



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Arbetsvetenskap 180hp

KANDIDATUPPSATS



På väg mot en mer jämställd arbetsplats

en kvalitativ studie om jämställdhetsarbetet på en offentlig förvaltning i sydvästra Sverige

Maria Nylander och Drita Shabani

Undersökning/upsats 15hp

Halmstad 2014-07-04

Högskolan i Halmstad
Hälsa och Samhälle
Arbetsvetenskapligt program

"På väg mot en mer jämställd arbetsplats"

- en kvalitativ studie om jämställdhetsarbetet på en offentlig förvaltning i sydvästra Sverige.

Arbetsvetenskap 61-90 hp
Vårterminen 2014
Författare: Maria Nylander &
Drita Shabani
Handledare: Agneta Hansson¹
Examinator: Mats Holmqvist

FÖRORD

Först och främst vill vi tacka våra trevliga respondenter och förvaltningen för att vi fick möjligheten att genomföra vår studie hos er. Vi är väldigt tacksamma över att vi har fått ta del av Era personliga berättelser om Ert arbetsliv. Utan Er hade det inte blivit någon uppsats!

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare, Agneta Hansson, som stöttat och hjälpt oss under vårt uppsatsarbete.

Vi vill även tacka vår studiekamrat Katja för våra gemensamma reflektioner och diskussioner under arbetets gång.

Att arbeta med uppsatsen har inneburit en del uppoffringar för våra familjer och vänner därav vill vi rikta ett särskilt tack till just dem. Tack för er förståelse och ert tålamod!

Maria Nylander & Drita Shabani

SAMMANFATTNING

- TITEL:** “På väg mot en mer jämställd arbetsplats” – en kvalitativ studie om jämställdhetsarbetet på en offentlig förvaltning i sydvästra Sverige.
- NIVÅ:** C-uppsats i ämnet Arbetsvetenskap
- FÖRFATTARE:** Maria Nylander & Drita Shabani
- HANDLEDARE:** Agneta Hansson
- DATUM:** Juni 2014
- SYFTE:** Studien syftar till att studera jämställdhetsarbetet och synen på jämställdhet i en kommunal förvaltning. Ambitionen är att ur ett jämställdhetsperspektiv identifiera förbättringsområden och komma med förslag på strategiskt jämställdhetsarbete och hållbar jämställdhetsutveckling inom förvaltningens olika enheter.
- METOD:** I vår studie har vi använt en kvalitativ ansats i syfte att nå en djupare förståelse för hur respondenterna upplever och ser på jämställdhet och jämställdhetsarbetet i förvaltningen. För att nå en sådan förståelse har vi sammanlagt gjort tio semistrukturerade intervjuer varav en dessa tio var en informantintervju. Vi använde oss av Kvaless meningskoncentrering där de större meningarna som intervjupersonerna uttalade formulerades mer koncentrerat för att underlätta analysen av vår empiri.
- RESULTAT:** Resultatet i denna studie tyder på att respondenterna har olika föreställningar om vad jämställdhet är och innebär. Medarbetarna och arbetsgivarna får inte tillräckligt med information vad gäller jämställdhetsarbetet och de flesta känner inte till förvaltningens jämställdhetsplan. I och med detta kan de inte heller tillämpa eller arbeta utifrån jämställdhetsplanen i förvaltningens dagliga arbete.
- NYCKELORD:** Jämställdhet, organisationskultur, jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering

ABSTRACT

TITLE: "Toward a more equal workplace" - a qualitative study on gender mainstreaming in public administration in southwestern Sweden.

LEVEL: Bachelor thesis in Work science.

AUTHORS: Maria Nylander & Drita Shabani

MENTOR: Agneta Hansson

DATE: June 2014

AIM: The study aims to examine gender equality and the perception of equality in a municipal administration. The ambition is that from a gender perspective to identify areas for improvement and make suggestions on strategic gender equality and sustainable gender development in the administrations different units.

METHOD: In our study we have used a qualitative approach in order to reach a deeper understanding of how respondents perceive and look at gender and gender equality in the administration. In order to achieve such understanding we have made a total of ten semi-structured interviews which one of these ten was an informant interview. We used Kvale's sentence concentrator where the larger sentences that respondents stated were formulated more concentrated in order to facilitate the analysis of our empirical data.

FINDINGS: The result of this study indicates that respondents have different perceptions of what equality is and means. Employees and employers may not get enough information in terms of gender equality, and most are not aware of administration's equality plan. In doing so, they cannot apply or work from gender perspective in the administration's daily work.

KEY WORDS: equality, organizational culture, gender equality and gender mainstreaming

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Disposition.....	2
2. Tidigare forskning	3
3. Teoretiska utgångspunkter.....	6
3.1 Jämställdhet.....	6
3.2 Organisationskultur	7
3.3 Kön och organisationskultur.....	8
3.4 Jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering	9
4. Metod	12
4.1 Kvalitativ metod	12
4.2 Kvalitativa intervjuer.....	12
4.3 Urval.....	13
4.4 Reliabilitet och validitet	14
4.5 Analys tolkning av material	14
4.6 Etiska överväganden.....	14
4.7 Metod diskussion.....	15
5. Resultat.....	16
5.1 Föreställningar om jämställdhet	16
5.2 Föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete.....	18
5.3 Föreställningar om attityder, normer och värderingar – Organisationskulturen	19
6. Analys.....	23
6.1 Föreställningar om jämställdhet	23
6.2 Föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete.....	23
6.3 Föreställningar om attityder, normer och värderingar – organisationskulturen	24
6.3.1 Yngre och äldre generationen.....	25
7. Diskussion	27
7.1 Vidare forskning.....	28
8. Referenser.....	29
8.1 Rapporter.....	29
8.2 Elektroniska källor	29

Bilaga 1	30
Bilaga 2	32
Bilaga 3	33

1. Inledning

I följande kapitel beskriver vi vårt val av uppsatsområde, problemformulering, syfte och frågeställningar som ligger till grund för vår studie. Vi avslutar även med en förklarande disposition av uppsatsen.

Vi delar ständigt in människor och företeelser i kategorier manligt och kvinnligt, vi "genusfierar" vår omvärld. Det kan gälla leksaker, kläder, yrken, människor sätt att röra sig och tala. Ett av perspektiven är att vi ser det manliga och det kvinnliga som varandras motsatser. Med det menas att vi tillskriver flickor och pojkar motsatta egenskaper, intressen och beteenden och tar för givet att en speciell egenskap, intresse eller beteende inte är passande för det motsatta könet. Detta bidrar till ett icke-jämställt samhälle då våra föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt tar över och det bildas en kultur med normer och värderingar när det gäller exempelvis vad som är ett passande yrke för en kvinna eller en man. Detta bidrar även till att kvinnor och män inte har lika möjligheter och villkor i arbetslivet då organisationskulturen, det vill säga de normer och värderingar, som finns i organisation kan vara svåra att förändra (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Jämställdhet är för många ett laddat ord och både kvinnor och män har säkert hamnat i heta diskussioner där just jämställdhet har varit huvudtemat. Jämställdhet är ett begrepp som används på många olika sätt och i olika sammanhang som resulterar i olika uppfattningar om vad jämställdhet egentligen innebär. Jämställdhet handlar främst om att vi människor ska ha samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter oberoende av om vi är kvinna eller man (Amundsdotter & Gillberg, 2003). Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken lyder att "*män och kvinnor skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*" (www1). För att ha makten att forma samhället och sina liv måste kvinnors och mäns möjligheter vara på lika villkor och värderas lika högt. Sverige har utvecklats vad det gäller jämställdhet. Det finns trots det en del kvar att göra för att det ska bli jämställt sett över hela arbetsmarknaden. Ett sätt att bedriva ett strategiskt jämställdhetsarbete och skapa ett mer jämställt samhälle är att få medarbetare och arbetsgivare medvetna om vad jämställdhet innebär men även att synliggöra kvinnors och mäns olika villkor (Amundsdotter & Gillberg, 2003).

Vi har fått möjligheten att genomföra en studie om strategiskt jämställdhetsarbete på en kommunal förvaltning i sydvästra Sverige. Förvaltningen idag är mansdominerad med ca 300 anställda. Vi kommer att undersöka hur medarbetare och arbetsgivare ser på jämställdhet, hur de arbetar med jämställdhetsarbetet idag och hur de skulle kunna arbeta vidare med det. Studien syftar till att beskriva synen på jämställdhet i förvaltningen och ambitionen är att komma med ett förslag för hur de kan arbeta vidare för att uppnå en mer jämställd arbetsplats.

1.1 Problemformulering

Denna uppsats ämnar till att undersöka förståelsen för hur jämställdhet och jämställdhetsarbetet upplevs av både medarbetare och arbetsgivare inom en kommunal förvaltning i sydvästra Sverige. Ambitionen med denna studie är att identifiera och komma med ett förslag för hur de i framtiden kan arbeta för en mer jämställd arbetsplats.

1.2 Syfte

Studien syftar till att studera jämställdhetsarbetet och synen på jämställdhet i en kommunal förvaltning. Ambitionen är att ur ett jämställdhetsperspektiv identifiera förbättringsområden och komma med förslag på strategiskt jämställdhetsarbete och hållbar jämställdhetsutveckling inom förvaltningens olika enheter.

1.3 Frågeställning

För att kunna besvara studiens syfte har tre frågeställningar tagits fram:

- Vilka uppfattningar har respondenterna om jämställdhet och jämställdhetsarbetet?
- Hur påverkas förvaltningens jämställdhetsarbete utav organisationskulturen, det vill säga de attityder, normer och värderingar som finns i organisationen?
- Vilka möjligheter finns för förvaltningen att arbeta vidare med ett strategiskt och hållbart jämställdhetsarbete?

1.4 Disposition

Kapitel 2 – Tidigare forskning – I detta kapitel återger vi tidigare forskning om jämställdhetsarbete, jämställdhetsintegrering och organisationskultur för att få klarhet i jämställdhetsprocessen och på så sätt kunna återkoppla materialet till teoretiska perspektiv.

Kapitel 3 – Teori – I detta kapitel återger vi teorier som vi anser relevanta för vår studie. Dessa teorier berör jämställdhet, organisationskultur samt teorier kring jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering.

Kapitel 4 – Metod – I metodavsnittet redogör vi för vårt val av metod. Vi beskriver sedan vårt tillvägagångssätt. Detta inkluderar vilka teorier som kommer tas upp och varför, hur vår studie har gått till samt metoddiskussion.

Kapitel 5 – Resultat – Detta avsnitt redovisar resultatet av vår studie och vi har valt att använda oss av olika analyskategorier för att läsaren lätt ska kunna följa och dra egna slutsatser.

Kapitel 6 – Analys – I analysen kommer vi att diskutera resultatet från studien utifrån teorierna i uppsatsen. Analysen genomförs utifrån de olika analyskategorier som vi har använt oss av i resultatet. De frågor som berör organisationer generellt sett besvaras med hjälp av teorin, medan frågor gällande förvaltningen besvaras med stöd av respondenternas svar.

Kapitel 7 – Avslutande diskussion – Vi kommer avslutningsvis i kapitel 7 att dra slutsatser utifrån vår analys samt ge förslag till vidare forskning. I den avslutande diskussionen kommer vi att besvara vår frågeställning om hur förvaltningen kan gå tillväga för att skapa en mer jämställd organisation. Det gör vi genom att ge förslag på åtgärder som kan underlätta i förvaltningens strategiska jämställdhetsarbete.

2. Tidigare forskning

Det finns tidigare forskning och studier med anknytning till vårt kunskapsområde om jämställdhetsarbete, jämställdhetsintegrering och organisationskultur. Vi har valt att utgå från dessa för att få klarhet i jämställdhetsprocessen och på så sätt kunna återkoppla materialet till teoretiska perspektiv.

Plagnol, A. C., Scott, J. och Schober, P. (2010) skriver om jämställdhet som betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män. De har gjort en studie som sammanfattar politiska insatser och realistiska strategier för att uppnå en ökad jämställdhet i betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män. Deras studie visar att arbetsmarknadens ojämlikhet mellan kvinnor och män ofta är sammankopplade med ojämlikhet i hemmet och att jämställdhetsfrågorna sedan länge har varit kända när det gäller betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män. Författarna redogör vidare för att förändringarna i arbetet, utvecklingen av mer flexibla arbetsformer, skillnaden i utbildningsnivå och de ökande kostnaderna ställer nya krav på män och kvinnors arbete. Förändrade migrationsmönster och den nya diskursen om mänskliga rättigheter understryker hur genusaspekter på betalt och obetalt arbete varierar kraftigt mellan ras och etnicitet, samt påverkas av klass och ålder. Den nuvarande ekonomiska krisen innebär att jämställdhetsfrågor riskerar att försummas medan omedelbara behov inriktas på att motverka den ökande arbetslösheten och minska faror som hotande nedskärningar. Men att glömma jämställdhet är kortsiktigt och kostsamt eftersom balansen mellan betalt och obetalt arbete är en viktig fråga. Vidare menar författarna att förändringar för kvinnor ofta beror på förändringar för män och att en minskning av männens arbetstid kan påverka arbetsgivarnas och samhällets uppfattning om en normativ familjestruktur och omsorgsansvar. Den nuvarande lågkonjunkturen kan ses som en möjlighet att främja befintliga strategier och låta folk arbeta flexibelt. Detta kan göra arbetsgivarna mer medvetna om de potentiella fördelarna med flexibla arbetsarrangemang. Enligt författarna rapporterade deltagarna i studien att vissa arbetsgivare uppmuntrar sina anställda att minska sina arbetstimmar för att sänka kostnaderna. Den efterföljande minskningen av lönerna är säkert inte önskvärdt för många hushåll, men ett mer jämlikt fördelat arbete skulle ha positiva konsekvenser för den inhemska arbetsdelningen. Lågkonjunkturen kan enligt författarna ses som en möjlighet att omförhandla arbete och liv. De berättar om att en del företag redan erbjuder möjligheter att arbeta flexibelt för att kunna attrahera de bästa begåvningarna, men att dessa alternativ oftast finns i kunskapsbaserade industrier. Därför är det viktigt att de som skulle påverkas av politiska åtgärder uttrycker sina åsikter och om möjligt peka ut potentiella fördelar för arbetsgivare och samhället som helhet (Plagnol et al., 2010).

Totta, Johanne M och Burke, Ronald J (1995) har gjort en studie som visar en process där Bank of Montreal har blivit fast beslutet att bli en jämställd arbetsplats. Idén uppstod under utvecklingen av företagets nya strategiska verksamhetsplan. Visionen var enligt författarna därför att integrera jämställdhetsarbetet i verksamhetsplanen. Följden blev att fyra arbetsgrupper skapades som skulle titta på att främja kvinnors ställning, anställning av ursprungsbefolkning och personer med funktionshinder och synliga minoriteter. Slutsatserna beskrevs i var och en av arbetsgrupperna och rekommendationerna från varje arbetsgrupp arrangerades i praktiken. Det som författarna redogör för i denna rapport är att normalt bestämmer sig en organisation för att utjämna sysselsättning och befordringsmöjligheter och i övrigt att ”hantera mångfald” under yttre tryck för att ”göra det rätta”. Med olika grader av

övertygelse och engagemang passerar ledningen ner uppgiften till en arbetsgrupp inom organisationens Hr-funktion, som blir ensam ansvarig för att utveckla och genomföra de program som anses nödvändiga. Förändringar görs bit för bit när de infinner sig och framstegen, när de väl uppstår, är långsamma. Ledningsgruppen i Bank of Montreal har skapat en rättvis arbetsplats och gjort jämställdhetsarbetet till en prioritering. Organisationens Hr-funktion har gjort så att jämställdhet och mångfald integreras i det vardagliga arbetet i livet på banken. Ledarna såg också en konkurrensfördel i att omdefiniera banken som en mycket mindre hierarkisk, mycket mer Community-driven organisation, där många fler viktiga beslut fattas på lokal nivå. De försöker också enligt författarna att anställa de bästa människorna i branschen, människor som inte bara är högutbildade, men också drivna, självständiga och egennyttiga. Mycket flexibla personer som ansågs skulle se till bankens bästa. För att attrahera och ge näring åt personer med dessa egenskaper visste ledarna att det skulle krävas inget mindre än en total kulturell omvandling. I centrum för denna förändring skulle vara ett klimat av en jämlik arbetsplats, en kollegial och välkomnande miljö där alla anställda skulle ha lika tillgång till karriärutveckling och möjligheter till avancemang, och där alla anställda aktivt skulle uppmuntras att nå sin fulla karriärpotential. Författarna skriver vidare om att jämställdhet kräver mångfald i arbetslivet. De fyra arbetsgrupperna blev medelpunkten för att identifiera hinder för mångfald och jämställdhet samt för att utarbeta nya strukturer och program som gör det möjligt för banken att nå sina mål. Naturligtvis kan inte ett fåtal individer, oavsett hurhängivna de är, göra så att det blir en stor kulturell förändring skriver författarna. Det som krävs enligt författarna är en enorm mängd kommunikation och en lika stor mängd problemlösning på arbetsplatsen vilket i sin tur kräver ett nätverk som kan tillhandahålla konsekvent samarbete och stöd. Det är enligt författarna svårt att tänka på ett stort företag i Nordamerika som är i omkonstruktion eller vad som krävs för att bli mer produktiva och konkurrenskraftiga. När det sker en förändring händer det snabbt. För dem som motsätter sig förändring, eller är inte beredda, kan detta skapa en kris. För dem som omfamnar en förändring och gör det till en vän skapar det möjligheter. De förändringsbenägna ser fram emot att förvärva nya färdigheter och de njuter av att ta fram nya och bättre sätt att lösa problem och göra affärer. På Bank of Montreal är det enligt författarna sådana människor som är lätta att känna igen. Det är samma människor som förstår värdet av mångfald i arbetslivet och vikten av en jämställd arbetsplats och som inte förstår varför någon skulle motsätta sig detta (Totta et al., 1995).

Locke & Guglielmino (2006) har utfört en kvalitativ studie av ett förändringsarbete på ett stort universitet. Deras studie indikerar att organisationskultur är en grundläggande faktor vad gäller lyckade förändringar. Författarna menar att det är nödvändigt för en organisation att anta en delad syn som är kommunicerad om en organisation vill få till permanenta förändringar. De menar vidare att det är en kritisk faktor att ledningen erhåller både en medvetenhet och en djup förståelse för vilka stora subkulturer som har inflytande i organisationen innan de påbörjar en planerad förändring. Locke & Guglielmino menar på att en framgångsrik förändringsledare är medveten om att starka subkulturer ofta kan bjuda tillräckligt motstånd för att få ett förändringsinitiativ att misslyckas och de redovisar att så mycket som tre fjärdedelar av alla förändringsarbeten misslyckas till följd av organisationskulturella faktorer. Locke & Guglielmino menar vidare att om ledningen har en bättre förståelse för vad som står på spel för subkulturmedlemmar så kan ledningen bättre sympatisera med medlemmarnas motstånd och få en mer realistisk uppfattning om hur förändringsarbetet ska genomdrivas. De menar att effektiva förändringsarbeten kräver en väl iscensatt och samordnad plan som svarar väl på behovet från de medlemmar som måste förändras. Locke & Guglielmino menar att det bästa sättet att förankra förändringar i en organisation är att koppla ihop de nya grundläggande antagandena med de grundläggande

antaganden som redan finns i den existerande kulturen för att sedan återkommande förstärka dessa över tid. Författarna menar att ledningen måste förstå att en enda person inte kan göra skillnad och därför måste ledningen öka sin förmåga att bli bra på att involvera flera andra personer. Vidare menar författarna att om ledningen inte är villiga att ge upp en del av den egna makten kommer organisationen aldrig att bli bättre än vad en människa kan bli, vilket författarna menar är ganska begränsande (Locke & Guglielmino, 2006).

3. Teoretiska utgångspunkter

Vi har valt att utgå från tre teoretiska perspektiv som stöd för vår referensram för att tolka resultaten. Dessa är Jämställdhet, organisationskultur och jämställdhetsarbete/jämställdhetsintegrering. Vi anser att dessa teoretiska perspektiv kompletterar varandra och utgör en grund för vår studie.

3.1 Jämställdhet

Vid intervjuerna som har gjorts har respondenterna själva fått beskriva vad jämställdhet är för dem och de har fått berätta vad de syftar på när de använder begreppet. I denna del redogörs teoretiskt för de vanligaste tolkningarna, motiven och drivkrafterna, eftersom det blir användbart senare vid analysen av respondenternas tolkningar. Hur jämställdhet tolkas och förstås är något som görs i samspelet mellan människor i ett speciellt sammanhang, exempelvis i en organisation. Därför kan förståelsen av jämställdhet skilja sig mycket både mellan organisationer och mellan människor. Detta skriver även Wedin (2009) om att det finns det många olika uppfattningar om vad jämställdhet är. Jämställdhet är ett begrepp som används på många olika sätt och sammanhang. Jämställdhet är enligt författaren en vision eller ett mål och definieras som att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och lika villkor i samhället (Wedin, 2009). Regeringen beskriver jämställdhet som jämställdhetspolitiska mål som syftar dels till att motverka och förändra system som konserverar fördelningen av makt och resurser mellan könen på en samhällelig nivå, dels till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. Genom att kvinnor och män har lika inflytande i alla delar av samhällslivet får vi enligt regeringen också ett mer rättvist och demokratiskt samhälle. Jämställdhet bidrar också enligt regeringen till en bättre ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och kreativitet främjas (SOU: 2005:66). Jämställdhet kan enligt Wedin (2009) ha både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. I den kvantitativa aspekten är det arbetet mot att uppnå lika många män som kvinnor på en arbetsplats. Ur den kvalitativa aspekten är strävan efter att både kvinnor och män ska ha lika möjligheter och villkor. Kvinnor och män ska kunna ha samma påverkansmöjligheter och deras erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara på. Vidare skriver Wedin (2009) att en organisation kan vara ojämsställd fastän där är en jämn könsfördelning på grund av att könen inte har lika villkor. Amundsdotter och Gillberg (2003) beskriver att jämställdhet handlar om rättvisa och de mänskliga rättigheterna. Den tydligaste och mest aktuella rättvisefrågan just nu är det som står i Jämställdhetslagen om att kvinnor och män ska lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Enligt författarna är en jämställd arbetsplats lika rättigheter för kvinnor och män, lika möjligheter, skyldigheter och förutsättningar. Det handlar om att varje människa är betydelsefull och att i ett demokratiskt samhälle ska vi bemötas som individer och inte som ett kön (Amundsdotter & Gillberg, 2003). I svenskt arbetsliv uttrycks jämställdhet som rättesnöre via jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen kom till 1980 och har skärpts och kompletterats vid ett flertal tillfällen sedan dess (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011). 1 januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft och ersätter den tidigare jämställdhetslagen. Lagen är till för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell uppfattning med mera. I diskrimineringslagen står det att varje arbetsgivare med minst 25 anställda är skyldiga att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska redogöra för arbetsförhållandena, möjligheter att förena föräldraskap och arbete, förekomsten av trakasserier på grund av kön eller sexuella

trakasserier, ojämn könsfördelning på arbetsplatsen, benägenheten att söka arbete och utveckling, rekryteringsprocessen med rekryteringsbeslut samt en lönejämförelse mellan kvinnor och män (www2).

Den svenska arbetsmarknaden påstås vara den mest könssegregerade i världen. Könssegregeringen på arbetsmarknaden har flera dimensioner och kan därför beskrivas på olika sätt. För det första talas det om horisontell segregering, vilket innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetsgivare, arbetar inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Den vertikala segregeringen, innebär att kvinnor och män inte finns på samma hierarkiska nivåer, att kvinnor inte innehar chefspositioner i samma utsträckning som män. Det har visats att svenska kvinnor är överrepresenterade bland dem som är överutbildade för sitt arbete, det vill säga de har mer utbildning än vad som motsvarar arbetets kvalifikationskrav. Horisontell och vertikal könssegregering på arbetsmarknaden är två dimensioner som vanligtvis åsyftas. När arbetsmarknaden granskas närmare framträder även den interna könssegregeringen vilket betyder att kvinnor och män med samma yrke (och ibland samma arbetsgivare) utför olika arbetsuppgifter eller specialinriktningar. Det innebär att även ett till synes könsintegrerat yrke kan vara starkt könssegregerat i praktiken (SOU, 2005:66).

3.2 Organisationskultur

När det talas om organisationskultur kan det betyda många olika saker beroende på vem som tillfrågas och i vilket sammanhang det gäller. Det kan enligt Jacobsen och Thorsvik (2008) handla om ledarskapets utformning, värderingar i företaget, både uttalade och outtalade normer i olika grupperingar. Det som kännetecknar en organisationskultur enligt författarna är hur människor utvecklar gemensamma mönster, värderingar och normer som yttrar sig i särskilda handlingssätt. Det kan skilja sig åt mellan organisationer hur organisationskulturen yttrar sig. Ett annat kännetecken för de flesta definitioner av organisationskultur är ett utpräglat fokus på upplevelser, tankar, och åsikter som är gemensamma för flera personer i ett visst socialt sammanhang. Amundsdotter och Gillberg (2003) skriver om organisationskultur som en föreställning om vad som passar kvinnor och män, vad som är kvinnligt respektive manligt och menar på att det är våra normer och värderingar som styr detta. Likt Amundsdotter och Gillberg (2003) tar även Jacobsen och Thorsvik (2008) upp hur en stark organisationskultur kan vara avgörande för hur lyckad en verksamhet är genom medarbetarnas upplevelser av samhörighet och gemenskap. Jacobsen (2005) beskriver organisationskulturen som grundläggande antagande som ligger djupt inom människan och som oftast är dolda både för dem själva och för omgivningen. Vidare menar författaren att organisationskulturen handlar om hur människor uppfattar världen samt för hur saker och ting förhåller sig till varandra vilket leder till en livslång socialisationsprocess. Organisationskulturen består enligt Jacobsen av flera olika lager där normer och värderingar är ett av dem. Normer och värderingar bygger på våra grundläggande antaganden men är oftast mer medvetna och uttalade och de får även en mer direkt konsekvens för människors beteende. Dock är de oftast dolda för andra precis som de grundläggande antagandena. En värdering är något som människor anser rätt och bra och som de försöker handla i enlighet med (Jacobsen, 2005). Det är vanligt att anta att värderingar kommer till uttryck genom fattade beslut, riktlinjer och visioner (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Normer är det som människor uppfattar som acceptabelt eller oacceptabelt beteende och ofta innehåller normer riktlinjer för hur människor bör handla när någon inte följer dessa normer (Jacobsen, 2005). Amundsdotter och Gillberg beskriver en organisations kultur som skapas i relation med andra människor och att det är som en underförstådd överenskommelse om att *”så här gör vi här och så gör vi inte här”* (Amundsdotter & Gillberg, 2003). Vidare skriver Jacobsen och

Thorsvik (2008) om ytterligare ett lager där det handlar om attityder det vill säga tankar och åsikter som finns inuti människors huvuden. De menar vidare att organisationskultur både rör sig inifrån och ut och utifrån och in det vill säga omedvetna antaganden blir medvetna värderingar och normer som mynnar ut i ett visst beteende men ett visst beteende kan också skapa nya värderingar och normer som förändrar de grundläggande antagandena (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

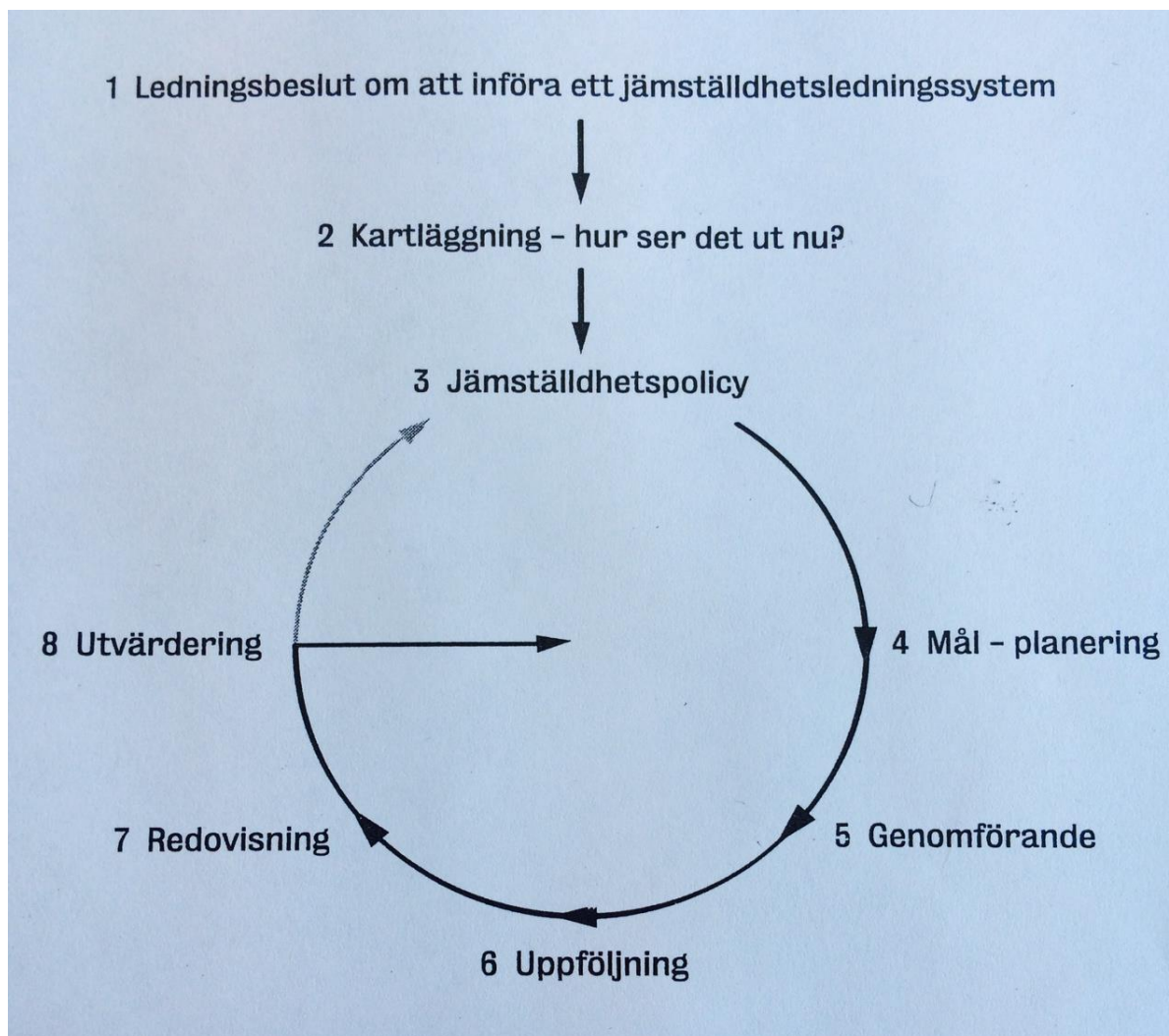
3.3 Kön och organisationskultur

Enligt Jacobsen och Thorsvik (2008) har kön hamnat i större fokus under senare år. Vidare skriver författarna att det har funnits lite intresse för att studera vilken betydelse kön har på organisationskulturen. Amundsdotter och Gillberg (2003) skriver att vi måste använda oss av flera olika perspektiv för att synliggöra de omständigheter i samhället som skiljer sig åt mellan kvinnor och män. För att förstå vilka omständigheter som ligger till grund för levnadsvillkoren och skillnaden mellan kvinnor och män måste vi titta på samhället och hur strukturen påverkar oss. Författarna menar på att det är människors relationer och våra handlingar som vägleds av kulturen som består av normer och värderingar. Jacobsen och Thorsvik (2008) berättar om att de studier som har gjorts har visat att kvinnor är mer benägna att utveckla starka sociala band med varandra på arbetsplatsen än män. Män är mer fokuserade på arbetsuppgifterna och deras sociala nätverk gäller oftast arbetet. Det har även framkommit i studier att sociala relationer mellan kön ofta är mer komplicerade än när det gäller samma kön. Det bildas enligt författarna en subkultur mellan män och kvinnor där exempelvis kvinnor tenderar att uppvisa ett större behov av vänskap och stöd på arbetsplatsen än männen. Begrepp och metaforer används med klara kvinnliga och manliga associationer och forskning kring kön i organisationer visar enligt författarna på att det ofta finns könsrollsstereotyper som dominerar i organisationer. Vidare skriver författarna att kön inte bara handlar om det genetiska utan även är ett begrepp som handlar om hur individer socialiseras in i olika könsroller. Individer utvecklar stereotyper, förväntningar och inställningar gentemot könsrollerna och könsrelationerna. Kön enligt Jacobsen och Thorsvik är sociala konstruktioner som speglar grundläggande antaganden, normer och värderingar som sedan överförs från generation till generation i samhället (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Wedin (2009) använder sig av begreppet genus och beskriver genus som de föreställningar och förväntningar på vad som är kvinnligt respektive manligt och att det är något som förändras under tid beroende på hur samhället förändras och utvecklas. Genus är inte medfött utan det är normer som skapas kring kön och det är det kulturella och det sociala könet, våra uppfattningar om vad som är kvinnligt eller manligt (Wedin, 2009). Det finns enligt författaren Tiiu Soidre (2002) uppfattningar om att de äldres attityder gentemot arbetet främst är av det trygghetssökande och materialistiska slaget medan de yngre tycker att det är viktigare med ett intressant och meningsfullt arbete. De hävdar också att det har skett ett generationsskifte i de här avseendena och att de yngres värderingar kommer att bli styrande för utvecklingen framåt. Det som för individen tycks vara viktigt i arbetslivet och hur det ska vara kan bero på situationen och de förväntningar som finns på framtiden. Vidare menar författarna att värderingar och attityder skapas och formas tillsammans i samspelet med andra människor och att det görs sociala jämförelser. Enligt författaren tyder mycket på att moderna organisationer måste lära sig att leva med kulturella skillnader mellan generationerna som tidigare inte fanns. Jacobsen och Thorsvik (2008) skriver om en bok med titeln *Managing Generation* som kom ut 1996. Den handlar om att de som var födda i slutet av 1960-1970 talet skiljer sig från sina föräldrar när det gäller uppfattningen av hur arbetet och ledningen ska utformas. Idag talas det om att de som är födda på 1980 och 1990 talet och uppvuxna med modern informationsteknik, globalisering och internationell mångfald också skiljer sig klart

från sin föräldrageneration när det gäller attityder, värderingar och normer av relevans för arbetet (Jacobsen och Thorsvik, 2008).

3.4 Jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering

Lindholm (2011) beskriver jämställdhetsarbetet som ett konfliktfyllt perspektiv med motsättningar och svårigheter av olika slag. Vidare menar författaren att det är viktigt att uppmärksamma och göra människor medvetna när det gäller jämställdhetsarbetet. Även Amundsdotter och Gillberg (2003) skriver om betydelsen av medvetenhet när det gäller jämställdhetsarbetet. Författarna menar på att det är den rådande obalansen i makten mellan kvinnor och män som gör det svårt att arbeta med förändringar mot ett mer jämställt arbetsliv. Enligt Wedin (2009) handlar jämställdhetsarbete ur ett kvalitativt perspektiv om att kritiskt granska och ifrågasätta hur stereotypa uppfattningar utmärker arbetet. Jämställdhetsarbete kan enligt Wahl, Holgersson, Höök och Linghag (2011) aktivera motstånd. Det är de föreställningar om oss själva när det gäller vad en kvinna eller man ska göra och maktrelationen där emellan som gör att det bildas ett motstånd mot jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsarbetet berör alla men felet är att vi alla kategoriseras med utgångspunkt i kön. Författarna beskriver även att det i flera studier visat sig att män i allmänhet är mer negativt inställda till jämställdhet än kvinnor. Detta kan bero på en form av omedvetenhet i kombination med att män inte själva upplever några problem. Vidare menar flera forskare enligt författarna att mäns motstånd till jämställdhetsarbetet kan ha en logisk förklaring då det är de som har mest att vinna då de tjänar mer och har lättare att avancera på arbetsmarknaden (Wahl et al., 2011). Lindholm (2011) skriver om jämställdhetsarbetet som ett organisatoriskt utvecklingsarbete. Utvecklingsarbete handlar om långsiktighet då mycket av det offentliga finansierade och stödda utvecklingsarbetet ofta endast har fokus på kortsiktiga resultat. Utvecklingsarbetet kräver fortlöpande analys och reflektion, där olika strategier och synsätt kan balanseras mot varandra i vardagliga situationer av makt- och intressekonflikter, traditioner och rutiner på både samhälls- och organisationsnivå. Wedin (2009) beskriver hur viktigt det är att tillsammans med de anställda klargöra begreppet jämställdhet och vilka perspektiv som är nödvändiga för organisationens uppdrag. Kunskapen är en viktig förutsättning för jämställdhetsarbetet för att inte attityder och åsikter ska ta över. Det finns stor anledning enligt Alvesson och Due Billing (2011) att förespråka jämställdhet ur en organisationssynpunkt eftersom det innebär ett utökat urval vid rekrytering, samt ett sätt att mer rationellt använda sig av arbetskraften. En jämställd organisation innebär en större bredd av kunskaper, synpunkter, erfarenheter och idéer, vilket bland annat kan leda till ökad kreativitet. Men även om detta låter som en självklar fördel så är denna fråga mycket komplex i praktiken eftersom organisationer ibland finner det mer lönsamt att behålla den könssegregerade kulturen. Exempelvis så kan de dra fördel av kvinnor som nöjer sig med lågbetalda arbeten och därigenom ses som billig och foglig arbetskraft (Alvesson & Due Billing, 2011). Amundsdotter och Gillberg (2003) trycker även på att det är viktigt att titta på organisationsstrukturen och det som påverkar våra arbetsvillkor som exempelvis möjligheter till kompetensutveckling, hur rekrytering av chefer går till och arbetstiden. Författarna menar vidare på att för att kunna förändra måste kulturen bli synlig då kultur och struktur ofta går samman. Att konstatera skillnader är inte detsamma som att förstå varför det finns skillnader, och ett genusperspektiv ska bidra till att tydliggöra skillnaden mellan kvinnor och män. Amundsdotter och Gillberg har byggt upp en modell för jämställdhetsarbetet som efterliknas ett miljöledningssystem där det finns olika steg att ta sig igenom. Det är enligt författarna viktigt att ta sig igenom alla stegen och att det är något som får och ska ta tid. De menar på att tankar och förändring tar tid och det är tankarna som författarna anser ska ligga till grund för jämställdhetsarbetet.



Figur 1. En modell för jämställdhetsledningssystem (Amundsdotter & Gillberg, 2003, s. 131).

Jämställdhetsintegrering är ett sätt att föra in jämställdhet i vardagsarbetet och ska ständigt vara aktuell vid beslut och förändringar enligt Wedin (2009). Detta innebär att jämställdhetsperspektiv ska finnas i policydokument, i kvalitets och ledningsarbete men även i dagliga rutiner och processer (Wedin, 2009). Lindholm (2011) beskriver jämställdhetsintegrering som en strategi för att uppnå jämställdhet. Begreppet jämställdhet uppfattas på många olika sätt vilket får betydelse för hur vi organiserar jämställdhetsarbetet och vad som ses som viktigt för att nå målen (Lindholm, 2011). Europarådet använder definitionen (om) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser när de beskriver vad jämställdhetsintegrering innebär. Jämställdhetsperspektivet integreras i beslutsfattandet på alla nivåer och steg i processen av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin syftar till att uppnå övergripande jämställdhetsmål i vilka maktskillnaderna mellan kvinnor och män står i fokus. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Enligt regeringen skapas jämställdhet mellan kvinnor och män där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför är det viktigt att jämställdhetsperspektivet finns med i det dagliga arbetet (SOU: 2005:66). Lindholm (2011) definierar jämställdhetsintegrering med att verksamheterna bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds invånarna svarar lika mycket mot kvinnors som mäns utgångspunkter och

behov. Det brukar tas upp att den offentliga verksamheten också ska bidra till att uppnå jämställdhet i samhället. Jämställdhetsintegrering ska enligt Lindholm ses som en hållbar utvecklingsprocess och här i dessa sammanhang menar författaren på att det ska vara en utveckling som sker under tid.

4. Metod

I detta kapitel beskriver vi hur studien har genomförts, vilken organisation och vilket urval som gjorts, analysen av det insamlade empiriska materialet samt vissa etiska överväganden. Det kommer löpande föras diskussion kring de metodologiska valen vi gjort som sedan sammanfattas i en avslutande metoddiskussion.

Studien är utförd i en kommunal förvaltning med ca 300 anställda i en medelstor kommun i sydvästra Sverige. Vi skapade en kontakt med en informant i förvaltningen i ett tidigt skede. Det var efter denna informantintervju som tydligare frågeställning och syfte formulerades. Syftet är att studera jämställdhetsarbetet och synen på jämställdhet. Kommunen var intresserad av att se ett förslag på hur förvaltningen kan arbeta vidare i sitt strategiska jämställdhetsarbete. För att kunna utveckla ett förslag som förvaltningen kan ha nytta av ansåg vi att det var grundläggande att få en uppfattning om det pågående jämställdhetsarbetet och synen på detta och på jämställdhet inom förvaltningen. Vi har därför i vår studie valt att intervjua arbetsgivare och medarbetare från flera olika avdelningar.

4.1 Kvalitativ metod

I studien har vi utgått från en kvalitativ metod i intervjuform med induktiv ansats. Denscombe (2009) förklarar induktiv logik med att det upptäcks saker i den analyserade datan som det sedan skapas teoretiska referensramar kring baserat på vad som framkommer i resultatet (Denscombe, 2009). Kvalitativ forskning innebär att varierande metoder såsom exempelvis intervjuer, dokument och observation kan utnyttjas för att förklara ett fenomen (Widerberg, 2002). Genom att använda kvalitativa metoder kan ett fenomen förklaras och tolkas utifrån hur människor presenterar dem. En kvalitativ ansats används när det gäller att förstå och angripa insamlad fakta vilket inte hade kunnat uppnås med en kvantitativ metod såsom exempelvis enkäter då studien syftar till att undersöka hur förvaltningen idag arbetar med jämställdhetsarbete och hur de ser på jämställdhetsarbetet i förvaltningen (Denscombe, 2009). Ambitionen är att ur ett jämställdhetsperspektiv identifiera förbättringsområden och komma med förslag på strategiskt jämställdhetsarbete och hållbar jämställdhetsutveckling inom förvaltningens olika enheter.

4.2 Kvalitativa intervjuer

Vid insamlandet av det empiriska materialet har totalt tio personer intervjuats, en informant och nio respondenter, därför ges metoden kvalitativa intervjuer en kortfattad beskrivning nedan.

Enligt Widerberg (2002) kan studier genom kvalitativa intervjuer av respondenter få fram många olika aspekter och genom respondenternas berättelser får undersökaren en djupare förståelse av intressanta teman (Widerberg, 2002). Valet av kvalitativa intervjuer gjordes för att kunna få ta del av respondenternas upplevelser och synsätt på jämställdhet och jämställdhetsarbete vilket Denscombe (2009) skriver är en av de mest användbara metoderna för att få fram relevant information. Det är från kartläggningen av dessa subjektiva upplevelser och synsätt eventuella förbättringsförslag kommer att utarbetas. Att genomföra en kvantitativ undersökning, exempelvis enkätundersökning hade inte tillfört någon ytterligare användbar information då vi inte är ute efter hur vanligt ett visst fenomen är (Widerberg, 2002). Studien genomfördes genom personliga, semistrukturerade intervjuer, som gav respondenterna en chans och möjlighet att själva berätta, reflektera, belysa och betona den

egna upplevelsen samt sina tankar och känslor på ett mer personligt och ingående sätt. Detta för att ringa in studiens tema inom ämnet utan att behöva låsa respondenten till någon form av förutbestämda svar. På så vis gav den semistrukturerade intervjun utrymme och förutsättningar för respondenten att ge utförliga och personliga svar (Denscombe, 2009).

Intervjuguiden utformades utifrån de teman som ligger till grund för studien; jämställdhet, organisationskultur och jämställdhetsarbete. De intervjuer som utgör det empiriska materialet i denna studie var formulerade kring bredare frågor utifrån de teman som låg till grund för studien som sedan anpassades och kunde utvecklas vid behov (se bilaga 1). Fördelen med detta var att respondenterna blev mer avslappnade och kunde tala ganska fritt vilket även resulterade i mycket överflödigt information vilket skulle kunna ha undvikits genom att ha en mer utarbetad förhandsstruktur på intervjun (Widerberg, 2002). Intervjun började med ett par lättare frågor; bakgrundsinformation om respondenten och frågor kring arbetet. I slutet av intervjun gavs respondenten möjlighet att själv tala om för oss om det var något som inte tagits upp men var relevant för studien. Intervjuerna varade mellan 35 och 60 minuter. Rollerna under intervjuerna var uppdelade, en av oss ställde frågorna och en den andre förde anteckningar. Alla intervjuer spelades in för att under resultatskrivning och analys ha fullständig och tillförlitlig dokumentation att gå tillbaka till (Denscombe, 2009). Intervjuerna diskuterades direkt efter att de avslutats, för att samla ihop intryck av vad som sagts och för att få med den tolkning som vi gjort av respondenterna (Widerberg, 2002). Alla inspelade intervjuer transkriberades. Innan intervjun påbörjades presenterades syftet med studien, respondenterna gavs möjlighet att ställa frågor, vi bad om tillåtelse att få spela in intervjun samt tillförsäkrade respondenterna att inspelad data behandlas konfidentiellt (Denscombe, 2009).

Alla intervjuer hölls av respondenterna vald plats, vilket var deras arbetsplatser och i deras egna arbetsmiljöer. Detta kan ses som positivt då respondenterna kunde känna sig bekväma och i kontroll. Det negativa med att genomföra intervjuerna på arbetsplatsen kan vara att respondenterna begränsas när det gäller ramarna om vad som får sägas om det egna arbetet när de befinner sig där (Widerberg, 2002). För att minska de negativa effekterna klargjordes tydligt genom både informationskravet (se bilaga 2) och samtyckeskravet (se bilaga 3) för respondenterna att de är anonyma och intervjuerna genomfördes i avskilda och stängda rum. Rummen ansågs som passande för ändamålet då det låg avskilt där det var fritt från eventuellt störande ljud (Denscombe, 2009).

Anonymiteten diskuteras mer ingående under kapitel 4.6 etiska överväganden.

4.3 Urval

Val av respondenter till studien gjordes genom ett subjektivt urval. Genom ett subjektivt urval, där undersökaren medvetet väljer ut de/det som passar syftet för studien, vilket här innefattar en arbetsgivare och två medarbetare från varje avdelning. En av fördelarna med just subjektiva urval är att undersökaren själv kan närma sig människor som denne anser skulle kunna vara avgörande för studien (Denscombe, 2009). Studiens urval bygger på respondenter som representerar tjänstemän samt personal som arbetar ute på fältet. I studien användes nio respondenter från tre olika avdelningar inom organisationen. För att få med både arbetsgivarperspektiv och medarbetarperspektivet så valdes en chef samt två av deras anställda på respektive enhet/avdelning. Detta för att kunna ställa medarbetarnas upplevelse/version av verkligheten mot chefens. För att täcka in genusperspektivet valdes en man och en kvinna från medarbetargrupperna på de olika avdelningarna.

Det kan diskuteras om fler intervjuer och fler respondenter hade kunnat bredda förståelsen kring upplevelserna och synsättet på jämställdhetsarbetet. Widerberg (2002) skriver att kvalitativa undersökningar används i exemplifierade syfte och eftersom studien syftar till att förstå enskilda individers upplevelser i en viss organisation, fanns ingen anledning till att utöka undersökningen. Det kan snarare ses som en fördel att intervjuerna istället fick ta lång tid och att en fördjupning i tolkning och analys därmed har varit möjlig (Widerberg, 2002).

4.4 Reliabilitet och validitet

Validitet syftar till att undersökningen mäter det den ska mäta, vad den är avsedd att mäta eller reflekterar sanningen eller verkligheten och inget annat. *Reliabilitet* avser undersökningens tillförlitlighet, att samma resultat uppnås vid andra tillfällen och framför allt av andra forskare. Det finns alltid problematik angående reliabiliteten i kvalitativa studier, det förutsätter att respondenterna svarade uppriktigt eller ärligt på frågorna och det är svårt att kunna verifiera om respondenterna svarade sanningsenligt. För att försöka öka trovärdigheten och således validiteten i studien har intervjufrågorna utformats utifrån relevanta teorier, det vill säga utifrån ett antal teman som förekommer i teorierna, såsom jämställdhet, genus, organisationskultur och jämställdhetsarbete. Intervjuerna spelades in och skrevs ut i sin helhet för att minska risken för feltolkningar och därigenom stärka validiteten. Validiteten i undersökningen är svår att tillförsäkra då det som mäts är hur arbetsgivare och medarbetare upplever och ser på jämställdhet och jämställdhetsarbetet på förvaltningen vilket innebär att samma resultat eventuellt inte kan uppnås eller överföras till ett annat tillfälle (Denscombe, 2009).

Till denna undersökning har vi som källa använt relevant litteratur för ämnet, kurslitteratur som ingår i utbildningens olika områden samt artiklar ifrån internet. Sökning av artiklar har gjorts på internet och genom olika databaser på högskolebiblioteket exempelvis ABI/INFORM Global. Alla artiklarna som har använts i undersökningen är peer reviewed.

4.5 Analys tolkning av material

I analysen tolkade vi det utskrivna materialet tillsammans för att få fram huvudkategorier, som genomsyrade intervjuerna. Vi läste underlaget många gånger, gjorde anteckningar och diskuterade olika teman. Vi använde oss av *meningskoncentrering* som enligt Kvale (2007) innebär att de större meningarna som intervjupersonerna uttalar formuleras mer koncentrerat. Långa uttalanden gjorde vi kortare och omformulerade innebörden till ett fåtal ord. Därmed fick vi mer kortfattad intervjutext men kvarhöll det betydelsefulla innehållet (Kvale, 2007). Den koncentrerade intervjutexten kategoriserade vi systematiskt och jämförde sedan med våra anteckningar. Efter flera diskussioner och reflekterande fick vi fram några kategorier, som vi delade in under de tre analyskategorierna.

4.6 Etiska överväganden

Utifrån *informationskravet* har vi lämnat information om undersökningen; om vem som gör undersökningen, vad den går ut på, vad syftet är och var resultaten presenteras och vem som har tillgång till den. Denna information lämnades till samtliga respondenter innan undersökningen genomfördes. Informationen gavs vid tre tillfällen; först vid ett inledande möte med informanten, därefter i ett informationsmail till respondenterna och dessutom ytterligare en gång innan en intervju påbörjades, detta för att tillförsäkra att alla hade fått informationen samt förstått den. Utifrån *samtyckeskravet* informerades deltagarna om att undersökningen är frivillig och även om man börjat svara på frågorna kunde man avbryta när som helst. Deltagarna informerades om att uppgifterna behandlas *konfidentiellt* så att ingen kan identifiera den enskilde. Resultaten presenterades på ett sådant sätt att respondenterna inte

går att identifiera. De resultat som erhöles av undersökningen presenterades för förvaltningen med förslag på vad de kan arbeta vidare med, och därmed har även *nyttjandekravet* uppfyllts (Vetenskapsrådet, 2011).

4.7 Metod diskussion

En kvalitativ undersökningsmetod var den mest lämpade eftersom studiens långsiktiga syfte var att utveckla ett förslag till ett strategiskt jämställdhetsarbete i förvaltningen. Ambitionen var att ur ett jämställdhetsperspektiv identifiera medarbetarnas och arbetsgivarnas syn på jämställdhet och komma med förslag på strategiskt jämställdhetsarbete och en hållbar jämställdhetsutveckling inom förvaltningens olika enheter. För att kunna undersöka detta behövde vi kartlägga och identifiera hur medarbetarna och arbetsgivarna såg på och arbetade med jämställdhetsarbete idag. Vare sig experiment, observation eller enkätundersökning hade kunnat besvara studiens frågeställningar. De fördelar som intervjun som metod gav har noga tänkts igenom mot dess nackdelar så som intervju effekten, tidsomfattningen, tillförlitligheten och den hämmande effekt som en inspelning kan orsaka (Denscombe, 2009).

Vid en semistrukturerad intervju kan en intervjuguide användas. Det är inte så enkelt att på förhand komma på frågor om det saknas bred kunskap i ämnet. I denna undersökning gjordes en intervjuguide med ett antal frågor, kategoriserade utifrån de teorier; jämställdhet, jämställdhetsarbete och organisationskultur som ansågs som relevanta för studien (Widerberg, 2002). Det som i efterhand kan konstateras är att ju fler intervjuer vi gjorde desto fler nya och relevanta frågor tillkom som t.ex. *Kan du beskriva skillnaden mellan yngre och äldre generationen när det gäller jämställdhet? Vilken betydelse har din titel om du tänker ur ett jämställt perspektiv?* Det innebär att den första intervjun saknade de frågor som tillkom framöver under de senare intervjuerna.

5. Resultat

Vi har valt att redovisa vårt resultat utifrån ett antal underrubriker för att underlätta för läsaren. Bearbetning av det empiriska materialet resulterade i följande huvudteman: Föreställningar om Jämställdhet, föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete och föreställningar om attityder, normer och värderingar – organisationskulturen. Då vi inte vill att läsaren ska lägga sina värderingar i vid om det är en kvinna, man, arbetsgivare eller medarbetare som anser något har vi valt att använda oss av respondent 1, 2, 3 och så vidare.

5.1 Föreställningar om jämställdhet

Alla respondenter har fått frågan om vad jämställdhet innebär för dem. Under intervjuerna visade det sig att de flesta har olika föreställningar om vad jämställdhet är och vad det handlar om. När vi ställde frågan blev respondenterna ofta tysta till en början och de flesta av dem verkade vara osäkra på vad jämställdhet innebär. Respondent 2 uttryckte att jämställdhet handlar om respekt mot varandra samtidigt som respondent 3 beskriver jämställdhet som:

”Jämställdhet för mig är lika inför lagen, nationalitet spelar ingen roll inte heller om du är man eller kvinna det har ingen betydelse. Sen tycker jag att det handlar om bemötande, att man är social och att alla känner sig välkomna. En positiv anda.”

Respondent 5 menar på att jämställdhet inte handlar om manligt och kvinnligt utan säger:

”Har inte riktigt med könet att göra utan jämställdhet är för mig hur man får sin röst hörd och respekt ifrån omgivningen.”

Respondent 5 berättar vidare att det är just det här med respekten för varandras arbetsuppgifter som har stor betydelse för jämställdheten och att det inte spelar så stor roll om det är en man eller kvinna som utför det. För respondent 4 innebär jämställdhet lika lön för lika arbete men även lika villkor och behandling. Vidare påpekar respondent 4 också att det finns skillnader i förvaltningen i form av att män och kvinnor kan ha samma eller liknande uppgifter men att de har olika lön. Titlar är också något som skiljer sig åt enligt flera utav respondenterna. Respondent 4 menar på att:

”Jag tycker inte att jag är jämställd gentemot mina [...] kollegor. Exempelvis så spelar titeln väldigt stor roll här. Jag gör exakt samma arbete om inte mer än mina [...] kollegor men det som skiljer sig åt är titeln och lönen.”

Flera utav respondenterna menar på att alla bör få respekt och bli sedda i sin yrkesroll och värderas för sina prestationer istället för att ses som sitt kön. Respondent 4 berättar vidare om att det ofta är viktigt att överbevisa och att göra det där lilla extra för att bli sedd. Även respondent 5 tar upp skillnaden mellan titlarna på förvaltningen och tror och hoppas att det är en generationsfråga:

”Det känns lite ålderdomligt eller väldigt ålderdomligt, i mindre organisationer arbetar man mer över gränserna och det är så väldigt strukturerat här med vem som gör vad.”

Respondent 6 beskriver jämställdhet som lika värde oavsett härkomst, kön och ålder men tar också upp det här med skillnad i titlar:

”Folk känner igen vem som är duktig på vad och så. Men man kan inte komma undan, om man har en bra titel så har man en bra lön. Men i mina ögon så är alla lika viktiga, men sen är verkligheten en annan.”

De flesta av respondenterna säger att de tycker att en jämn könsfördelning är viktig för balansen på förvaltningen. Respondent 9 berättar att:

”Det blir ett mycket bättre arbetsklimat om man har en blandning på folk. Jargongen blir en helt annan exempelvis när det bara är män så är det en mer sexistisk jargong och med bara kvinnor så är det mycket skitsnack. Man pratar mer nedlåtande om [...] men det går inte och man gör det inte om det är blandning av kvinnor och män.”

Flera respondenter uttryckte att de välkomnar en jämn könsfördelning så länge den anställda är lämpad för arbetet:

”... men man har ändå vissa önskemål. Det har ju med yrkena att göra, beroende på vad det är. Kompetens är också viktigt, man kan ju inte anställa en kvinna eller man bara för att öka jämställdheten.”

”Det handlar inte bara om män och kvinnor utan generellt sett man kanske inte tillvaratar erfarenheten som till exempel jag har och för de till de yngre”

Några av respondenterna berättade om att de hade varit på en föreläsning som handlade om jämställdhet men de flesta menade på att det räcker inte med att bara gå på en föreläsning en gång utan det är något som ska tillhöra vardagen och att det ska vara ett tankesätt. Respondent 9 berättar om sin erfarenhet från en av föreläsningarna:

”Visst visste jag att det var en viktig fråga men efter föreläsningen glömde man snabbt bort vad den handlade om och det blev inget som jag aktivt arbetade vidare med.”

En respondent tycker att det är en chefs skyldighet att dela med sig av sina erfarenheter och kunskaper från föreläsningarna till sina kollegor regelbundet men menar på att det ofta glöms bort och att de snabbt faller in i vardagen igen. En av respondenterna beskrev föreläsningarna som en grund för de chefer och anställda som var med, hur de ska gå vidare och tänka och att det är en löpande process:

”Sen är det ju upp till varje chef hur man arbetar vidare med det och hur man delar med sig av det till sina anställda. Jag ser det som att jag som chef ska vara ett föredöme och att jag har möjligheten att påverka och ska då göra det på bästa sätt.”

De flesta av respondenterna tycker att det är mycket fokus på vad som är kvinnligt och manligt exempelvis när det gäller yrken och flera berättade om att de såg exempelvis vårddyrket som mer kvinnligt medan exempelvis byggbranschen sågs som manlig. Flera respondenter berättade att valet av yrke berodde på uppväxten och vilka yrken eller intressen föräldrarna hade:

”Hade mina föräldrar arbetat i vården hade jag nog kanske inte gjort det valet.”

Sammanfattningsvis har respondenterna väldigt mycket olika tolkningar av jämställdhet men överlag tycker respondenterna att jämställdhet inte handlar om fördelningen mellan kvinnor och män utan jämställdhet för dem handlar det mer om lika villkor och lika behandling.

5.2 Föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete

Gemensamt för de flesta av respondenterna är att när de får frågor om ledningens uppfattning och arbete med jämställdhet i förvaltningen säger de att de känner till att ledningen arbetar med frågan om jämställdhet men de vet inte exakt hur och övervägande i intervjuerna som vi genomförde sa respondenterna att de inte visste om det fanns någon jämställdhetsplan. Vi ställde frågan *"Finns det någon jämställdhetsplan på din arbetsplats? Vid svar ja, har du tagit del av organisationens jämställdhetsplan?"*. Denna fråga ställdes till både arbetsgivare och medarbetare och här är svaren från två arbetsgivare respektive två medarbetare:

"Vet ej om jag kan svara på det, möjligt."

"Nej, jag vet faktiskt inte."

"Vet inte."

"Det finns det säkert men jag har inte aktivt tagit del av den."

Två av våra respondenter kände till jämställdhetsplanen, var den fanns och vad det stod i den och en utav dem beskrev innehållet så här:

"Ja, jag känner till jämställdhetsplanen och det finns här personal, politiska dokument HR. Ett samhälle som är inte jämlikt och jämställt det är ett svagt samhälle. Jag har såna grunder för mitt tyckande eller tänkande, alltså det förlorar riktigt illa. Men i mitt varv det gäller att se till, det handlar mycket om rekrytering och bemötande."

Den andra respondenten som kände till jämställdhetsplanen berättade att det som står där är att förvaltningen aktivt försöker jobba med att söka kandidater som bäst matchas behovet utifrån perspektivet att vi ska vara så lika som möjligt. Respondenten menar vidare att det är en ganska enkel diskussion som går ut på att förvaltningen i möjligaste mån ska spegla deras kunder och samhället som dem server. Respondenten berättar också att de totalt sett inom förvaltningen har arbetat mycket med problemställningar eller utmaningar i form av att de ska behandla varandra väl och på ett jämställt positivt sätt och uttrycker:

"Ja, enkelt och okonstigt. Vi ska vara glada, trevliga och positiva mot varandra och då menar jag så att säga grundläggande att få alla att känna sig lika mycket sedda och uppskattade."

När vi ställde frågan om de kände till jämställdhetsarbetet i förvaltningen svarade flera av respondenterna att det enda de kände till var att det brukar stå i jobbansökningar att förvaltningen ser gärna kvinnor och de med utländsk härkomst som sökande för att öka jämställdheten och mångfalden. Detta är något som alla respondenterna nämner men även den delen vara ganska abstrakt för respondenterna och de vet inte riktigt vad som görs inom det området. När vi frågade respondenterna om de känner till hur förvaltningen arbetar med jämställdhet svarade två av respondenterna:

"Eh, inte mycket. Jag vet att det pågår ett arbete men jag är inte insatt i det riktigt vad det innebär. Jag vet ju att vi har någon så här lika behandlingsplan att man, att det finns."

"Nej. Jag har inte varit med på något riktigt, det får, man läsa sig till."

Respondent 10 vill tro att de är en jämställd arbetsplats på förvaltningen och berättar om att det kan skilja sig mellan kvinnor och män när det kommer till löner och vilket yrke de har:

”Men sen jag tror när det gäller [...] tror jag att vi nog, vill jag tro att det ser rätt jämförbart ut med löner, ur en löneaspekt, men icke att förtiga det finns mycket kvar att göra och är det.”

Respondent 10 beskriver sedan vidare att det är viktigt att försöka levandegöra medarbetare och arbetsgivare och respondenten tror att det handlar om ett vettigt och jämförbart beteende i det dagliga livet.

”Det är medvetandegörande och sen klart att som [...] så måste man ju. Man måste ingenting bruka jag säga också men man bör man, ska vara förebild. Det är viktigt som sjuttan.”

Det nämns också en positiv aspekt av jämförbarhetsarbetet som innebär en ny yngre förvaltningschef som ska sätta sin prägel på förvaltningen och som alla respondenterna verkar ställa sig positiva till och flera av respondenterna tror att det kan innebära förändringar i förvaltningen:

”Tror att det behövdes lite nya yngre ögon som kan se vad som behöver göras och det är redan nya förändringar på gång.”

”Förvaltningschefen verkar ha en tydlig målbild och det gör ju att man har lättare för att se vad som händer, man förstår. Kommunikationen är ju också en jämförbarhetsfråga, brister den är det ju svårt att veta och det måste jag ju säga att det verkade bra, men sen hur det blev vet jag inte. Men det hördes bra, det kändes bra.”

5.3 Föreställningar om attityder, normer och värderingar –

Organisationskulturen

Respondenterna fick alla frågan *”Tycker du att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen? Kan du utveckla ditt svar?”* Alla respondenterna svarade att de tyckte att det var viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen dels för att det blev lite mer blandat men också för att få en lugnare nivå på diskussionsämnena och attityderna. Några beskrivningar från respondenterna när det gäller blandningen av kvinnor och män:

”Ja det är klart att det är. Kvinnor och män är olika, hur man ser på saker och ting och det är bästa om man har något, nåt mitt emellan.”

”Du vet själv, om det sitter ett gäng tjejer, så vet ni hur diskussioner och sånt här va? Så är det med karlar, killar med. Det blir, kan bli rå attityd emellan åt, men respekten som man har för varandra, så dämpar man attityder tycker jag. Det är på något sätt lugnare.”

”Ja, ja. Det är jätteviktigt. Kvinnor och män tillsammans seriöst arbete åstadkommer mycket mer tycker jag än enkönade arbetsgrupper.”

Respondent 3 menade på att på en arbetsplats med bara kvinnor inte var bra då det blev mycket diskussioner och skitsnack och tvärtom var det inte bra med en arbetsplats med bara män då det ofta resulterade i mer nedvärderande attityder gentemot kvinnan. Exempelvis nämnde respondent 3 samt även respondent 9 att det ofta blev mer sexistiska skämt och nedlåtande uttalanden om kvinnor på en arbetsplats där endast män arbetade. Respondent 7 säger att det blir en annan tolerans när det är en mer jämn könsfördelning.

”Nej, men liksom jargongen blir en annan och liksom hela sättet det diskuteras på rasterna och det blir en annan fördelning och lite mer hälften hälften. Ja, det är som på en manlig arbetsplats, det kan vara rätt hårt ibland [...] det är ju deras tugg.”

Flera av respondenterna beskrev hur de tyckte att de såg ett mönster när det handlar om jämställdhet när det kom till den äldre generationen. De flesta av respondenterna tyckte att det var stor skillnad mellan den yngre och äldre generationen:

"...det finns fortfarande en del generationer som har svårt att tänka utanför ramarna eller att de har skygglappar."

"Det finns fortfarande många som har det gamla tänket tyvärr"

"Sen tycker jag att det är och har varit mycket svårt att komma med nya idéer då många i den äldre generationen jobbar på sitt sätt och har alltid gjort så, där är det svårt att förändra."

"Jag menar inte att den äldre generationen alltid tänker så här eller att det är deras fel att det inte är jämställt utan mer att många har varit här för länge och är rädd för förändringar och nytänkande."

Respondent 8 säger att det finns en viss skillnad mellan den yngre och äldre generationen. Respondenten tycker att det finns mer stereotypa könsroller genom exempelvis att den i den äldre generationen höll de sig till smutsiga arbeten och allt vad det innebar och deras fruar höll sig till inomhussysslorna. Respondent 8 säger vidare:

"Alltså den typen av enkla bilder den är mer övervägande hos de medarbetare som är äldre. Det är inte alls lika, det är inga sådana beskrivningar eller sådana diskussioner som man, så att säga förekommande på samma sätt bland yngre. Det är väl den uppenbarliga skillnaden kan jag säga, man kan stöta på så att säga."

En av respondenterna beskrev att det var lättare att nå och förändra beteenden och attityder hos de yngre medarbetarna och de äldre medarbetarna beskrev respondenten:

"De där uppe är jätkligt svåra att ändra beteende och attityder för dem är de de är."

Respondent 5 menade på att den äldre generationen nog inte tänker på att deras uttalanden ibland kan vara nedvärderande. Respondenten beskrev att det var stor skillnad på en yngre medarbetare då den yngre generationen är vana vid att kvinnor tar större plats i samhället än vad de gjorde förr.

"Det beror på vilket sätt man tar stor plats också. Det är nog de enda jag reflekterar över att man inte lever som man lär och skulle vilja. Man pratar mycket om det men när det väl kommer till kritan så märker man fortfarande att man har sin rollfördelning ganska så. Det är det man vet, det lever man med, det är sån man blir. För att man har växt upp med den bilden och det är ju inte ändrat, men däremot har den yngre generationen inte den bilden."

En av respondenterna beskrev sin arbetsgivare som en i den yngre generationen och som enligt respondenten hade ett annat tänk. Respondenten beskrev att det verkar som att det faller sig naturligt där och sa:

"Tänker inte liksom, det är självklart [...] tänker inte man och kvinna, tänker bara jämlikt tror jag."

Flertalet av respondenterna, både kvinnor och män, nämner exempelvis att när en kvinna blev anställd på en avdelning där det är mest eller bara män så hände det att denne blev misstrodd och att det uttrycktes åtskilliga gånger om hon verkligen klarade dessa uppgifter eller om hon behövde hjälp med något. De flesta av respondenterna har någon gång upplevt detta inom sin enhet och flertalet uppgav att det oftast har varit den äldre generationen som har haft denna

attityd gentemot kvinnorna. Det har enligt flera av respondenterna förekommit nedlåtande uttalanden som exempelvis:

”Lilla du, behöver du hjälp?”

”Klarar du verkligen detta själv?”

”Jag kan tänka mig att om en kvinna kommer ut på en arbetsplats som här, respekterar man inte lika mycket som de andra, utan de får visa faktiskt vad de går för på nåt vis. Jag tror att man får ha skinn på näsan.”

Alla respondenter fick frågan *”Har du någon gång hört eller upplevt nedlåtande, utlåtande och fördomar av någon medarbetare? (vare sig kvinnlig eller manlig) Om så är fallet ge exempel.* Alla respondenterna svarade att de hade någon gång hört eller upplevt något nedlåtande, utlåtande och fördomar. En av respondenterna berättar om sin första tid på förvaltningen:

”Ja, det finns någon som inte tycker att jag ska sitta där jag sitter. Men det är nog något gammalt groll.

Vidare berättar respondenten om kommentarer som gällde arbetsuppgifterna och att kollegorna tog för givet att det inte skulle funka bara för att hon är kvinna. Under intervjuerna med de olika respondenterna framkom det från flera olika håll att det är brist på respekt mellan de olika yrkena och enheterna. Respondenterna uttryckte att de flera gånger har varit nedlåtande uttalanden som exempelvis:

”Vad gör egentligen den personen där?”

”De där på den där enheten gör säkert ingenting, de bara latar sig?”

Respondenterna berättar om att det är en vi och dem känsla mellan de olika enheterna och flertalet respondenter tycker att detta handlar om jämställdhet. En av respondenterna säger:

”Jag tycker att det är ganska nedlåtande att man säger så om en människa och det är inte jämställt tycker jag. Det är lite brist i kommunikationen faktiskt tycker jag. Förvaltningen anställer väl inte människor som sitter och rullar tummarna heller utan alla har ju faktiskt en arbetsuppgift och det är viktigt att visa respekt för varandras arbetsuppgifter.”

Respondent 5 beskriver att det är viktigt att få känna sig som en individ som får lov att känna och tycka vad den vill och att det är viktigt att få känna sig betydelsefulla och att det de gör har en mening. Respondent 5 fortsätter med att beskriva respekten mellan de olika yrkesgrupperna:

”Tycker ej att det är schysst oavsett vilket håll eller vad man säger ibland sitter vissa saker i väggarna. Jag tycker inte att jämställdhet handlar om manligt och kvinnligt utan det är respekten mellan de olika yrkesgrupperna, vad man gör.”

Flera av respondenterna nämnde vidare att attityden mellan de olika enheterna inte är bra. De berättade om att flertalet kände frustration för att de ibland fick höra:

”...att de gör ingenting eller de sitter där eller man säger på [...] och jag tycker att det är ganska nedlåtande om man säger om en människa att man tycker så, det är det jag hör

häriifrån och ja det är inte jämställt och säga om en människa. Prioriterar inte det de är såna här alltså det är lite brist på kommunikation på vem som gör vad.”

Respondent 10 berättar om att det finns fördomar och attityder när det gäller jämställdhet och menar på att det är något som förvaltningen måste jobba på och att det är viktigt att öka medvetenheten och kunskapen. Respondenten säger också att jämställdhet är något som alla måste tro på annars kommer inte målen att kunna uppnås:

”Det är bra att bli påmind om detta och jag tror att det är ett arbete som aldrig upphör, aldrig får upphöra.”

6. Analys

I detta avsnitt analyseras våra resultat utifrån våra teoretiska utgångspunkter. Till att börja med kommer respondenternas föreställningar om jämställdhet analyseras genom att vi analyserar våra resultat utifrån begreppet jämställdhet. I andra avsnittet analyseras respondenternas föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete utifrån begreppet jämställdhetsarbete och i det tredje avsnittet analyseras respondenternas föreställningar om attityder, normer och värderingar utifrån begreppet organisationskultur.

6.1 Föreställningar om jämställdhet

Våra respondenter har själva fått ge sin tolkning av begreppet jämställdhet vid intervjuerna genom frågan ”Vad innebär jämställdhet för dig?” Frågan möttes ofta av tystnad och tvekan och därefter gavs lite skiftande tolkningar av begreppet. Detta visar på det som Wedin (2009) beskriver att jämställdhet inte har någon klar definition utan kan ha skiftande betydelser och legitimera vitt skilda åtgärder. Våra respondenter ställer sig alla positiva till jämställdhet men har svårigheter att formulera sig konkret kring vad det innebär. Några utav respondenterna berättade att jämställdhet för dem innebar respekt gentemot varandra och varandras yrken. Flera av respondenterna uttryckte att det inte handlade om antalet kvinnor eller män när det gäller jämställdhet utan tyckte att de inte var jämställda på grund av att de inte hade lika villkor och inte heller lika lön för lika arbete. Detta kopplar vi till det Amundsdotter och Gillberg (2003) skriver om att jämställdhet handlar om rättvisa och mänskliga rättigheter och att kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Även Wedin (2009) skriver om att en arbetsplats kan vara ojämsställd oavsett hur könsfördelningen ser ut och menar på att det handlar om att könen inte har lika villkor (Wedin, 2009). Det framkom också att flertalet av respondenterna ansåg att titlarna de hade i sin yrkesroll inte var jämställd gentemot deras kollega och att det också där emellan kunde skilja sig lönemässigt och villkorsmässigt. I SOU (2005:66) skrivs det om den interna könssegregeringen där kvinnor och män med samma yrke utför olika arbetsuppgifter eller har olika specialinriktningar. Det innebär att även en till synes könsintegrerad organisation kan vara starkt könssegregerad i praktiken.

Det framfördes under flera utav intervjuerna att flera respondenter upplevde att det fanns kvinnliga respektive manliga yrken detta skriver även Wedin (2009) om i sin beskrivning av innebörden av genus. Författaren menar på att det är våra egna uppfattningar om vad som är kvinnligt eller manligt och det har skapats utifrån normer och värderingar som vi har med oss ifrån samhället och vår uppväxt. Några utav respondenterna uttryckte att de tror att deras uppväxt och vad föräldrarna har för yrken har påverkat deras val av yrke vilket även Wedin tar upp i sin teori om genus när det gäller vår uppväxt och om hur vi lär oss om hur vi ska bete och agera för att bli sedda som ”normala” (Wedin, 2009).

6.2 Föreställningar om ledningens jämställdhetsarbete

Lindholm (2011) beskriver att det är viktigt att uppmärksamma och göra människor medvetna när det gäller jämställdhetsarbetet. De flesta av respondenterna kände till att ledningen arbetade med jämställdhetsfrågor men de visste inte på vilket sätt de gör det och i enlighet med författaren så krävs det information för att genomföra ett strategiskt jämställdhetsarbete och att förvaltningen gör både arbetsgivare och medarbetare medvetna om vad jämställdhet och jämställdhetsarbete innebär. Även Amundsdotter och Gillberg (2003) menar på att medvetenheten har stor betydelse för jämställdhetsarbetet då det är det som är grunden för förändringar. Även kunskap är en viktig del och en förutsättning enligt författarna för att

jämställdhetsarbetet ska fungera och om vi ser till våra respondenter kände de till väldigt lite eller inget alls om jämställdhetsarbetet vilket författarna menar på kan göra att attityder och åsikter tar över istället. Utifrån resultatet kan vi därför påvisa i enlighet med Amundsdotter och Gillberg att organisationsstrukturen och kulturen måste bli synlig för att kunna förändra. Författarna menade på att bara för att det konstateras skillnader är inte det detsamma som att förstå varför det finns skillnader och i jämställdhetsarbetet är det därför viktigt att synliggöra och göra medarbetarna medvetna i frågor gällande jämställdhetsarbete. Jämställdhetsarbetet är inget som sker på en dag utan något som pågår under lång tid och behöver analyseras och reflekteras kontinuerligt för att kunna balansera strategier och synsätt gentemot varandra (Lindholm, 2011). Även Wedin (2009) beskriver hur viktigt det är att tillsammans med de anställda klargöra begreppet jämställdhet och vilka perspektiv som är nödvändiga för att organisationen ska kunna arbeta vidare strategiskt i sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen är annan viktig aspekt som nästan alla respondenter nämnde att de inte kände till eller inte visste om det fanns någon. Även här kopplar vi detta till vad Lindholm (2011) skriver om när det gäller att göra de anställda uppmärksamma och medvetna. Sammanfattningsvis när vi har utläst resultaten från föreställningarna om ledningens jämställdhetsarbete kommer vi fram till att det är uppmärksamhet, medvetenhet och kunskap som krävs för att synliggöra och för att få respondenter att förstå vad jämställdhetsarbetet handlar om. Även jämställdhetsplanen behöver synliggöras och uppmärksammas mer för att medarbetarna ska känna till vad som står i den och var den finns.

6.3 Föreställningar om attityder, normer och värderingar – organisationskulturen

Det vi har upplevt som har präglat alla intervjuer har varit attityder, normer och beteenden och vi tolkar förvaltningens syn på jämställdhet som att det är en del av deras organisationskultur. Jacobsen och Thorsvik 2008 beskriver en organisationskultur som ett gemensamt utvecklande av mönster, värderingar och normer som yttrar sig i speciella handlingssätt (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Våra respondenter berättade om olika attityder, normer och beteenden som förekom på förvaltningen som exempelvis synen på en jämn könsfördelning. Flera av respondenter uttryckte att jargongerna blev bättre med både kvinnor och män på arbetsplatsen. De flesta av respondenter uttryckte att när det endast var bara kvinnor eller män så blev jargongen en annan. När det kom till kvinnorna var det ofta mer prat bakom ryggen och när det kom till männen så var det ofta nedlåtande eller sexistiska skämt gällande kvinnor som stod i fokus. Inom förvaltningen finns i dagsläget en mansdominerad organisationskultur, vilket bland annat resulterar i en viss jargong. Enligt Alvesson och Due Billing så är det vanligt förekommande med sexistiska skämt på mansdominerade arbetsplatser, något som till viss del bekräftas i vår studie. Vi trodde innan uppsatsen att jargongen skulle kunna leda till en obekväm situation för kvinnor på arbetsplatsen, dock tyder våra intervjuer på att männen anpassar sig då det kommer in en kvinna i gruppen (Alvesson & Due Billing, 2011). Respondenter tog även upp att när en kvinna var ny på förvaltningen speciellt på en avdelning där det var mansdominerat fick de till en början höra nedlåtande uttalanden och kvinnorna blev ibland ifrågasatta om de verkligen klarade av det här arbetet. Det är uttalanden som de här som gör att många kvinnor kanske inte ens ser det som en möjlig arbetsplats för dem, även om de faktiskt har de fysiska förutsättningarna. Det finns idag en möjlighet för alla att söka arbete hos förvaltningen, trots det så kan det vara så att en del kvinnor hindras av de normer och värderingar som säger att det inte är ett yrke som passar sig för kvinnor. Vi kopplar detta till Amundsdotter och Gillberg (2003) som tar upp att en organisationskultur i ett visst socialt sammanhang skapar en föreställning om vad som passar kvinnor och män och att det är våra normer och värderingar som styr detta. Författarna tar även upp att en organisations kultur är något som skapas i

relation till andra människor och när förvaltningen har en avdelning som består av exempelvis endast män blir den avdelningen präglad av att det endast blir mannens normer, värderingar och beteenden som blir en del av kulturen (Amundsdotter & Gillberg, 2003). Med stöd av teorin kan vi se att detta är ett tankesätt som håller på att förändras. Enligt Wedin (2009) så har normerna för hur en man eller kvinna bör vara vidgats, något som innebär att individerna får större valmöjligheter då det nu finns en större acceptans, även om vi fortfarande till viss del styrs av de kulturella stereotyperna. För att öka jämställdheten så handlar det inte enbart om att få in fler kvinnor, de måste också vilja stanna kvar (Wedin, 2009). Vi kan utifrån både vår studie och teorin se att en ensam kvinna på en mansdominerad arbetsplats är mer utsatta. Några av respondenterna beskrev hur de upplevde att en nyanställd kvinna på förvaltningen ofta behövde ha skinn på näsan och fick kämpa lite extra för att visa att de klarade av arbetet. En stark kultur kan enligt Jacobsen och Thorsvik (2008) vara mycket svår att förändra. Utifrån intervjuerna kan vi se en tro på att förvaltningens organisationskultur går att förändra, men flera av respondenterna tror att det kommer att ta lång tid. Flertalet respondenter menade på att de krävs en tro på jämställdhet och att alla vet vad det innebär för att de ska kunna arbeta mot samma mål och att det är något som behöver bli en del i vardagen. Antalet kvinnor som söker sig till förvaltningen är betydligt lägre än antalet män vilket enligt Wedin (2009) påverkar den sociala konstruktionen av olika yrken i människors yrkesval. Författaren skriver om att det kan bero på att kvinnor är mer angelägna om att bevara sin feminina sida, precis som män vill bevara sin maskulina sida. Vidare menar Wedin att även om det är svårt att erkänna det, så styrs vi nog alla av de värderingar och normer som vi har växt upp med (Wedin, 2009). Detta var även något som flera av de kvinnliga respondenterna tog upp när det gällde deras yrkesval. De beskrev hur deras uppväxt och föräldrarnas yrkesval och intresse präglade vad de valde för yrke.

6.3.1 Yngre och äldre generationen

Alla våra respondenter oavsett kön och ålder tog upp att de tyckte att det var en stor skillnad mellan den yngre och äldre generationen när det gällde synen på jämställdhet. De flesta av respondenterna tog upp att många i den äldre generationen arbetar på sitt sätt, de har alltid gjort så och att det är svårt att förändra. Vi tolkar det som att den äldre generationen ser på jämställdhet utifrån de normer som har skapats kring kön under deras uppväxt, det vill säga deras uppfattning om vad som är kvinnligt eller manligt och att det finns gränser mellan könen (Wedin, 2009). Enligt Tiiu Soidre (2002) har mannen länge varit den som setts som huvudsakliga arbetstagaren när det gäller de mer ”manliga” yrkena och kvinnor har varit de som har haft huvudansvaret för hushålls- och omsorgsarbetet (Soidre T, 2002). Detta är något som vi tolkar lever kvar i förvaltningen och även om det håller på att förändras så har förvaltningen fortfarande en lång bit kvar att gå för att sudda ut gränsen mellan vad som är kvinnliga respektive manliga yrken. Jacobsen och Thorsvik (2008) beskriver hur våra normer och värderingar överförs från generation till generation och enligt Tiiu Soidre (2002) har det börjat ske ett generationsskifte i de här avseendena och att de yngres värderingar kommer att bli styrande för utvecklingen framåt. Även Wedin (2009) tar upp att våra föreställningar om genus förändras i takt med att samhället förändras. Våra respondenter har ett antal gånger påpekat vikten av att den yngre generationen är per automatik mer öppna för nytänkande och idéer medan den äldre generationen nöjer sig med det de har och hur de har jobbat fram till idag. Detta kopplar vi till Jacobsen och Thorsvik (2008) när det gäller de äldres attityd gentemot arbetet främst är av det trygghetssökande och materialistiska slaget medan de yngre tycker att det är viktigare med ett intressant och meningsfullt arbete. Respondenterna tog upp att de hade fått en ny yngre förvaltningschef vilket vi anser kan bidra till att utvecklingen när det gäller jämställdhetsarbetet nu kommer att gå framåt. Vi anser även att det är innebörden

av jämställdhet som behöver förklaras och förstås för alla men speciellt för den äldre generationen för att jämställdhetsarbetet ska kunna utvecklas.

Vår studie har visat att begreppet jämställdhet har olika innebörd beroende på vem vi frågar. Det visade sig att medarbetarna och arbetsgivarna i förvaltningen har olika åsikter om vad jämställdhet innebär för just dem. En del menade på att det innebar respekt för varandra medan andra förklarade jämställdhet som lika villkor och behandling. Jämställdhet i förvaltningen handlar mycket om kön och vad som är kvinnligt eller manligt. Resultaten visar att våra egna normer och värderingar begränsar vårt tankesätt vad gäller det kön som lämpar sig bäst för arbetet som enligt många är kvinnliga respektive manliga. Utifrån vår studie kan vi se både för- och nackdelar med jämställdhet. Fördelar som nämns är exempelvis ökad kreativitet, bättre arbetsklimat, bättre jargong och att det är bra att ha en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. Det nämns också som en fördel att när det är en blandning av kvinnor och män i olika åldrar blir det ett annat synsätt och andra åsikter. Nackdelar som nämnts under intervjuerna upplever vi som undermedvetna försök till att bevara den befintliga organisationskulturen. Vad det gäller förvaltningen så upplever vi det som att det till stor del handlar om att förändra organisationskulturen och däribland de attityder som finns hos både medarbetare och arbetsgivare.

7. Diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur medarbetare och arbetsgivare i en offentlig förvaltning i Sydvästra Sverige ser på jämställdhet och hur de arbetar med det idag. Ambitionen har varit att ur ett jämställdhetsperspektiv identifiera förbättringsområden och komma med förslag på hur förvaltningen vidare kan arbeta strategiskt i sitt jämställdhetsarbete och på så sätt uppnå en hållbar jämställdhetsutveckling inom förvaltningens olika enheter.

Utifrån vår studie om jämställdhetsarbetet på en kommunal förvaltning har vi kommit fram till att synen på jämställdhet skiljer sig åt och det vi anser ligga till grund är förvaltningens organisationskultur. Om förvaltningen vill förändra organisationskulturen måste det inledningsvis beslutas om vilken kultur som ledningen anser är eftersträvansvärd. Detta är något som Locke & Guglielmino (2006) bekräftar i sin studie och menar att det är nödvändigt för en organisation att anta en delad vision som är informerad och synliggjord om en organisation vill få till stånd permanenta förändringar. Därefter bör ledningens dagliga arbete representera denna kultur. Organisationskulturen inom förvaltningen kan upplevas som dominerande. Med det menar vi föreställningarna om vad som är manligt och kvinnligt men även synsätten mellan den yngre och äldre generationen vilket bromsar utvecklingen av jämställdhetsarbetet. Trots att det i många fall är positivt med en stark kultur är det också viktigt att vara flexibel. Enligt Jacobsen och Thorsvik (2008) kan följande punkter bearbetas för att skapa en mer anpassningsbar kultur;

- Skapa ett accepterande och tryggt klimat på arbetsplatsen
- Personlig feedback
- Öppen kommunikation
- Betoning på nytänkande och kreativitet
- Konstruktiv information

Innan en förändring kan genomföras så bör ledningen enligt Amundsdotter och Gillberg (2003) kartlägga hur förvaltningen arbetar med jämställdhetsfrågor idag. Vi anser att förvaltningen kan ta författarnas jämställdhetsledningssystem till hjälp för att utifrån kartläggningen kan ledningen därefter se vilka problemen är och vad som ligger till grund för dem. På så sätt kan de se vilken förändring som behövs. Syftet med förändringen bör tydligt synliggöras för att minska motståndet. Det är även viktigt att öka medvetenheten och kunskapen hos medarbetarna och arbetsgivarna då förvaltningen verkar ha fungerat bra trots den ojämna könsfördelningen mellan kvinnor och män kan vi ha förståelse för ett eventuellt motstånd, vilket gör det desto viktigare att framhäva de fördelar som ökad jämställdhet innebär för förvaltningen. Detta bekräftar Lindholm (2011) samt även Amundsdotter och Gillberg (2003) när det gäller att uppmärksamma och göra människor medvetna i jämställdhetsarbetet. För att underlätta kommunikationen vid förändringen bör ledningen ta hjälp av jämställdhetsplanen. Endast två av respondenterna kände till och visste hur jämställdhetsplanen var utformad vilket vi ser som negativt då de flesta utav respondenterna inte hade sett den eller visste var den fanns. För att uppnå målen i jämställdhetsplanen underlättar det om alla inom förvaltningen är delaktiga och arbetar åt samma håll. Innan ledningen kan börja arbeta för att förändra negativa attityder så måste de ta reda på vilka attityder medarbetare och arbetsgivare har. Då det kan vara svårt att framföra negativa åsikter i en stor grupp så skulle personliga samtal kunna vara en lösning. Frågan om jämställdhet

skulle med fördel kunna tas upp under de kontinuerliga medarbetarsamtalen som många arbetsplatser har.

För att få fler kvinnliga sökanden till de mansdominerade yrkena är det viktigt att i tid väcka intresset inom de olika yrkena som finns på förvaltningen. Förvaltningen har uppgett att de redan idag arbetar med att gå ut i skolor och informerar om vilka yrkeskategorier som finns på förvaltningen och vad arbetet innebär. Vi tycker att detta förslag skulle kunna utvecklas ytterligare genom att förvaltningen förtydligar innebörden av exempelvis de ”smutsigare” arbetena förslagsvis genom pröva på dagar. Idag krävs inte i lika stor utsträckning den fysiska kraften utan exempelvis ersätter maskiner och datorer alltmer det mänskliga arbetet. Många kvinnor ser förmodligen inte ens den mansdominerade förvaltningen som en möjlig arbetsplats för dem då många tror att det bara finns typiskt ”manliga” yrken på förvaltningen. Utökad marknadsföring skulle kunna få allmänheten, inte bara kvinnorna, att förändra sin syn på yrket. Marknadsföringen kan genomföras med hjälp av olika medier såsom radio, tv och tidningar. Information till högstadie- och gymnasieelever kan även vara ett bra sätt att nå ut till allmänheten.

Ett sådant här omfattande jämställdhetsarbete kräver kontinuerlig uppföljning för att belysa framsteg och upptäcka eventuella problem. Uppföljningen bör ske gemensamt för att skapa ökad delaktighet i jämställdhetsarbetet. Ökad jämställdhet inom förvaltningen är en komplicerad fråga. Många tror nog att på grund av att förvaltningen är mansdominerad med många ”manliga” yrkeskategorier att yrkena är fysiskt krävande och den generella uppfattningen är att män är fysiskt starkare än kvinnor vilket kan vara en bidragande faktor till att inte fler kvinnor söker sig till förvaltningen. Nödvändigtvis är det inte alltid starkast som är bäst, men faktum kvarstår att alla måste kunna göra alla arbetsuppgifter. Det är dock inte bara fysiken som begränsar kvinnorna utan även de normer och värderingar som finns om vad kvinnor och män klarar av. För att öka jämställdheten inom förvaltningen så måste dessa normer och värderingar förändras, såväl inom yrket som i samhället. Våra åtgärder ovan är emellertid ett förslag på hur ledningen inom förvaltningen i Sydvästra Sverige kan gå tillväga för att börja förändra organisationskulturen och skapa en mer jämställd organisation.

7.1 Vidare forskning

Jämställdhet är ett brett område som omfattar olika delar i en organisation. Det handlar inte enbart om uppdelningen mellan män och kvinnor utan även möjligheten att på opartiskt sätt ha lika villkor och skapa förutsättningar för både män och kvinnor att kunna påverka sin livssituation. Under vår studies gång har vi förstått att jämställdhet är ett viktigt begrepp som måste definieras och klargöras för vad just jämställdhet innebär och omfattar. Vi anser även att om förvaltningen ska kunna ha möjligheten och lyckas med ett jämställdhetsarbete bör de öka kunskapen om vad jämställdhet är, vad den innefattar samt vilka specifika mål som omfattar just denna verksamhet. Det hade varit intressant att fördjupa sig mer i arbetet om jämställdhet och att kunna följa upp hur förvaltningen kommer att arbeta vidare i sitt strategiska jämställdhetsarbete. Vår förhoppning är att förvaltningen tar tillvara på det vi har studerat och följer upp andra liknande arbeten och artiklar om jämställdhet och jämställdhetsarbete då det är intressant att jämföra och se hur forskning har utförts även i andra organisationer.

8. Referenser

- Alvesson, M. & Billing Due Y. (2011). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsdotter, E & Gillberg, M. (2003). *Den jämställda arbetsplatsen*. Skåne: ScandBook AB.
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindholm, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Soidre, Tiiu (2002). Ålder, generation och arbete. L Hansen & P Orban (Red.). *Arbetslivet* (437-466) Malmö: Studentlitteratur
- SOU. (2005:66). *Makt att forma samhället och sitt eget liv*. Stockholm: Elanders Gotab AB
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur.
- Wedin, E. (2009) *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

8.1 Rapporter

- Anke, C. P., Scott, P. & Schober P. (2010) Gender equality in paid and unpaid work: Priorities for UK policy intervention. *International Journal*, 29(7): 711-715.
- Gustafsson, B., Hermerén, G. & Petterson, B. (2011). *God Forskningssed*. Vetenskapsrådets expertgrupp för etik. Vetenskapsrådets Rapportserie 1:2011.
- Locke, M. G. & Guglielmino, L. (2006). The Influence of Subcultures on Planned Change in a Community College, *Community college review*, 34(2): 108-127.
- Totta, J.M & Burke, R.J (1995). Integrating diversity and equality into the fabric of the organization. *Women in Management Review*, 10(7): 32-39.

8.2 Elektroniska källor

- www1: <http://www.regeringen.se/sb/d/13273> (hämtat 2014-05- 08)
- www2: <http://www.do.se/Fakta/Diskrimineringslagen/> (hämtat 2014-05-25)

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

- Berätta om dig själv, din bakgrund och din utbildning
- Hur länge har du arbetat på förvaltningen?
- Hur kom det sig att du började arbeta, sökte dig till förvaltningen?
- Vad går ditt uppdrag ut på?
- Vad har du för position?

Organisation, attityd och normer

- Har det förekommit några förändringar i organisationen under de senaste åren?
- Anser du att kvinnor respektive män har samma kvalificerade arbetsuppgifter i din arbetsplats? Eller finns det kvinnliga respektive manliga yrkeskategorier? Hur ser du på detta?
- Anser du att kvinnor och mäns kompetens värderas likvärdigt? På vilket sätt?
- Tycker du att det är viktigt med jämn könsfördelning på arbetsplatsen? Varför?
- Hur ser könsfördelning, resursfördelning, villkor och normer för kön ut?
- Vilka normer för kön gäller i olika yrkesgrupper och på olika positioner inom förvaltningen, kan en kvinna och en man handla på samma sätt på en viss position, eller krävs det att de framställer sig själva och handlar olika för att det ska ge lika god effekt?
- Har du möjlighet att påverka din arbetssituation eller arbetstider? På vilket sätt?
- Tycker du att stämningen på arbetsplatsen lämpar sig för både kvinnor och män?
- Har du någon gång hört eller upplevt nedlåtande, utlåtande och fördomar av någon medarbetare (vare sig kvinnlig eller manlig) när det gäller synen på kvinnor på din arbetsplats? Om så är fallet ge exempel
- Har du någon gång märkt negativa attityder eller beteendeformer (medvetna och omedvetna) när det gäller synen på kvinnor bland anställda på din arbetsplats? Om så är fallet ge exempel

Jämställdhetsuppfattning

- Vad innebär jämställdhet för dig?
- Vad känner du till om förvaltningens jämställdhetsarbete?
- Hur presenteras jämställdhetsarbetet för er på förvaltningen?
- Diskuteras jämställdhet på er arbetsplats och på vilket sätt?
- Tycker du att kvinnor har lika arbetsvillkor som män på ert jobb? På vilket sätt?
- Finns det något jämställdhetsplan på din arbetsplats? ”Vid svar ja” Har du tagit del av organisationens jämställdhetsplan?
- Hur arbetar ni med jämställdhet?
- Hur märker du av jämställdhetsarbetet i ditt dagliga arbete?
- Tycker du att det är viktigt med en jämställdhetsplan? Varför?
- Upplever ni att det finns några fördomar eller attityder när det gäller jämställdhet?
- Anser du att er arbetsplats är jämställd? Kan du utveckla ditt svar?
- Hur tycker du att jämställdhetsarbetet fungerar?
- Vad tycker du om upplägget och utformningen av jämställdhetsarbetet? Kunde det ha gjorts annorlunda?

- Ser du/har du sett några problem, konflikter i detta arbete? Lösningar?
- Vad är din roll i jämställdhetsarbetet? Hur påverkar det dig?
- Hur ser ledningens syn på jämställdhet ut i relation till din egen uppfattning?
- Hur har ledningen arbetat?
- Vilket inflytande har du och dina kollegor över jämställdhetsarbetet?
- Upplever du att ledningen lyssnar på din/deras synpunkter?
- Har det förekommit några motsättningar/konflikter mellan ledningens syn och medarbetarnas på jämställdhetsarbetets innehåll och organisering? På vilket sätt? Lösningar?

Lönefördelning

- Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete? Kan du utveckla ditt svar?
- Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?
- På vilket sätt har du möjlighet att påverka din lön?
- Anser du att lönesättningen mellan kvinnor och män är rättvis ur jämställdhetssynpunkt på din arbetsplats?
- Känner du till vilka kriterier som chefen tillämpar/applicerar vid lönesättning? Kan du ge exempel på kriterier?

Föräldraledighet

- ”Om de har barn” Har du någon gång tagit ut föräldraledighet på din arbetsplats?
- Hur behandlades du när du tog föräldraledigt? Vilka attityder förekom om detta?
- Blev det någon skillnad när du kom tillbaka till jobbet? Om lön, position, etc?
- Tycker du att lagen om föräldraledighet tillämpas på er arbetsplats? På vilket sätt?

Bilaga 2

Informationsbrev

Vi är två studenter på Halmstad Högskola som läser tredje året på det Arbetsvetenskapliga programmet och just nu så skriver vi på vårt examensarbete, en C-uppsats.

Syftet med undersökningen är att utveckla ett förslag till ett strategiskt jämställdhetsarbete i organisationen. Ambitionen är att identifiera förbättringsområden och komma med förslag som kan hjälpa organisationen i deras strategiska jämställdhetsarbete och till en hållbar jämställdhetsutveckling inom organisationens olika enheter.

Intervjuerna som vi kommer att göra kommer att användas i vår studie, vi kommer inte att använda oss av namn, de som ställer upp kommer vara anonyma. Vi 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. Vi kommer att spela in intervjuerna, men de kommer att raderas när C-uppsatsen är klar.

Under vårt arbete och i samband intervjun kommer vi att följa de forskningsetiska riktlinjer som finns.

Stort tack för att du medverkar

Drita Shabani & Maria Nylander

Mail: XXX

Vår handledare är Agneta Hansson och vid frågor kan hon kontaktas på: XXX

Bilaga 3

Samtyckesblankett

Jag samtycker härmed till att medverka i studien och vet vad studiens syfte är. Deltagandet är frivilligt och att jag när som helst kan 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 oss på telefonnummer Drita XXX eller via mail: XXX och Maria XXX eller via mail: XXX. Du kan även kontakta vår handledare Agneta Hansson via mail: XXX

Ort/Datum Informant

Studenter

Drita Shabani

Maria Nylander



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se