv, tolkande och konstruktionistisk och skiljer sig från en kvantitativ studie som bygger mer på siffror än ord. Kvantitativ forskning handlar om insamling av data på ett numeriskt sätt och relationen mellan forskning och teori är deduktivt, det vill säga att man deducerar en hypotes baserat på teori. En kvalitativ forskning bygger mer på en induktiv angreppssätt, där man gör sina observationer och sen kopplar till en eller flera teorier. Dessutom bygger forskningen på en kunskapsteoretisk ståndpunkt, vilket innebär en förståelse av den sociala verkligheten. En till skillnad mellan kvantitativ och kvalitativ forskning är att kvalitativ forskning har en ontologisk ståndpunkt. Detta innebär att sociala egenskaper inte är en företeelse av det som finns där ute, utan ett samspel av människor (Bryman, 2011).

5.2 Urval och bortfall

Då min uppsats handlar om jämställdhetsarbete på ett specifikt företag så är mina intervjupersoner från detta företag. Dessutom så är de från en specifik enhet på företaget. Jag hade säkert kunna hitta respondenter från andra enheter, men detta hade varit mer tidskrävande och dessutom krävt resor som jag inte hade råd och tid med. Urvalet är slumpmässigt gjort av min handledare (se rubrik 5.2.1) och

åtta personer valdes ut. Utav dessa åtta blev sju intervjuade. Anledningen till detta bortfall är på grund av tidsbrist från min sida.

Mitt urval är ett sannolikhetsurval, vilket är vanligt i intervjubaserade studier såsom min studie. Ett sannolikhetsurval är viktigt då det kan generalisera resultatet till en population, som i detta fall är företaget. En annan del av sannolikhetsurvalet är att man kan göra ett slumpmässigt urval av intervjupersoner, vilket jag har gjort i min studie (Bryman, 2011).

5.2.1 Val av intervjupersoner

Eftersom jag själv inte jobbar på företaget och det är väldigt många som arbetar där, blev det svårt för mig att hitta och välja respondenter. Därför valde jag att låta min handledare på företaget göra det åt mig. Jag hade några specifika krav på urvalet av respondenterna. Jag ville ha åtta människor att intervjua, hälften män och hälften kvinnor. Jag vill även ha en blandning så jag bad om några medarbetare och några chefer. Det var även viktigt för mig att de slumpmässigt valda, detta för att det inte skulle väljas personer som endast var positiva eller negativa till projektet. Min handledare drog sedan ut en namnlista med samtliga medarbetare på enheten och sorterade dem efter mina kriterier och sen slumpade hon ut vilka utifrån det antalet jag ville ha per kategori.

5.3 Genomförande

När jag bestämde mig för att skriva min uppsats med inriktning mot företaget kontaktade jag HR-chefen. Eftersom jag har sommarjobbat där i tre år så var hon väldigt öppen till att hjälpa mig. Jag fick en handledare på företaget som jag kunde ha kontakt med och som skulle hjälpa mig med information och respondenter. Vid det här laget hade jag inte valt ämne till hundra procent, men jag visste att jag ville skriva om något som hade med jämställdhet att göra. Tillsammans med min handledare på företaget bollade jag tankar och idéer och till slut kom jag fram till att jag ville göra en studie på deras jämställdhets projekt. 30/70 målet. Viktigt att framhäva, som jag även nämnde tidigare, är ämnet jag valt till min studie något som jag själv bestämt och jag har inte fått några påtryckningar att skriva om ämnet.

Jag började skriva min frågeställning som, med hjälp av min handledare på GU, blev färdigställd efter några få justeringar. Med hjälp av min frågeställning kunde jag börja skriva min intervjuguide och börja kontakta de personer som jag skulle intervjua. Jag gjorde min insamling av data och tolkade sedan den. Mitt färdiga material som jag fick efter intervjuerna delade jag upp i kategorier för att få en tydligare blick och bättre struktur över arbetet överlag. Detsamma gjorde jag i min analys, jag har analyserat del för del och sedan i min avslutande diskussion sammanställt det. Svårigheter med analysen var att se till att mina referensramar kom med på ett balanserat sätt, men självklart har jag använt mig av den referensram som passar bäst till ämnet.

Det svåra med uppsatsen har inte varit att få tag på individer att intervjua eller att få information från företaget. Det som jag har upplevt som svårt har varit att välja ut rätt teorier och hitta relevant litteratur till tidigare forskning. Eftersom jag har

haft lång tid på mig att skriva uppsatsen har jag hittat artiklar och böcker allt eftersom. Jag är osäker på om jag hade fått lika mycket material om jag hade skrivit uppsatsen på 10 veckor och trots detta önskar jag att jag hade hittat mer material. Eftersom jag har arbetet med uppsatsen länge har jag försökt finna något som skulle ha gjort att jag ändrat inriktning eller lagt en ny vinkel på uppsatsen, men eftersom jag hade fullt upp med annat så gick tankarna inte kring uppsatsen. Så i all mening är det samma uppsats som jag började skriva våren 2012.

5.4 Etiska övervägande

Som forskare ska man använda sig av etiska överväganden i sitt arbete och i sin studie. Jag har följt vetenskapsrådets fyra huvudkrav i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Kraven är:

- Informationskravet
- Samtyckeskravet
- Konfidentialitetskravet
- Nyttjandekravet

Informationskravet innebär att jag som forskare ska informera mina respondenter om forskningens syfte. Jag ska även informera dem om deras roll i forskningen och vilka villkor som gäller. Jag ska även upplysa dem om att det är frivilligt att delta och att de när som helst kan dra sig ur och avsluta medverkan (Vetenskapsrådet). Jag anser att jag har följt detta krav då jag innan intervjuerna skickade ut ett informationsbrev (se bilaga 1) och respondenterna även fick skriva under en samtyckesblankett (se bilaga 2) där denna information framkom klart och tydligt på båda blanketter. Jag sa det även till mina respondenter innan jag spelade in intervjuerna.

Samtyckeskravet innebär att jag som forskare ska erhålla respondenternas samtycke till att medverka i studien (Vetenskapsrådet). I min studie var detta nödvändigt att få ett samtycke till medverkan då mina deltagare var aktivt deltagande i samband med intervjuerna. Jag har följt detta krav genom att mina respondenter skrev på en samtyckesblankett (se bilaga 2).

Konfidentialitetskravet betyder att jag som forskare inte ska avslöja känslig information om mina forskningsdeltagare, det vill säga ge ut vilka de är till allmänheten. Deltagarna ska förbli anonyma. Regeln säger att det ska vara praktiskt omöjligt för andra att ta del av den informationen (Vetenskapsrådet). I min uppsats har jag inte använt några namn, istället är intervjuerna kodade, ett till sju, och inga namn står även i mina transkriberingar.

Nyttjandekravet är att den information jag har samlat in från mina deltagare inte får användas i annat syfte än forskning. Det betyder att det inte får användas i kommersiellt syfte eller annat ändamål som är i en icke-vetenskaplig form (Vetenskapsrådet).

5.5 Validitet och reliabilitet

Validitet innebär att informationen som är insamlad till studien är giltig. Reliabel information innebär att informationen är pålitlig (Holme & Solvang, 1997). Detta är en mycket viktig del i den kvantitativa forskningen, då det gäller vilken kvalitet man får i sin forskning. Men även kvalitativ forskning bör använda sig av validitet och reliabilitet, då med en bedömning av den kvalitativa forskningen (Bryman, 2011).

Reliabiliteten innebär pålitlighet, det vill säga om resultatet blir detsamma om studien görs om eller om påverkan av andra premisser ändrar resultatet. Inom den kvalitativa forskningen kan detta vara svårt då de sociala miljöerna ändras och så även de sociala förutsättningarna. Man kan då använda sig av extern reliabilitet, vilket innebär att forskaren går in i samma sociala roll som den förste forskaren. Detta för att det de andra forskarna ser och hör inte kommer kunna jämföras med den ursprungliga studien (Bryman, 2011).

Validitet inom den kvalitativa forskningen kan ses som både intern och extern. Den interna validiteten innebär att det finns en giltighet mellan de teoretiska idéer och forskarens observationer. Om resultatet från en studie kan överföras till andra sociala miljöer och situationer handlar det om extern validitet. Detta kan innebära problem för kvalitativa forskare då de ofta använder sig av fallstudier och ett begränsat urval (Bryman, 2011).

5.6 Analysmodell

Jag har analyserat mina intervjuer med en teoretisk referensram, detta kallas intervjuanalys med teoretisk tolkning. Detta innebär att man reflekterar teoretiskt över några specifika teman och följer ingen speciell metod eller teknik när man tolkar texten. Denna metod kan man använda sig av om man har en teoretisk kunskap kring ämnet. Om man använder sig av en teoretisk tolkning av resultatet kan det skapa nya dimensioner och nya kontexter. Det gäller att ha en känslighet inför ämnet och en kreativitet vid tolkningen av resultatet. Det är sedan upp till forskaren att bevisa validiteten, att argumentera för tolkningarna och att presentera premisserna (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.7 Informationsökning

Jag påbörjade min informationssökning genom att använda mig av sökmotorer på internet och på bibliotekets sökmotor GUNDA, LIBRIS OCH GUPEA. Jag använde mig av enskilda och kombinerande sökord som jämställdhet, organisationskultur, organisationsteorier, regeringen och kön. Dessutom har jag fått boktips av kurskamrater när jag diskuterat min uppsats med dem. Jag har även läst tidigare c-uppsatser som ligger uppe på Gupea för att få tankar och idéer till uppsatsen och litteratur. Jag har även hittat referenser från böcker som jag läst och använder mig av i studien, där författaren har hänvisat till andra författare.

6. Resultat och analys

Efter bearbetning av utsagorna så delade jag in dem i teman som i stort sett svarar mot mina frågeställningar. Dessa presenteras här var för sig och analyseras.

Jag intervjuade alltså sju personer på ett stort tekniskt företag i Sverige, tre kvinnor och fyra män i åldrarna mellan 30 och 60 år. De flesta är civilingenjörer med olika inriktningar och yrkeshistoria. De jobbar på olika enheter, från skribent, till marknadsförare, till chef.

6.1 Huvudresultat

Huvudresultatet visar på att medarbetarna, det vill säga mina respondenter, tror att 30/70 målet är en möjlighet för företaget. Däremot tror de flesta att det kommer att ta flera år för det att nås, att 2015 behöver skjutas upp till 2018 eller 2020. De hinder som kan tänkas finnas för målet är att det är ett väldigt manligt arbetsklimat, där kvinnor kanske mer eller mindre känner sig inkvoterade på chefspositioner. Respondenterna anser att de insatser som riktas mot kvinnorna bör rikta sig till alla i företaget för att skapa den kompetens och kvalitet som företaget behöver för sin tillväxt. Dock vill man få in fler kvinnor i företaget, både som chefer och medarbetare för att skapa en bättre dynamik i arbetsgrupperna.

6.2 Möjligheter för 30/70 målet

Resultatet visar att företaget var positiva till chefspositioner för kvinnor. Respondenternas kunskap om hur stödet kunde se ut skiljde sig åt, några visste mer och andra mindre. Den information som kom fram var bland annat att det finns ett program med mentorskap för kvinnor där de kan få coachning och gå på kurser för att främja det kvinnliga ledarskapet för de kvinnor som är intresserade. En annan stor del av främjandet är att man har samtal tillsammans med sin chef, där man tillsammans diskuterar olika vägar man kan ta i sitt karriärliv.

”Och är det så att man känner att man gärna vill jobba som chef tar ju upp det med sin chef och det är något man diskuterar fram. För det är ju väldigt mycket, vad man vill göra långsiktigt” (nr. 1)

Arbetsklimatet spelar en stor roll i främjandet och det är väldigt tydligt. En respondent beskriver arbetsklimatet som hjälpsamt och trevlig. Det finns en känsla av sammanhang hos arbetskamraterna, man kan be om råd och hjälp, anförtro sig och får en positiv respons. Att arbetsklimatet är gott, ser respondenterna som en främjande faktor till att kvinnor tar ett steg fram och söker chefspositioner och därmed en god chans för företaget att nå 30/70 målet. Flera uttrycker dock att det är ett manligt klimat och detta kanske ibland är ett hinder, men det tar jag upp lite längre fram.

När jag intervjuat mina respondenter så framkommer det tydligt att företaget har ett 30/70 mål och därmed uppmuntrar kvinnor att söka sig till mentorskapsprogram och söka chefspositioner råder det inga tvivel om. Företaget förmedlar de mål och visioner de har, respondenterna säger att det är något som

man pratar om väldigt mycket och man uppmuntrar kvinnor att söka chefspositioner som annonseras. En del tycker dock att man kanske pressar eller uppmuntrar kvinnor för hårt för att söka chefspositioner och att det kan bli en kvotering, men andra tycker att det sköts på helt rätt sätt.

”Jag tycker ändå att det är bra att man går efter kompetens också, det ska ju vara rätt person på rätt plats helt klart. Men jag tycker att man tar hänsyn till att få in kvinnor” (nr. 1)

”Jag tycker att kompetens ska vara det som är absolut viktigast och jag tror inte att tjejkerna skulle lida utav det, utan snarare tvärtom” (nr. 6)

Det finns en motivation i företaget att nå 30/70 målet. En respondent beskriver det som att eftersom företaget är policystyrt och det finns en policy för 30/70, tycker respondenten att det pratas mycket om att bejaka kvinnliga chefer och att det är något som spritt sig inom organisationen. En annan respondent beskriver att motivationen från företaget gör att kvinnor lyfts fram på ett bra sätt.

Det framkommer alltså klart och tydligt att det finns ett 30/70 mål och det är något som respondenterna är medvetna om. De flesta tycker att det är rimligt att det finns ett 30/70 mål.

”Det gäller att ha tålamod och realistiska planer, men det finns definitivt möjlighet att nå 30/70” (nr. 6)

6.2.1 Analys - möjligheter för 30/70 målet

Enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) är både arbetsgivare och arbetstagare skyldiga till att samverka för att en god arbetsmiljö ska uppnås. På företaget arbetar man tillsammans för att skapa en god arbetsmiljö. En stor del av främjandet för kvinnligt ledarskap stöds genom samtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är ett diskussionstillfälle där medarbetaren kan uttrycka sig och tillsammans med arbetsgivaren se vilka vägar hen kan ta i sitt karriärliv. Dessutom har informationen om 30/70 målet tydligt kommit fram till medarbetarna. Dock visste inte alla vilka åtgärder som görs för att nå målet och detta är upp till arbetsgivaren att se till att den informationen kommer fram och når medarbetarna.

I resultatet beskriver många respondenter att det är ett positivt och främjande klimat för alla medarbetare och de tror att detta även gör att fler kvinnor kommer ta klivet att söka chefspositioner. Ser man på detta genom ett organisationskultur perspektiv så kan man se att en stark organisationskultur samlar medarbetarna till en gemenskap och utvecklar de sociala relationerna. Detta är viktigt för en lyckad verksamhet och för att nå de mål som verksamheten har. Att det finns ett gott arbetsklimat där man stöttar varandra och följer organisationens gemensamma mål och visioner är viktigt del för att företaget ska nå 30/70 målet. Detta är två funktioner som är viktiga i organisationskulturen, både en extern och intern anpassning. Kön är något som ofta diskuteras inom organisationskultur, enligt Jacobens & Thorsvik (2008) står sig kvinnor sämre än män inom exempelvis

karriärmöjligheter. Detta är något man vill ändra på inom det här företaget och som det visar sig att även att respondenterna tycker även de att det är rimligt att man har ett 30/70 mål. Man är väl medveten om att det är en lång väg dit, men ett organisationskulturperspektiv handlar också om hur man vill ha det i framtiden. Om företaget fortsätter på rätt spår och har en förändringsprocess i det kulturella perspektivet, har tålamod och realistiska planer så är det mycket väl möjligt.

En viktig faktor för att nå 30/70 målet är hur man diskuterar jämställdhetsarbetet inom företaget. Respondenterna beskriver att det är tydligt att företaget har ett 30/70 mål och detta är viktigt för att målet ska nås. När man pratar om förändringsarbete inom en organisation så diskuterar man även vikten av att hela företaget samlas kring det och att förändringen är fäst i organisationens högsta nivå för att det ska implanteras och bli legitimt. Detta ser positivt ut för företaget då en respondent beskriver det som ett policystyrt företag och 30/70 målet är en del av den policyn. Viktigt för att jämställdhetsarbete ska fungera och lyckas är att man har kortsiktiga och långsiktiga mål. Att det finns ett långsiktigt mål är klart och tydligt, man vill nå 30/70 till 2015 och detta är även medarbetarna medvetna om. De kortsiktiga målen är bland annat som respondenterna nämner mentorskapsprogram och kurser för att främja kvinnligt ledarskap. Det finns alltså flera olika metoder för att nå målet och därmed en större chans för företaget att nå sitt mål (Wahl et al, 2011).

6.3 Ett hinder – föräldradighet?

Kan kvinnors behov av att vara föräldradiga bli ett hinder för att nå 30/70 målet? De flesta tycker inte det. Mina respondenter beskriver istället ett företag som ser det som en positiv erfarenhet och en del av livet att skaffa familj och barn. Ingen av de jag intervjuade som själva hade barn hade stött på några problem när det gällde att vara föräldradig, men det ligger väldigt mycket på var och en hur man löser sin familjesituation bäst med jobbet. Kanske inte så mycket dock när det handlar på positioner på en lägre nivå. Flera trodde att det säkert var tuffare ju högre upp i företaget man satt och då kanske det mer har med vilken familjesituation man har och det var inget som mina respondenter kunde svara på. De flesta trodde först och främst att det handlar om väldigt speciella personer som klarar av det då det är en komplicerad situation och därför trodde även många att det kan vara svårare för kvinnor än för män. En respondent sa att delat ledarskap kan vara en av lösningarna på en sådan situation.

Att kvinnor inte skulle kunna få chefspositioner på grund av familj och barn är ingen åsikt som existerar inom företaget enligt mina respondenter;

”Tidigare gjorde vi en omorganisation och då var det en av de kvinnliga cheferna som var mammaledig, och det var ganska tydligt när hon sökte tjänsten att hon skulle vara hemma” (nr. 5)

Visst kan det vara svårt att kombinera, men så är det ju även för män. Och företaget ser igen skillnad på könen vad gäller den frågan. Företaget har flexitid, vilket gör att man kan anpassa både efter behov hemma och på jobbet. En respondent säger att det i så fall är ett personligt hinder att man får för många bollar i luften och blir stressad av det själv. Dock kan det vara tuffare att vara chef

och arbeta flexitid, att jobba hemma är ju inte alltid ett alternativ när medarbetarna är på jobbet och man inte är där de är. Men det är ett problem som både appliceras på män och kvinnor. En lösning på detta problem säger en respondent är att företaget är öppet för att exempelvis göra det möjligt att medverka på möten hemifrån.

Så att föräldraledighet och att skaffa barn och familj är något som skulle hindra företaget från att nå 30/70 målet är inget som resultatet visar. Istället handlar det mer om personliga hinder än att företaget hindrar.

6.3.1 Analys – föräldraledighet

NE:s (2012) definition av jämställdhet är att både män och kvinnor ska ha samma möjligheter inom alla grundläggande områden i livet. Att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv är ett grundläggande område. Företaget ser positivt att deras arbetstagare bildar familj och att detta är en del av livet, både för män och för kvinnor. Men även om NE:s definition kanske gäller för arbetstagarna på de lägre nivåerna, beskriver respondenterna att det är svårare för kvinnor i högre positioner att kombinera familjeliv med arbetsliv men inte för männen. Då gäller inte definitionen längre. Lösningen på detta problem kan vara delat ledarskap för kvinnor på högre positioner.

Enligt Wahl et al (2011) så finns det olika kulturella regler för män och kvinnor, det som kan ses som positivt för kvinnor kan ses som negativt för män och även tvärtom. Henrekson (2004) menar att det är det finns många hinder på vägen för kvinnor att lyckas i näringslivet, att det finns dolda strukturer som gör det svårt för kvinnor. Ett av sätten att nå målet är dock att hemarbete, familjelivet, delas lika mellan män och kvinnor och ägnas lika stor uppmärksamhet. Respondenterna menar att företaget inte ser någon skillnad i kön när det gäller föräldraledighet. Detta kan ses som att den kulturella regeln om skillnaden mellan vad som är positivt för män och för kvinnor inte existerar när det gäller föräldraledighet. Samtidigt så menar man också att det är upp till var och en hur man löser det och att det mer är ett personligt hinder än ett hinder för företaget. Då kanske det mer handlar om i vilken grad individen har socialiserats in i sin könsroll och vilka förväntningar hen har på sin egen könsroll som till exempel normer, värderingar och antaganden. Då kan det vara ett medvetet eller omedvetet val från individen själv om och hur man kombinerar arbetsliv med familjeliv och inte så mycket upp till företaget (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Företaget kan ju dock underlätta för individen att kombinera familjeliv med arbetsliv. Bland annat genom att ha en liberal ansats för att jobba mot att nå 30/70 målet. Att företaget har flexitid och ser till att individerna löser sin föräldraledighet på sitt eget sätt, är ett liberalt arbete. Företaget kan eliminera problemet genom att synliggöra de problem som existerar. Syftet är då att kvinnor ska kunna kombinera arbetsliv och familjeliv (Wahl et al, 2011). En lösning företaget har är bland annat att man kan medverka på möten via telefon hemifrån och man undviker inte att anställa kvinnor som chefer för att de har barn eller ska ha barn. Att skaffa familj och vara föräldraledig verkar inte vara ett problem för att företaget ska nå 30/70 målet.

6.4 Ett hinder – ålder?

Respondenterna beskriver också många hinder för att uppnå målen. En synpunkt som uppkommer hos flera respondenter är att företaget, förutom att vara mansdominerat, även har en hög medelålder. Respondenterna tror att detta kan påverka unga tjejer på företaget att våga och känna att man vill ta ett steg framåt, då de kanske känner att det handlar om kvotering och inte kompetens. En respondent beskriver att många kvinnor kanske känner sig pressade till att ta chefspositioner för att företaget har ett 30/70 mål;

”Men att ta till sig alla information och samtidigt kunna leda en verksamhet och så bli pressad till det, det betyder att man helt säkert kommer fallera på många ställen” (nr. 6)

Respondenterna tror att detta leder till att kvinnor blir utbrända och konsekvenserna blir att det blir färre kvinnor som chefer än vad som var tänkt från början. En annan respondent talar om att det är en för liten bas att välja ur och att man inte kan kräva av någon att vara chef eller ledare för en annan grupp människor. Respondenterna ser detta som ett stort problem för företaget, för då blir de chefer med helt andra kvalitéer än vad företaget faktiskt behöver för att lösa de uppgifter man har inom jobbet. Att det är ett mansdominerat yrke med hög medelsålder gör att de kvinnor som börjar jobba på företaget idag är ganska unga i jämförelse och de tror att det krävs mer livserfarenhet för att bli en bra chef;

”Det kan ju vara så att de tjejer som har valt att inte söka chefstjänster idag kan vara de absolut bästa cheferna vi har om 15 år, när de har fått erfarenhet” (nr. 6)

Detta är i sig inget hinder för att 30/70 målet inte skulle kunna uppnås, men de flesta respondenterna anser att man inte ska stressa med målet till 2015. Man ska ha en plan för målet och kanske lägga på två till tre år innan man kan nå målet. Några undrar också vad som händer när målet är nått, faller det i glömska då eller kommer man att öka det till 40/60?

6.4.1 Analys – ålder

Ett hinder för att nå 30/70 målet är ålderskillnader. Företaget har en hög medelålder och respondenterna tror att detta kan påverka unga tjejer att våga ta steget att söka eller bli chef. Om man observerar detta utifrån ett organisationskulturperspektiv så kan man se att generationsskillnader kan vara ett hinder för att nå målet. I en organisationskultur bildas ett gemensamt mönster för människor; hur man betar sig, hur man pratar och hur man klär sig (Wahl et al, 2011). För unga kvinnor kan det vara svårt att komma in i en sådan miljö där medelåldern är hög och så även kulturen. Ofta handlar det också om att kulturen på företaget är ett arv från tidigare generationer som har jobbat där, kulturen lärs ut från de gamla arbetstagarna till de nya. Det betyder oftast att kulturen inte har ändrats med åren. Men problemet ligger i att det som fungerade på 1960- och 1970-talet kanske inte fungerar idag (Flaa et al, 1998). Det kan medföra att kvinnor känner sig obekväma och därmed inte vågar ta klivet i sin karriär. Att en kultur inte kan fungera i nuet, utan istället lever kvar i ett gammalt mönster gör

den till en dysfunktionell kultur (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Att företaget gör viktiga förändringar, i detta fall att öka antalet kvinnliga chefer, kan misslyckas om man inte gör förändringar i den grundläggande kulturen.

Respondenterna tror att kvinnor kanske inte söker chefspositioner för att de tror att de blir kvoterade och att det inte är deras kompetens som ger dem jobbet. Flera tror även att man peppar kvinnor för hårt att söka till chefstjänster de inte är redo för och att de blir utbrända. Ett jämställdhetsperspektiv på att rekrytera personer till bland annat chefspositioner är att man kritiskt granskar rekryteringsprocessen. Även att man gör rekryteringen mer proaktiv, det vill säga att man inriktar sig på att förutse framtida situationer och förhindra något som inte är önskat. Att unga kvinnor ska känna sig trygga med att inte ha blivit kvoterade kräver att företaget värderar kompetensen hos den sökande, att man inte kräver att någon ska bli chef och att man inte sorterar bort en kvinna på grund av sitt kön. Men även i samma mening inte sorterar bort en man, så att kvinnor känner att de blir kvoterade. Detta blir ju ett hinder för att företaget ska nå sitt mål, om inga kvinnor söker chefstjänster på grund av att de känner sig kvoterade (Wahl et al, 2011).

6.5 Ett hinder – utbildning?

Ett annat hinder för att nå 30/70 målet som flera respondenter tar upp är det faktum att fler män än kvinnor utbildar sig till ingenjörer och att det på grund av att utbildningen är mansdominerad inte finns tillräckligt med kvinnor på företaget. Det kan göra att det blir fler kvinnor, rent procentuellt, som är chefer än medarbetare. Att till exempel utbilda sig till ekonom och sen sitta som chef på en teknisk avdelning fungerar inte enligt respondenterna. Det ska vara tekniker som är chefer över tekniker. Och eftersom det söker fler män än kvinnor till tekniska utbildningar så kan det vara svårt att nå målet till 2015. En respondent tror att det krävs ett par omorganisationer i så fall för att nå målet eller att man ger målet några år till på sig. En lösning på detta problem är, enligt några respondenter, att locka in flera kvinnor till företaget. Det handlar om att få in fler kvinnor överhuvudtaget och också få dem att bli intresserad av att bli chefer, inte att pressa dem att bli det. När man väl är där, det vill säga när antalet kvinnor, är högt nog, och kompetensen är god nog så ser respondenterna inga problem med att nå 30/70 målet. Men frågan de ställer sig är hur man lockar in kvinnor på en starkt mansdominerad arbetsplats med en hög medelålder.

”Vi har ju väldigt många ingenjörer och där är det mycket fokus på killar. När jag anställdes var det tre stycken, två tjejer och en kille. Om man inte anställer kvinnor är det ju svårt att ens nå 30/70” (nr. 2)

Hur respondenterna anser att man kan få in fler kvinnor i företaget kommer tas upp under rubriken ”Nya tankar och idéer”.

6.5.1 Analys – utbildning

Det är ett problem att för få kvinnor utbildar sig till teknikyrken. I alla fall om man vill öka andelen kvinnliga chefer på ett företaget men inte har tillräckligt med kvinnor som jobbar på företaget. Respondenterna ser en lösning genom att locka

in fler kvinnor till företaget. Dock ligger problemet i att arbetslivet är uppdelat i så kallade "kvinnoyrken" och "mansyrken". Trots att i dagens samhälle så arbetar ungefär lika många kvinnor som män. Det är då ett problem att kvinnor utgör en minoritet bland annat ingenjörsyrket. Ett problem som gör att kvinnor kanske inte söker sig till ingenjörsyrket, och som även tas upp av mina respondenter, är att man använder sig av språk och begrepp som är typiskt manligt. Kvinnor kan känna sig obekväma med detta och söker sig därför inte till sådana jobb (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Därför är ett förändringsarbete viktigt och även om företaget har sitt 30/70 mål så förändrar det inte det faktum att det fortfarande är ett mansdominerat yrke. Respondenterna ser inga problem med att antalet kvinnor höjs i den totala arbetsstyrkan så kommer även kvinnliga chefer att höjas. Men kommer det förändra det faktum att det fortfarande är ett mansdominerat yrke med typisk manlig karaktär? Enligt en rapport från Regeringskansliet (2008) så är det värderingar och strukturer som missgynnar och diskriminerar kvinnor på mansdominerade arbetsplatser. Detta bidrar till att könsuppdelningen som existerar bidrar till att de stereotypa föreställningarna hålls vid liv. En respondent sa att man inte kan sitta som ekonom och vara chef över tekniker, men samtidigt är det ju så det ser ut bland många organisationer. Det är viktigt att man bemöter alla med respekt för sitt yrkesval och inte nedvärderar någon för de har valt ett mansdominerat yrke.

Något som inte respondenterna nämner här är att man faktiskt har ett utbildningsprogram för kvinnor på företaget. Man har både mentorskapsprogram och kurser för kvinnligt ledarskap. Detta är en viktig del till att bryta segregeringen på företaget för kvinnor. Dessutom handlar det om att främja yrkesspecifika kunskaper, som till exempel att en ekonom kan bli chef över en teknikavdelning (Wahl et al, 2011). Detta underlättar förutsättningar för att 30/70 målet kan nås. Dessutom säger arbetsmiljölagen (1977:1160) att arbetstagaren ska ha möjlighet att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete som rör sin egen arbetssituation. Något som kanske händer då det kan bli omorganiseringar i företaget för att nå målet. Då har ju kvinnorna, och männen också, verkligen en chans att kunna skapa nya strukturer på arbetsplatsen som främjar för jämställdhet.

6.6 Ett hinder – manligt klimat?

Arbetsklimatet på företaget beskriver respondenterna som väldigt gott, men de säger också att det är ett ganska manligt klimat. Detta gör att en del tror att det ibland kan vara ett hinder för kvinnor som vill nå chefspositioner. Respondenterna säger att detta ibland kan vara svårt att beskriva i ord, då det mer är en känsla man kan få på företaget och något man kan uppleva på en daglig basis. En respondent säger att det finns en grabbig attityd, men det handlar inte om att det är någon som diskriminerar utan att det mer handlar om att uppföra sig på ett manligt sätt och att kvinnorna vackert får följa med. Andra exempel som är lite mer tydliga är skämt som kan vara kvinnodiskriminerade. Denna attityd kan för kvinnor kännas besvärande och flera uttrycker att det är något som absolut inte uppskattas;

*"Men jag reagerade på en kollega som skickade ut en rolig historia om en kvinna som sms:ar sin man och skriver **"kvinna: the windows***

is frozen, man: well then pour hot water on it, kvinna: now the computer is really fucked” (nr. 2)

”... på andra avdelningar kan det finnas en grabbig attityd och det kan ju göra att en del kvinnor backa” (nr. 3)

Att medarbetarna ska stödja en kvinna som vill bli chef ser några respondenter som mycket viktigt, men man pratar dock om en del män kanske kan känna att en kvinna fick jobbet just på grund av att hon är kvinna och det finns ett 30/70 mål att uppnå inom företaget. Det är då något de kan höra från manliga arbetare, men de flesta respondenter påstår att det är något som sägs mest på skämt och inte på fullaste allvar. Flera av respondenterna säger att det på grund av 30/70 målet finns en uppfattning att de kvinnor som tillsätts som chefer har fått positionen på grund av målet och inte på grund av deras kompetens.

”Men det är ju lite det här att med det här målet så kommer kvinnliga chefer slåss med fördomen att de har blivit inkvoterade” (nr. 2)

”Man ska inte ha ett 30/70 mål om kvinnor känner att de blir kvoterade in till chefspositioner” (nr. 6)

En respondent beskriver att det inte är bra att pressa kvinnor för hårt in i en chefsposition just för att 30/70 målet existerar, då kan det leda till att hon kan känna sig inkvoterad. Skulle det då också visa sig att hon inte passar som chef och slutar är det som att hälla olja på elden, det bevisar bara motsatsen och de män som från början var negativa till en kvinnlig chef får mer argument att ogilla 30/70 målet. Den grabbiga och gubbiga attityden som en respondent beskriver är något som existerar på företaget och det kan ta tid innan den attityden utvecklas till ett mer nyanserat klimat där man tar intresse för chefspositioner på lika villkor. Klart är i alla fall att respondenterna anser att det finns hinder för 30/70 målet, både när det gäller det manliga arbetsklimatet, inkvotering, att man pressar kvinnor för hårt att bli chefer och det faktum att de inte jobbar tillräckligt med kvinnor på företaget. De flesta tror inte att målet kanske inte kan nås till 2015, men möjligen några år senare. Det kan krävas en del omorganiseringar och andra lösningar för att 30/70 målet ska nås.

6.6.1 Analys – manligt klimat

En stark organisationskultur samlar medarbetarna till en gemenskap, men här samlas männen kring en stark gemenskap och kvinnor lämnas utanför (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Flera respondenter säger att det finns en grabbig attityd på företaget, men de finner den svår att beskriva i ord. Vissa attityder blir mer synliga då det handlar om skämt som diskriminerar kvinnor. Förutom att en känsla av gemenskap, normer och värderingar skapar en kultur inom en organisation så är även fördomar med och utgör organisationskulturen (Flaa et al, 1998). Dessa skapar problem för organisationen att nå sina mål och förändringar. Så även i detta fall, då kvinnor tycker att det kan kännas svårt att söka chefspositioner. Detta på grund av att de kan få höra att de fick jobbet på grund av

30/70 målet och att det var deras kön och inte deras kompetens som gjorde att de fick tjänsten.

En annan faktor som gör att företaget kan ha svårt att nå sitt mål är ett motstånd från männens sida. Man kan beskriva två kulturvärldar i en organisation som det här företaget. Dels den feminina, där sociala könsroller överlappar varandra och det finns ingen skillnad på kvinnor och män när det gäller till exempel att göra karriär. En sådan organisationskultur är kanske det företaget strävar efter, men den existerar inte än. Istället kan man se att det existerar en maskulin kultur där sociala könsroller är olikartade. Män förväntas prestera något och hävda sig. Kvinnor förväntas vara noggrannare, blygare och inrikta sig på livskvalitet istället för karriär. Även om männen på det här företaget inte medvetet har för avsikt att diskriminera kvinnor är det vad de gör när de "skämtar" om varför en kvinna fick en chefsposition. En manlig kultur skapar en atmosfär som kvinnor kanske inte känner sig bekväma i och de utvecklas inte i samma omfattning som sina manliga kollegor (Wahl et al, 2011). Även om respondenterna tycker att man mest skämtar om att kvinnor får chefspositioner på grund av 30/70 målet och att det inte är på fullaste allvar, handlar det om en maskulin kultur där det existerar ett grupptänkande utan att man medvetet tänker på det. Detta grupptänkande kan även förstärkas genom att man rättfärdigar handlingar, såsom att säga att det bara är på skämt eller inte på fullaste allvar. Det är viktigt att tänka på att enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) så ska alla vara med och skapa en arbetsatmosfär där alla kan trivas; fysiskt, psykiskt och socialt.

Inom jämställdhetsarbetet så kan man jobba inom två ansatser, där den ena är en radikal ansats. En radikal ansats innebär att man ifrågasätter de kulturer och strukturer som finns inom organisationen. Exempel på hur man kan arbeta är att höja medvetande om diskriminering och ha positiv särbehandling (Wahl et al, 2011). Att gå efter en radikal ansats här kan både vara negativt och positivt. Det positiva är att höja medvetande, att alla arbetstagare förstår att det finns en ojämställdhet inom organisationen och att man därför ska tänka på hur man uttrycker sig. Även om det är på skämt kan någon känna sig diskriminerad eller påhoppad. Det negativa kan vara den positiva särbehandlingen, då det redan ses som ett problem på företaget. Dels för att de kvinnor som får chefstjänster kan bli utsatta av påhopp och dels för att de själva kan känna att de fick tjänsten på grund av målet och inte på grund av sin kompetens.

6.7 Ett hinder- orättvisa mot männen?

Flera av de jag intervjuade, uttryckte att de tycker att 30/70 är ett bra mål och värt att sträva efter. Dock påpekar de också att fokuset inte får tippa balansskålen så männen blir diskriminerade. Man menar att företaget är så fokuserat på 30/70 målet att man glömmer bort att se individer, att man istället ser kvinnor och män. Man förstår inte varför man ska dela in folk i grupper då alla arbetar på samma ställe och är där för att jobba mot att lösa samma uppgift, mångfalden ska sitta i den tekniska bakgrunden och inte vilket kön man är av. En av respondenterna uttrycker sig så här;

"Alla som jobbar på ett företag är delaktiga till företagets totala resultat. Så där finns det ju ett ansvar att man ska vara med och hjälpa till. Men man kan ju inte bara fokusera på att bara tjejerna

ska få extra coachning, för det blir ju en särbehandling i sig då” (nr. 6)

Flera av både män och kvinnorna uttrycker samma oro. De anser att man coachar de kvinnor som vill nå chefspositioner på ett bra sätt, men i den processen glömmer bort de män som inte är så framåt och också kan behöva coachning för att nå längre i sin arbetskarriär.

”Jag tycker många gånger att det är mer stöd till kvinnor än de män som inte är så framåt” (nr. 1)

Många menar att det kanske inte är det optimala att rekrytera kvinnor bara för att nå ett mål som företaget har satt upp, men samtidigt är det ingen som heller ger förslag på hur man ska lösa jämställdhetsfrågan på ett annat sätt då alla säger att det är ett mansdominerat företag. Alla respondenter är dock positiva till att få in fler kvinnor i företaget, alla nämner det som något positivt och något som kan skapa en bättre dynamik i arbetsgrupperna.

6.7.1 Analys – orättvisa mot männen

Att respondenterna ser 30/70 målet som något negativt då det kommer till orättvisa gentemot männen kan handla om den dysfunktionella sidan av organisationskulturen. Företaget försöker gå in och förändra i organisationen och detta möts med fördomar mot förändringen. I detta fall ser man det som någon slags orättvisa mot männen och man fortsätter i samma tankegångar och arbetssätt som innan och ingenting förändras (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Att företaget är en maskulin kulturvärld har också en betydelse för att man ser förändringarna mot jämställdhet som en orättvisa mot männen. Det kan förstärka det kulturella motståndet, då man kan se kvinnorna som ett hot till männens rätt att ”äga” organisationen. Oftast ligger motståndet i att man redan tycker att organisationen är jämställd och då tycker man att det är en orättvisa mot männen. I detta fall är respondenterna positiva till att få in fler kvinnor i företaget och det kan hjälpa till att stärka dynamiken i organisationen, men de är negativa till det faktum att jämställdhetsmålet är orättvist mot männen (Wahl et al, 2011). Ett gruppänk som existera i maskulina kulturvärldar och som man kan se hos respondenterna är att man utvecklar ett enhetligt tänkande som också skapar ett gemensamt förtryck. Man rättfärdigar handlingar som görs och anser att det man gör är moraliskt riktigt (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Istället för att se jämställdhetsmålet företaget har som en riktning mot ett positivare arbetsklimat, ser respondenterna det som en orättvisa mot männen. Detta är inte det enda fallet där man tycker att jämställdhetsarbete är orättvist. I Westlanders (1984) studie från Volvo var större delen av de manliga arbetarna emot ett jämställdhetsprojekt och endast en fjärdedel av männen tyckte projektet var rättvisst och följde inte projektets framsteg. Så man kan se att det är ett beteende som förkommer och det kan bero på de maskulina kulturvärldar som existerar på manligt dominerade arbetsplatser. Att man ifrågasätter jämställdheten inom en organisation, såsom detta företag, kan skapa positiv särbehandling. Trots att flera respondenter påstår att männen glöms bort i detta jämställdhetsmål är det heller ingen som säger att det pågår en kvotering eller särbehandling för kvinnor. Den information jag har fått från respondenter och företaget säger att den med kompetensen för att få chefstjänsten

får den. Däremot har man börjat vara mer medveten om hur man läser ansökningar för att inte sortera bort kvinnor på grund av fördomar eller värderingar. Men risken för bakslag för ett sådant arbete existerar och det är det bakslag som respondenterna uttrycker när de säger att arbetet är orättvisst. Maktstrukturer blir ifrågasatta och detta beror på att de är komplexa och existera på en rad olika plan i företaget, man inser att kulturen förändras och istället för att se det som ett steg framåt i en jämställd riktning ser man det som orättvisa (Wahl et al, 2011)

6.8 Nya tankar och idéer

Vilka insatser kan behövas för företaget för att nå 30/70 målet? De respondenter som jag intervjuade hade många tankar och idéer om detta. Ett av många förslag som kom fram var de faktum att det till en början behövs mer kvinnor som jobbar på företaget för att man ska kunna nå upp till 30/70 målet och dessutom ha en bra kvalitet på de kvinnliga chefer som tillsätts.

”Det svåra är ju att intressera kvinnor, innan de ska bli chefer måste de börja jobba här och det är väl där tricket ligger” (nr. 7)

En respondent tycker att en idé vore att företaget gick ut redan på gymnasienivå och berättade om företaget och på så sätt kanske får kvinnor intresserade av att jobba inom teknikbranschen och därmed också utbilda sig till exempelvis ingenjörer. På så sätt kanske man kan få in fler kvinnor och därmed få en bas att stå på. En respondent säger att man kanske ska titta på studenter med annan utbildning, exempelvis industriell ekonomi med flera och tror att man på det sättet kan få in fler kvinnor i företaget och att det kan leda till positiva konsekvenser. Respondenterna tror att företaget har alla medel att nå sin målsättning då.

Några respondenter ifrågasätter även hur platsannonserna ser ut, riktar de sig till män eller till kvinnor. Eller är det helt neutrala? Detta kan vara en del för företaget att titta på för att på så sätt locka flera kvinnor till företaget och igen, få en bas att stå på. En respondent undrade varför det ska stå namn på ansökningarna, om man nu antar att det behövs ett 30/70 mål för annars så blir det automatiskt att männen får jobben så är det något som skulle se till att den med mest kompetens skulle få jobbet, kvinna som man;

”Egentligen tycker jag att man ska gå efter den personlighet man letar efter och de kvalifikationerna, egentligen fattar jag inte riktigt varför man ska ha namn på ansökningarna” (nr. 1)

En annan respondent tycker att istället för att gå in med mentorprogram och coachning för kvinnor så ska man ifrågasätt om verkligen alla vill bli chefer;

”Jag anser att man kanske skulle utbilda alla till att vara ledare för att förstå den komplexiteten som kan finnas och utifrån det sen kan man göra en selektion om individen själv vill vara chef” (nr. 6)

På så sätt har alla i företaget en grund att stå på om man i framtiden vill bli chef. Man ska se alla i företaget som individer och inte som man eller kvinna. De flesta

respondenter är medvetna om att det finns en ojämställdhet i chefspositioner, men de ser inte anledningen att bara samla ihop alla kvinnor i en grupp utan de tycker att man ska se varandra som individer med olika erfarenheter. Att var och en får jobba med de styrkor och svagheter man har för att i slutändan kunna bli en bra chef om det är det man vill. Respondenterna beskriver även att det är något som företaget bör göra och därmed bör man inte stressa med 30/70 målet. Flera tycker att man ska skjuta upp det några år så det verkligen fungerar och blir hållbart. Tanken att ta in konsulenter för att nå målet är de flesta negativa till, de tror att en konsulent kommer bara få en ögonblicksbild och därmed inte ser hela bilden, hela företaget som stort. Man tycker att under utbildningar och seminarium kan det vara bra att ta in konsulenter som har nya idéer och nytt tänk så man inte står och stampar i samma gamla spår.

Flera respondenter säger att det kan vara viktigt att ha en dialog i företaget om hur man betar sig och behandlar varandra. Att man samtalar och för en diskussion om förutfattade meningar, kulturella skillnaderna och det som sitter i väggarna på företaget. Man tror att det kan påverka medarbetarnas attityder till förändring och detta för att kunna motverka den grabbiga attityd som en del beskriver existerar;

”Det är en tröghet i organisationen som man behöver komma över, men börjar man titta på det positiva och framhäva det så kommer vi nå längre” (nr. 4)

Många beskriver att det är viktigt hur cheferna anställer för det ska ju gå hela vägen uppifrån och ner, att man skapar en trevlig arbetsmiljö på golvet så folk vill stanna kvar och jobba på företaget.

6.8.1 Analys – nya tankar och idéer

Respondenterna tycker att det är viktigt att inte stressa på 30/70 målet utan att man istället har en öppen dialog om hur man behandlar varandra. Detta kan mycket väl vara en viktig del att ha med, då vi i våra könsrelationer är socialt konstruerade. Så även i maktrelationer och dessa maktrelationer favoriserar män. Om man inte bryter den könsbaserade traditionen så kommer dessa maktrelationer att fortsätta existera och det favoriserade könet kommer fortsätta att behandlas mer positivt när det gäller rekrytering, belöning och karriär (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Så respondenternas förslag om att ha namnlösa arbetsansökningar kan mycket väl vara ett bra steg i den riktning företaget vill gå. Då blir det den individen med den bästa kompetensen som får jobbet och kön favoriseras inte i en sådan stor grad. Detta kan bryta de traditionella könsrelationerna som existerar och som företaget vill ska brytas.

Att målet kanske inte kommer nås vid 2015 är inte så konstigt. Att förändra en organisationskultur är en trög process och det ligger i människans natur att ha ett motstånd mot förändringar i invanda mönster. Respondenterna säger att man behöver få in fler kvinnor i företaget och locka in dem till företaget. Henrekson (2004) menar att man behöver större morötter för kvinnor för att de ska vara villiga att bryta de traditionella könsmönstren som finns och att männen behöver omvärdera vad kvinnor kan. Så om man ska få kvinnor intresserade att söka till företaget kan man se att jämställdhetsmålet antagligen behövs. Kvinnor som söker

vet att företaget vill ha kvinnliga chefer och de har dessutom speciella utbildningsprogram för kvinnor som vill bli chefer. Detta är en stor morot och en viktig del för att förändra kulturen till en mer jämställd kultur. Respondenterna förslår även att man ska vända sig till utbildningar i en tidig ålder för att få fler kvinnor intresserade. Detta är mycket möjligt ett steg som kan bryta den könsuppdelning som existerar på arbetsmarknaden och inom företaget. Om företaget kan gå in på till exempel gymnasienivå och visa att de är öppna för att anställa kvinnor och män i lika stor utsträckning och att varje individ möts med respekt för sitt yrkesval så tar man ett steg mot att nå 30/70 målet (Regeringskansliet, 2008). Detta är ju ett steg som är långsiktigt och det kanske också innebär att målet inte nås 2015, utan man istället får ta de långsamt och säkert istället för att se det kortsiktigt.

Företaget är ju som arbetsgivare skyldiga att se till att det existerar en god arbetsmiljö på företaget och det är även en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Respondenterna har en del nya förslag på hur man kan nå 30/70 målet, men arbetsgivaren är inte enligt lag skyldig att vidta alla förbättringar. Istället ska det vägas mot omkostnader, men det betyder inte att dyra omkostnader ska uteslutas. Om arbetsmiljön blir bättre, i detta fall ett mer jämställt företag där män och kvinnor utvecklas i samma grad, så ska inte dyra omkostnader uteslutas. Dessa förslag som respondenterna har kommit med måste arbetsgivaren ta ställning till och se om det är steg mot en bättre arbetsmiljö (Arbetsmiljölagen).

7. Avslutande diskussion

I detta avsnitt ger jag en sammanfattning av resultat och analys och att frågeställningen och syftet på uppsatsen är besvarat. Jag ger också förslag på vad företaget kan göra mer eller tänka på för att få en jämställd organisation och förslag på vidare forskning.

7.1 Sammanfattning

Syftet med min uppsats var att undersöka ett specifikt företags jämställdhetsmål. Ett mål de kallar 30/70 målet, man vill uppnå 30 procent kvinnliga lönesättande chefer. Målet existerar i hela företaget, men jag intervjuade respondenter från en affärsenhet. För att hjälpa mig att uppnå mitt syfte hade jag tre frågeställningar. Dessa var:

- Hur ser arenan ut för att uppnå 30/70 målet i jämställdhetsplanen?
- Vilka faktiska hinder finns det för att man inte skulle kunna uppnå 30/70 målet?
- Vilka insatser kan tänkas vara nödvändig från organisationen för att uppnå 30/70 målet?

De möjligheter som finns för att företaget ska uppnå 30/70 målet som framgår från respondenterna är att det finns ett gott arbetsklimat där man hjälper och stöttar varandra. Det finns en bra dialog mellan arbetstagare och chefer, där man gemensamt tittar på utveckling och vilken karriärsvägar som är bra. Detta tyder på en stark organisationskultur där medarbetarna samlas, har en gemenskap och utvecklar sociala relationer med varandra. Detta är en nyckel till att företaget ska lyckas nå sitt mål. Att respondenterna är positiva till målet är även det en viktig del för att företaget ska nå sitt mål, medarbetarna måste vara en del i förändringsarbetet och utan deras stöd kommer företaget inte att nå 30/70 målet.

Att skaffa familj och barn som kvinna är inte något som ses som ett hinder, istället ser företaget på det som en positiv och utvecklande del av livet. Istället för ett kulturellt hinder, där det som ses som positivt för män är negativt för kvinnor och tvärtom, verkar inte existera när det gäller att vara föräldraledig. Respondenterna menar att det är upp till varje individ att själva bestämma eller lösa hur man mycket man vill vara föräldraledig, det finns inget hinder från företagets sida. Företaget leder ett liberalt arbete, där de bland annat använder sig av flexitid och låter individen själva lösa sina situationer. Dessutom ser företaget inga problem med att anställa någon som chef, för att de är kvinnor och har eller ska ha barn. Sammanfattningsvis så finns det starka möjligheter för att 30/70 målet ska nås. Men det finns även en del hinder som behövs lösas.

De hinder som existera på företaget för att 30/70 målet ska nås är ålder, utbildning, manligt klimat och det respondenterna kallar orättvisa mot männen. En del hinder är praktisk hinder som kan lösas och andra är hinder som sitter djupt rotade i organisationskulturen och som behöver tid och resurser för att lösas.

När respondenterna talar om ålder som ett hinder menar de att det finns en hög medelålder på företaget där större andelen är män. Respondenterna tror att detta

kan få unga kvinnor att känna att de inte vågar ta steget mot en chefstjänst. Detta på grund av att kulturen och arvet i företaget är "gammaldags" och detta kan medföra att kvinnor kan känna sig obekväma. Att företaget lever kvar i en gammal organisationskultur är en så kallad dysfunktionell kultur och detta försvårar det för företaget att förändra organisationen.

Ett annat hinder respondenterna talar om är utbildning, att det inte finns tillräckligt många kvinnor med rätt utbildning för jobben. För respondenterna är det viktigt att de som är chefer har den utbildning som krävs för att klara av jobbet. Att en tekniker är chef över andra tekniker och att det inte sitter en ekonom som chef som inte förstår hur tekniker arbetar. Detta problem är något som existerar mycket utanför företagets gränser, men respondenterna tycker att företaget ska locka in fler kvinnor till företaget. Men där ligger ett till hinder, att kulturen inom ett tekniskt företag är väldigt maskulin. Kvinnor kan känna sig obekväma i en sådan kultur och söker därför inte dit. Om man inte får tillräckligt med kvinnliga medarbetare så kommer man inte upp en rättvis andel kvinnliga chefer.

Att det existerar ett manligt arbetsklimat ser respondenterna som ett hinder för 30/70 målet. De talar om att det finns en stark gemenskap inom företaget där man hjälper varandra, men samtidigt säger de även att det finns en stark manlig kultur. Ett fall är att det pågår diskriminering då man öppet skämtar om att kvinnor skulle vara mindre tekniska än männen. Ett annat fall är att kvinnor kan känna att det känns jobbigt att söka chefstjänster, då de kanske får höra att de fick jobbet på grund av deras kön och inte för deras kompetens. Företaget har en maskulin organisationskultur där kvinnor inte utvecklas i samma grad som männen. Har man då ett mål där man vill öka antalet kvinnliga chefer men där de inte kan utvecklas blir ett hinder.

Ett sista hinder är att respondenterna tycker 30/70 målet skapar en orättvisa mot männen. Med detta menar de att företaget är så fokuserat på målet och att främja för kvinnor att man inte längre ser individer, utan grupperna män och kvinnor. Detta kan man se som företagets försök att förändra organisationen och att detta möts med fördomar mot förändringar. Man kan se det som ett kulturellt motstånd, då man ser kvinnor som ett hot till det männen har rätt att "äga". I detta fall chefspositioner och makt.

Förutom de insatser som görs för att nå målet, som till exempel mentorskapsprogram och kurser i kvinnligt ledarskap, så hade respondenterna lite andra tankar om vad som kan behövas. Bland annat att få i fler kvinnor i företaget, så ökar kanske chansen att få kvinnor som vill bli chefer, ett förslag var att gå ut på gymnasienivå och berätta om företaget och visa att det är "kvinnovänligt". Detta för att få kvinnor intresserade av teknikbranschen och att det är en bransch där de kan utvecklas. De tycker även att det är viktigt att ha en öppen dialog om hur man behandlar varandra, vilket kan vara bra med tanke på att resultatet visar på att det är ett manligt klimat där kvinnor i viss mån kan känna sig diskriminerade.

Sammanfattningsvis så kan man se att företaget har möjlighet att nå 30/70 målet, men till 2015 kan vara ett problem om man vill ha ett långvarigt resultat. Det

kanske är bättre att man istället satsar på att arbeta mot en öppnare organisationskultur, där alla får känna sig välkomna. Att skapa ett klimat där kvinnor känner sig bekväma och känner att de vill och kan utvecklas. De hinder som existerar idag på företaget har väldigt mycket att göra med att kvinnor känner sig obekväma och därmed inte vågar ta chefspositioner. Att respondenterna är positiva till 30/70 målet tyder dock på att det finns en vilja inom företaget att ha en mer jämställd arbetsmiljö.

7.1 Förslag på åtgärder

Jämställdhetsfrågan är alltid aktuell och det är även en känslig fråga. Hur ska man skapa ett jämställt samhälle eller en jämställd organisation då man vet att för att skapa jämställdhet krävs det att ett av könen måste lämna makt? Makt som väldigt gärna inte lämnas. Men någonstans måste man ju börja och företaget har ju tagit ett steg i rätt riktning. De vill stötta och främja för kvinnligt ledarskap, men är det verkligen på bekostnad av männen? Jag tycker inte att männen diskrimineras på grund av att man lägger ett större fokus på att främja för kvinnor. Siffrorna talar fortfarande sitt tydliga språk och det är fortfarande männen som sitter på flest chefspositioner och i ledande styrelseposter. Det vill säga att kvinnor fortfarande kämpar mot könsstrukturer. Dessutom är det ganska tydligt från respondenterna att kvinnor inte vill ha chefspositioner på grund av någon slags kvotering då man har ett 30/70 mål. Kvinnor vill ha tjänsterna för att de har kompetensen till det och om det i ett fall är en kvinna som är mer kompetent än en man, vad är det som är orättvist då? Om man ska ha en fungerande organisation där de mål och visioner man har ska uppnås behöver man kompetenta människor som leder. Viktigt att komma ihåg är dock att kvinnor som arbetar i en manlig organisation ibland inte utvecklas eller blir rekryterade på samma sätt som män. Därför är det viktigt att företaget har en policy som främjar för kvinnor.

En annan fråga som företaget kan ta till sig är om det finns så starka könsmonster inom organisationen att de behöver fler åtgärder än dem de har för 30/70 målet? Respondenterna talar mycket om att kvinnor kanske känner sig obekväma i den arbetsmiljön som existerar på företaget. Vad kan man då tänka sig för andra åtgärder för att nå målet? Det som respondenterna själva föreslår är att ha en öppen dialog på arbetsplatsen, men det är en stor arbetsplats och för att en dialog ska fungera behöver alla medarbetare vara med på det. Dock måste man ju börja någonstans och man kanske kan börja på en liten grupp. Möte eller seminarium där man tar upp frågan om jämställdhet, kanske en gång i månaden. Sedan utvärdera och se om det är något som fungerar och kan göras på en större skala i företaget.

Leder 30/70 målet till ökad jämställdhet? Eftersom det är en process som pågår just nu kan det vara svårt att se slutresultatet. Den bild jag själv har fått är att det kan leda till jämställdhet inom chefspositioner, men inte inom alla plan på företaget. Jämställdhet för mig innebär att man behandlas lika oavsett kön och om det är som respondenterna säger, ett manligt klimat där det är okej att skämta om kvinnor på ett uppenbart diskriminerande sätt så är det inte jämställdhet. Jag tror att företaget behöver göra en djupdykning i företagets kultur och förändra den först för att lyckas ordentligt med 30/70 målet. Ska man skapa en jämställd

organisation, ska man göra det fullt ut. Att komma halvvägs är inte jämställdhet, det är bara ett försök till jämställdhet.

7.2 Förslag till vidare forskning

När jag började skriva på uppsatsen så hade jag svårt att hitta material till den. Det lilla jag hittade var dock relevant och skrivet ganska nyligen. Henrekson (2004) skriver i sin bok att det var först på 1990-talet som man började intressera sig för jämställdhet inom näringslivet. Det var också då man började forska om det. Men eftersom det finns dåligt med forskning är det absolut viktigt att det fortsätter att forskas kring ämnet. Jämställdhet ska genomsyra hela samhället och så även arbetsplatser, offentliga som privata. Det är viktigt med ny, relevant forskning för att organisationer, offentliga och privat, kan se vart problemet eller problemen existerar. Jag tycker även att det är viktigt att det forskas vidare på vad det kan finnas för verktyg för att åtgärda de problem som existerar.

8. Referenser

2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*. Stockholm: Regeringskansliet.

Arbetskonflikt, GU arbetsvetenskap,
<http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se/1akut/19arbetsmiljolagen.html#4> (hämtade 2012-10-21)

Arbetsmiljölagen SFS (1977:1160)

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Diskrimineringslagen SFS (2008:567)

Engström, L. (2005) *En sexists beklännelse*. Uppsala: Konsultförlaget

Flaa, P. Hofoss, D. Holmer-Hoven, F. Medhus, T. Ronning, R. (1998) *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur

DO; Franzén, C. Lärkeryd, P. Sjölander, S. Borgström, J (2010) *Det lönar sig: genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*.

Gemzöe, L (2002) *Feminism*. Stockholm: Bilda Förlag

Gullberg, H & Rundqvist, K. I (2010) *Arbetsmiljölagen; i lydelse den 1 januari 2010*. Stockholm: Nordstedts Juridik

Henrekson, M (2004) *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Stockholm: SNS Förlag

Holme, I-M & Solvang, B (1997), *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur

Jacobsen, D. I & Thorsvik, J (2008) *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund; Studentlitteratur

Kvale, S & Brinkmann, S (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

NE, www.ne.se/jamstalldhet (hämtade 2012-10-25)

NE, <http://www.ne.se/hen/1826342> (hämtade 2012-11-19)

Statistiska centralbyrån. *På tal om kvinnor och Män. Lathund om jämställdhet*. 2008

Sveriges Radio, <http://sverigesradio.se/sida/avsnitt/69106?programid=2071> (hämtade 2012-11-21)

Vetenskapsrådet: Forskningsetiska principer inom humanist-samhällsvetenskaplig forskning.

ISBN:91-7307-008-4

http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf (hämtade 2012-11-18)

Wahl, A. Holgersson, C. Höök, P. Linghag, S (2011) *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

Wahl, A (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärsutveckling*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm

Westlander, G (1984) ”Equality of the sexes in an Organizational Perspective: A Swedish Experiment” *Organization Studies* 1984, vol. 5 no. 3 243-259

Bilaga 1

Informationsbrev

Jag är socionomstudent på Göteborgs Universitet och just nu så skriver jag på mitt examensarbete, en C-uppsats,

Mitt syfte med min studie är att undersöka jämställdhetsplanen 30/70 mål och sätta det målet i fokus och undersöka den arena som finns på affärsenheten, vilka faktorer som möjliggör eller förhindrar att målet uppnås och vilka insatser som är nödvändiga för organisationen för att uppnå målet.

Intervjuerna som jag kommer att göra kommer att användas i min studie, jag kommer inte att använda mig av namn, de som ställer upp kommer vara anonyma. Jag behöver göra dessa intervjuer för att skapa ett resultat som sedan kommer analyseras. Det är frivilligt och du har all rätt att avbryta din medverkan i studien. Intervjuerna kommer bara att användas till C-uppsatsen och inget annat. Jag kommer att spela in intervjuerna, men de kommer att raderas när C-uppsatsen är klar.

Under mitt arbete och i samband intervjun kommer jag att följa de forskningsetiska riktlinjer som finns.

Stort tack för att du medverkar

Sara Dahlberg

Telefon: 0735-12 27 71

Mail: saradahlberg@live.se

Min handledare är Anita Kihlström och vid frågor kan hon kontaktas på: 031-786 57 75 eller via e-mail anita.kihlstrom@socwork.gu.se

Bilaga 2

Samtyckesblankett

Jag samtycker härmed till att medverka i studien och vet vad studiens syfte är. Deltagandet är frivilligt och att jag när som helst välja att avbryta min medverkan utan att det får några negativa följder. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer inte att föras vidare och mitt namn kommer att vara anonymt i det slutgiltiga arbetet. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer att behandlas på ett sådant sätt, så att min identitet inte röjs. Uppgifterna kommer att bevaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Den information jag lämnar kommer endast att användas till denna C-uppsats men jag är medveten om att slutversionen är offentlig.

Du kan kontakta mig på telefonnummer 0735-12 27 71 eller via mail: saradahlberg@live.se Du kan även kontakta min handledare Anita Kihlström på telefonnummer 031-786 57 75 eller via mail: anita.kihlstrom@socwork.gu.se

Ort/Datum

Informant

Student

Bilaga 3

Intervjuguide C-uppsats

- 1) Kvinna Man Annat
- 2) Ålder?
- 3) Vad har du för utbildning? Yrkeshistoria?
- 4) Nuvarande position? Vilken är din roll på affärsenheten?

- 5) På vilket sätt stödjer/främjar respektive hindrar arbetsklimatet att fler kvinnor kliver fram och söker ledare/chefspositioner?
- 6) Vilka möjligheter ser du ges till kvinnor på arbetsplatsen för att de ska kunna satsa på ledare/chefspositioner?
- 7) Finns det invanda mönster som hindrar ert affärsområde att nå 30/70 målet?
- 8) Tycker du att det finns motivation från ledningen, nuvarande chefer, för att främja kvinnligt ledarskap och kvinnliga chefer?
- 9) Kan du nämna några specifika möjligheter som är kopplat till arbetsplatsen som möjliggör 30/70 målet?

- 10) Att kombinera familjeliv med arbetsliv kan ibland stå i vägen för att klättra i karriärsstegen. Hur ser det ut hos er?
- 11) Tycker du att kön spelar en roll vid rekryteringar av chefspositioner? I så fall på vilket sätt?
- 12) Finns det något som hindrar att man inte satsar på 50/50 istället för 30/70 målet om syftet är att skapa jämställdhet?
- 13) Ser du några hindrande faktorer på den här affärsenheten som skulle påverka att 30/70 målet inte uppnås?

- 14) Vet du vilka insatser som inom affärsområdet tillämpas idag för att målet ska uppnås? Tycker du att det är tillräckligt?
- 15) Tror du att om man sänker eller höjer målet, att insatserna skulle få större effekt?

- 16) Är affärsenheten och de som jobbar här tillräckligt för att nå målet eller behövs det i ett större sammanhang, exempelvis behövs det tas in konsulter, anordna seminariedagar mm?
- 17) Tycker du att det hänger på medarbetarna eller chefer att målet nås? Fungerar samarbetet eller behöver det utvecklas/utvidgas?
- 18) Egna förslag/fritt ord!