

södertörns
högskola

UNIVERSITY COLLEGE

GENUSVETENSKAP

Genusvetarprogrammet

Fördjupningskurs, ht 2006

Eget utredningsarbete

JÄMSTÄLLD ARBETSMILJÖ?

Jämställdhetspraktik ur ett genusperspektiv

Sara Dahlin

Examinator: Kristina Abiala

Sammanfattning

Denna uppsats är skriven inom jämställdhetsprojektet *NättochJämt*. Uppsatsens första syfte är att med jämställdhetslagen som grund kartlägga och analysera en organisations arbetsmiljö och möjligheten till intern rörlighet genom kompetensutveckling. Det andra syftet är att tolka de anställdas förslag på jämställdhetsåtgärder ur ett genusvetenskapligt perspektiv. Hirdmans teori om genusordningen och Johanssons teori om segregering och integrering fungerar som uppsatsens teoretiska utgångspunkter. Analysen bygger på en enkät som besvarats av 101 anställda inom organisationen och hanterats i statistikprogrammet SPSS. Analysen baseras även på de skriftliga kommentarerna kring hur organisationens jämställdhetsarbete kan utvecklas. Detta relateras till de föreställningar om kön som kommit till uttryck i informella samtal med anställda. Resultatet visar att förhållandena inom organisationen både sammanfaller och avviker från tidigare forskning om arbetsmiljö och genus. Få vill prova arbetsuppgifter som annat kön än det egna utför, fler män än kvinnor kan dock tänka sig detta. Lika stor andel kvinnor som män vill kompetensutvecklas. I de anställdas förslag, som bland annat handlar om att fler kvinnor behövs på ledande positioner, förekommer ibland ett egenskapstänkande kring kön där mannen blir norm och kvinnor framstår som avvikande och annorlunda. I lika hög grad förekommer dock förslag grundade på ett maktordningstänkande vilket tolkas som en nödvändig förutsättning för att arbeta vidare med jämställdhet.

Nyckelord: arbetsmiljö, genusordning, integrering, jämställdhet, kompetensutveckling, segregering

Abstract

This essay is part of a project between Södertörn University College and the Equality-project *NättochJämt*. The first aim of the study is to examine and analyse work environment and possibilities for internal movement by competence development from the view of Swedish Equality Law. The second aim is to interpret employees own gender equality measures from a gender perspective. Hirdman's theory about gender structures and Johansson's thoughts about segregation and integration have been used as a theoretical framework. The analyse is built on a questionnaire which has been answered by 101 employees in the organisation and handled in the statistic program SPSS. Written replies about how the organisations equality work can be developed is also analysed. This is related to the informal conversations with the employers, in which assumptions about gender inequalities has been unveiled. The result shows a shattered pattern where the relations concerning work environment inside the organization both coincide with and diverse from earlier research in work environment and gender area. Few people wanted to try work tasks that mainly are performed by other gender than thier own, with a preponderance of men. Both men and women wanted to develop their competence. The employees own suggestions, which for example concerns more women in leading positions, reveals a conception in which the male is norm and in which women are held as divergent and different. But also, suggestions which seem to be grounded in a gender perspective do occur. This is interpreted as a necessary prerequisite for future equality work.

Keywords: work environment, gender structures, integration, gender equality, competence development, segregation

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
Bakgrund	1
Syfte och frågeställning	2
Avgränsning	2
2. DEFINITION AV CENTRALA BEGREPP	3
Arbetsmiljö	3
Jämställdhetslagen	3
4 § JämL	3
7 § JämL	4
3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	5
Genusordningen	5
Segregering och Integrering	7
Könsneutralitet	8
Tidigare forskning om arbetsmiljö och hälsa	8
4. METOD	10
Urval och distribution	10
Enkätens konstruktion	11
Beskrivning av material	11
Kodning och Etiska överväganden	12
Bortfall	12
Materialets disposition	13
5. RESULTAT	13
Organisatorisk arbetsmiljö	15
Fysisk och psykosocial arbetsmiljö	16
Sjukskrivning	18
Internrekrytering/Kompetensutveckling	18
6. ANALYS	19
<i>Hur upplevs den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljön?</i>	19
<i>Hur ser män och kvinnor på möjligheterna till kompetensutveckling?</i>	22
<i>Hur ser jämställdhetsförslagen ut och hur kan de genusteoretiskt tolkas?</i>	24
Inget problem	24
Ledarskap	26
Egenskapstänkande	27
7. AVSLUTANDE DISKUSSION	29
Kunskap	30
Åtgärder inom arbetsmiljön	31
Åtgärder inom Internrekrytering/Kompetensutveckling	32
Förslag till fortsatt forskning	33
LITTERATURLISTA	36
BILAGA 1: Enkät	
BILAGA 2: Tabeller	

1. INLEDNING

Bakgrund

Denna uppsats är skriven inom ramen för jämställdhetsprojektet *NättochJämt*. Projektet finansieras av ESF-rådet och syftar till att ”studenter från Genusvetarprogrammet vid Södertörns högskola erbjuder företag projektarbete inom jämställdhet”¹. Syftet med projektet är att studenter och företag kan lära av varandra. Medan näringslivet får ta del av den jämställdhetskunskap som studenterna har, får också studenterna insyn i hur näringslivet hanterar personalfrågor. Projektarbetet har bedrivits under 10 veckor och resulterat i denna uppsats, samt i en rapport som presenteras för företaget.

Den undersökta organisationen är ett börsnoterat bolag med en affärsmodell som bygger på försäljning och paketering av finansiella tjänster. Inom organisationen finns fyra enheter med olika ansvarsområden. En informations-, ekonomi och juridikenheter, en enhet för produktförsörjning, en försäljningsenhet och en enhet för hantering av försäkringar. Arbetet bedrivs i ett öppet kontorslandskap uppdelat i tre moduler. Organisationens två största yrkesgrupper är handläggare och säljare. Handläggning av kundärenden utförs främst av kvinnor, medan säljarna till största del är män. I september 2006 bestod företaget av 195 anställda. På de åtta ledande posterna sitter två kvinnor och sex män.

Inom de närmsta åren kommer organisationen kraftigt att utöka antal anställda. Detta ställer särskilda krav på organisationen bland annat vad gäller jämställdhet, eftersom tidigare forskning visar att det främst är vid omorganiseringar som jämställdhetsperspektivet tenderar att försvagas och ojämlika könsmönster att befästas.²

I denna genusteoretiska uppsats med inriktning mot praktisk jämställdhet kommer två olika nivåer att sammanfogas; den abstrakt teoretiska med den praktiskt konkreta. Tanken är att lyfta fram det utvecklingsbara i organisationen och försöka utröna vilka förutsättningar det finns för att arbeta vidare med jämställdhet inom organisationen. På så vis kan uppsatsen fungera som ett konstruktivt underlag till att bygga vidare på ett konkret förändringsarbete ur ett jämställdhetsperspektiv.

¹ Broschyr Jämställdhetsprojekt – studenter hjälper företag, Stockholms Akademiska Forum, s.1

² Roth, 2002. *Nya jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik, s. 77

Syfte och frågeställning

Uppsatsen har två syften. Det första syftet är att med jämställdhetslagen JämL (1991:433) som grund kartlägga och analysera två olika områden inom organisationen. Dessa områden är organisatorisk, fysisk och psykosocial arbetsmiljö, vilka explicit omfattas av 4 § i JämL, samt möjligheten till intern rörlighet genom kompetensutveckling, vilket regleras av 7 §.³ Syftet har därmed varit att ta reda på hur det ser ut för kvinnor och män på arbetsplatsen utifrån tanken att det behövs kunskap om hur långt arbetsplatsen kommit för att kunna bedriva ett förändringsarbete.⁴

Det andra syftet med undersökningen är att lyfta fram de anställdas egna behov och önskemål om jämställdhetsåtgärder inom organisationen samtidigt som dessa förslag med ett genusvetenskapligt perspektiv analyseras.

De frågeställningar som uppsatsen vilar på är därmed: Hur upplevs den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljön av män och kvinnor på arbetsplatsen? Hur ser män och kvinnor på möjligheterna till kompetensutveckling och i vad mån vill de/får de prova på arbetsuppgifter som till större del utförs av annat kön? Hur ser förslagen till förbättringar ut ur jämställdhetssynpunkt och hur kan de med ett genusteoretiskt perspektiv tolkas?

Avgränsning

Även om organisationens mål med att delta inom *NättochJämt*-projektet kan ha flera syften, till exempel att bli effektivare, mer lönsam eller mer rättvis så är motivet inom ramen för denna uppsats att synliggöra de behov som finns bland de anställda. Tanken har därmed inte varit att konkret förändra organisationen, utan snarare att föra fram hur medarbetarna uppfattar arbetsmiljön, kompetensutveckling och vad de generellt vill åtgärda utifrån en jämställdhetsaspekt.⁵ Eftersom en lönekartläggning är på väg att utföras har jag valt att inte problematisera det området. Vidare har företaget redan en handlingsplan mot sexuella trakasserier så detta kommer inte heller att tas upp.

³ SFS 1991:433. *Grundbok - Att arbeta fram en jämställdhetsplan*. JämO 2006, s. 3.

⁴ Jfr JämO 2006, s. 6.

⁵ Mark, 2000. *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborg: Göteborgs universitet, s. 5

2. Definition av centrala begrepp

I detta avsnitt kommer jag att definiera innebörden av begreppet arbetsmiljö samt redogöra för innehållet och tolkningen av 4 § och 7 § i jämställdhetslagen.

Arbetsmiljö

Den vanligaste definitionen av arbetsmiljö är att det är ”alla förhållanden som påverkar människan i hennes arbete”.⁶ Olika faktorer samspelar i denna miljö och i praktiken är det förstås svårt att ha en överblick över alla dessa delområden eftersom de kan vara av ganska bred karaktär. Arbetsmiljö kan hur som helst betraktas både som en materiell verklighet och en social konstruktion och hur vi ser på den beror mycket på vilken kunskap vi har och hur vi omvandlar den kunskapen till en praktik.⁷

Jämställdhetslagen

Enligt JämL är varje arbetsgivare med fler än 10 anställda skyldig att i samverkan med anställda upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete varje år.⁸ Denna uppsats kan ses som en del av en sådan process med kartläggning, analys av och översikt över de jämställdhetsåtgärder som behövs på arbetsplatsen i enlighet med några av de paragrafer som skall omfattas av jämställdhetslagen. Syftet med JämL är främst att förbättra kvinnors villkor eftersom kvinnor som grupp har sämre villkor på arbetsmarknaden.⁹

4 § JämL

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.¹⁰

Det ska inte förekomma hinder för män eller kvinnor att arbeta på en arbetsplats eller utföra vissa arbetsuppgifter. Med arbetsförhållanden menas fysisk, psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö.¹¹ Här är det till exempel relevant att ta fram statistik över sjukskrivning fördelat på kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper eller att undersöka om vissa yrkesgrupper sitter stilla framför en datorskärm större delen av arbetsdagen och skulle vilja prova på

⁶ Wadell & Larsson 1998. *Arbetsmiljö - en dold resurs*. Lund: Studentlitteratur, s. 30

⁷ Ibid s. 31

⁸ SFS 1991:433. 2 § samt 13 §

⁹ SFS 1991:433. 1 §

¹⁰ SFS 1991:433

¹¹ JämO 2006, s. 18

arbetsrotation för ett mer omväxlande arbetsinnehåll. Bestämmelsen i 4 § ska ses som en grundförutsättning för det fortsatta jämställdhetsarbetet.

7 § JämL

Denna paragraf handlar om att få till en jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet.

Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.¹²

Genom kompetensutveckling ska det på sikt bli bättre inom arbeten som idag är mans- eller kvinnodominerade. JämO tolkar det så här:

Det handlar inte om jämlik kompetensutveckling i största allmänhet utan till en kompetensutveckling som på sikt leder till en jämnare könsfördelning inom de arbeten som idag är dominerade av ettdera könet; exempelvis att öka andelen kvinnliga chefer.¹³

Med jämn könsfördelning avses minimimålsättningen 60/40 för respektive avdelning eller yrkesgrupp. Att ha totalt 100 personer anställda varav 50 kvinnliga sekreterare och 50 män på chefsposter räknas inte som en könsblandad arbetsplats.

Kompetensutveckling har samband med lön, utveckling och möjligheterna att avancera inom företaget.¹⁴ Det ligger på arbetsgivaren att kompetensutvecklingen är jämnt fördelad. Det ska finnas en tydlig koppling mellan kompetensutvecklingen och de möjligheter som finns till löneutveckling samt hur många utbildningsdagar individen har genomgått.¹⁵ Tanken är att kvinnor ska kunna få in en fot på traditionellt mansdominerade yrken och att män ska få tillgång till kvinnodominerade. Syftet med utbildningarna ska vara att arbetsinnehållet blir annorlunda.

¹² SFS 1991:433.

¹³ JämO 2006, s. 32

¹⁴ Roth 2002, s. 82

¹⁵ Ibid s. 82

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för de teorier som ligger till grund för uppsatsen. Genom att förklara begrepp som genusordningen, segregering och integrering samt könsneutralitet kommer jag att definiera de teoretiska utgångspunkterna. Jag kommer också att redogöra för tidigare forskning vad gäller arbetsmiljö och hälsa.

Uppsatsens teoretiska utgångspunkter är genusvetenskapliga. Det betyder att jag söker efter förklaringar på samhällsnivå och att jag förstår samhället som organiserat utifrån att det finns två kön. Detta sätt att organisera samhället får konsekvenser för hur arbetslivet ser ut, men också för hur vi väljer att se på arbetslivets villkor.¹⁶ Genom det genusvetenskapliga perspektivet går det att visa på könsmönster inom organisationen när det gäller arbetsmiljö och kompetensutveckling och det erbjuder också en möjlighet att ur ett maktperspektiv analysera önskade jämställdhetsåtgärder.

Genusordningen

Ordet genus är från början en översättning av engelskans gender (socialt kön) men används i en vidare betydelse idag. Eftersom det är svårt att dra en gräns för var den biologiska kroppen börjar och var det sociala könet tar vid blir genus en förståelse för hur det som anses ”manligt” och ”kvinnligt” görs.¹⁷ I stället för att fråga vad kön är flyttas fokus till att förklara hur kön förstås och hur vi gör kön. Genus blir därmed en process som spelar roll i alla relationer. Detta begrepp brukar också kallas *doing gender*.¹⁸ Begreppet poängterar att vi uppträder olika i olika situationer beroende på vilka som finns omkring oss och att omgivningen uppfattar oss olika beroende på vilka de är. Vad som anses kvinnligt och manligt är inte detsamma överallt utan varierar både sett till samhälle och sett över tid.

De generella föreställningar som finns om hur relationen mellan män och kvinnor ska vara kallas för genuskontrakt. Genuskontrakten skapar ett mönster, ett genussystem. I det här systemet ingår kvinnor och män, både medvetet och omedvetet, avtal och upprätthåller på så sätt tillsammans ett könsmönster. Att kvinnor tar ut nästan all föräldraledighet är ett uttryck för detta. Mönstret präglas nämligen av ojämlikhet. Det finns en särskild genusordning. Genusordningen betecknar den maktskillnad som finns mellan män och kvinnor och den handlar i huvudsak om två principer. För det första att könen hålls isär och åtskilda till

¹⁶ Jfr Wahl, 2003. *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur, s. 20

¹⁷ Hirdman, 2001. *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.

¹⁸ Ibid.

exempel vad gäller arbetsmarknaden; 52 % av alla kvinnor jobbar i offentlig sektor, och 48 % i privat, medan 19 % av alla män jobbar i offentlig sektor och 81 % i privat sektor.¹⁹ Åtskiljandet tar sig också uttryck i vilka egenskaper vi tillskriver kvinnor och män, som ofta grundar sig i ett dikotomt tänkande, där de ses som varandras motsatser.²⁰ För det andra att mannen ses som norm i detta system vilket visar sig genom att det män traditionellt sett gör tas som utgångspunkt och värderas högre, det finns en hierarki.²¹ Ett uttryck för att mannen ses som norm kan bland annat märkas genom att arbetsplatsers materiella utrustning ofta är utformade efter mäns kroppar.

Hirdman menar att det är själva isärhållningen som är förutsättningen för att genusordningen fortsätter bestå. Andra forskare, såsom exempelvis Johansson, menar att Hirdmans teori gett upphov till föreställningen att det är den numerära fördelningen, jämnt antal män och kvinnor, som skapar jämställdhet.²² Könsmässig integrering blir därmed svaret på vad som måste till för att genusordningen skall förändras. Johansson menar att ett problem med Hirdmans resonemang är att maktförhållandena mellan könen i allt för liten grad problematiseras och enbart tas för givna. Oavsett segregeringsgrad så kan en hög interaktionsgrad mellan könen medföra att förutsättningar för att förändra arbetsvillkor förbättras.

Både Hirdman och Johansson menar att själva maktaspekten i genusordningen är viktig. Ju mindre vi tänker i termer av makt desto större sannolikhet är det nämligen att vi anser att det redan är jämställt nog. Ju mer vi tänker oss att könen bär på skilda egenskaper desto mer jämställda föreställer vi oss att vi är.²³ Som exempel kan kvinnor och ledarskap nämnas. När man vill föra fram kvinnor som chefer hamnar diskussionen lätt i ett tänkande om att kvinnor som chefer skulle vara annorlunda än män. Det ses som något positivt, kvinnorna lyfts fram som att de kan vara lika bra eller ännu bättre.²⁴ Detta är ett slags egenskapstänkande och det kan användas både på en kollektiv och en individuell nivå för att försvara nuvarande genusordning mellan män och kvinnor.²⁵ På så vis går det också hävda att jämställdhet redan existerar. Detta oavsett om egenskaperna ses som socialt konstruerade eller naturgivna.

¹⁹ http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0201/2004A01/LE0201_2004A01_BR_X10ST0401.pdf

²⁰ Att män ses aggressiva och tävlingsinriktade medan kvinnor ses som mer omhändertagande och omsorgsinriktade är exempel på sådana stereotypa uppfattningar som tas för givna.

²¹ Amundsdotter & Gillberg, 2005. *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*. Stockholm: Bilda Förlag, s. 47

²² Johansson, 2001. *Där könsmakten ändras. Om män och kvinnor i starka och svaga könsmaktsordningar*. Umeå: Boréa.

²³ Ibid s. 182

²⁴ Wahl 2003 s. 88

²⁵ Johansson 2001, s. 252

Kvinnor och män befinner sig med detta synsätt där de vill vara i arbetslivet genom sina fria val.

Genom att anlägga ett genusteoretiskt perspektiv på organisation hamnar maktrelationen mellan könen i fokus. Kön förstås då som något grundläggande, som formar organisationen på ett visst sätt. I enlighet med Wahl så menar jag därmed att maktrelationerna materialiseras och blir konkreta i organisationen.²⁶ Kön blir något som skapas i organisationen och inte bara någonting som finns utanför den, färdigt och tillrättalagt innan vi kommer ut i arbetslivet.²⁷

Segregering och integrering

När man pratar om isärhållandet inom organisationer brukar ordet segregering användas. Vertikal segregering innebär att kvinnor har lägre och män högre befattningar i arbetslivet och med horisontell segregering menas att män och kvinnor befinner sig inom olika typer av yrken.²⁸ Med ett genusperspektiv förstås segregeringen på arbetsplatsen både som ett uttryck för den ojämlika maktrelationen mellan kvinnor och män och som en del i själva återskapandet av denna ojämställdhet.²⁹ Men genusordningen tar sig olika uttryck i olika kontexter och skall inte ses som en gång fastslagen. Även om vi lokalt kan hitta motsägelser mot genusordningen så betyder inte det att den inte existerar på högre nivå. Även om segregeringen och dess logik är mycket grundläggande så är det samtidigt viktigt att visa på brott mot den, att söka efter tecken på integrering.³⁰

Integrering kan ske i olika former. Två av dem är numerär och fysisk integrering. Jämställdhetslagen vilar bland annat på antagandet att numerär integrering mellan könen är det önskvärda, vilket betyder att då ett jämnt antal kvinnor och män arbetar inom samma yrkeskategori råder jämställdhet. Betydelsen fysisk integrering innebär att arbetsplatsen sett till yrkeskategorier är segregerad men att det inom organisationen arbetar både kvinnor och män. De befinner sig på samma plats men med olika sysslor. Att såsom i den aktuella organisationen arbeta i kontorslandskap innebär i den betydelsen att vara fysiskt integrerade.³¹

²⁶ Wahl 2003, s. 80. Johansson 2001, s. 223

²⁷ Wahl 2003, s. 350

²⁸ Gonäs (red) 2005. *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora, s. 85

²⁹ Blomqvist, 2001. Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, s. 74

³⁰ Jfr Gonäs 2005, s. 68

³¹ Ibid s. 70

När man söker lägga förklaringarna till varför till exempel organisationers segregering ser ut som de gör förläggs ofta problemet hos den enskilda individen. Det görs antaganden om vad kvinnor "är" eller snarare vad kvinnor "inte är", att orsakerna till detta kan hittas hos kvinnorna själva.³² Detta görs utifrån en föreställning om att kvinnor och män är olika, att vissa egenskaper återfinns hos män och att vissa egenskaper återfinns hos kvinnor, så kallade stereotyper.³³ Vanligtvis pratar man om vad kvinnorna saknar. Normen behöver därigenom inte problematiseras utan det som avviker från normen ses som problemet.³⁴

Könsneutralitet

En del forskare hävdar att det även råder en så kallad könsneutralitetsdiskurs i Sverige.³⁵ Det innebär att betydelsen av könstillhörighet negligeras eller döljs genom könsneutrala förklaringar till varför det ser ut som det gör. På så vis blir det individen som får representera att det ser ut som det gör, det blir en mängd tillfälligheter som det pratas om snarare än att diskussionen lyfts till en genusteoretisk nivå som kan peka på det samhälleliga i dessa processer.³⁶

Det är inte alltid så lätt att se vem som har makt och vem som inte har det. Den som äger makten behöver inte alltid vara en närvarande människa, utan det kan lika gärna handla om en diskursivt styrd makt.³⁷ Det betyder att det genom olika normaliseringsprocesser skapas olika sanningar kring vad som är sant och normalt.³⁸ "Så brukar vi göra här..." är ett uttryck för sådana överenskommelser som inte så lätt låter sig ifrågasättas.³⁹

Tidigare forskning om arbetsmiljö och hälsa

Tidigare forskning om arbetsmiljö och hälsa uppvisar att det finns skillnader i mäns och kvinnors arbetsvillkor. Hur en arbetsplats organisatoriskt och fysiskt är utformad och vilka psykosociala villkor som råder kan ses som faktorer som påverkar individers hälsa. Det finns nämligen forskning som visar på sambanden mellan repetitiva arbetsuppgifter, stress och

³² Wahl 2003, s. 21

³³ Wahl 2003, s. 22

³⁴ Ibid s. 22

³⁵ Thomsson 2001. Att anlägga en könsteoretisk förståelse inom forskning om arbete och hälsa. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*, s. 163

³⁶ Ibid s. 163

³⁷ De sanningar som ses som självklara inom organisationen innehåller utsagor om makt. Vad som är möjligt att säga och hur det kan sägas blir ett uttryck för detta, tex när det gäller hur vi skämtar.

³⁸ Thomsson 2001. Att anlägga en könsteoretisk förståelse inom forskning om arbete och hälsa. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*, s. 155

³⁹ Amundsdotter & Gillberg 2005, s. 72

vantrivsel och ökad risk för ont i kroppen.⁴⁰ Sjukfrånvaro är därmed inte bara ett mått på sjuklighet hos individen utan kan också spegla relationen mellan hur individen trivs på sin arbetsplats och de arbetskrav som finns i arbetet.⁴¹ En riskfaktor för ohälsa är brist på egenkontroll i arbetet i kombination med höga krav.⁴² Men höga psykiska krav i arbetet behöver inte betyda något negativt utan det är höga krav i kombination med liten autonomi som är det avgörande för välmåendet.⁴³

Psykosociala besvär hos individen sammanfaller ibland med fysiska och psykiska riskfaktorer, såsom bristfällig kontroll och litet inflytande över sin arbetssituation, samt inget eller litet stöd av arbetskamrater och ledning/chefer.⁴⁴ Generellt kan man säga att ju mer nöjd någon är med sina arbetsuppgifter, desto lägre sjukfrånvaro har personen.⁴⁵ Möjligheten att få stöd av chefen när det uppstår problem har också visat sig ha betydelse för hälsa.⁴⁶

Fysiska förhållanden kan alltid iakttas på arbetsplatsen medan psykosociala förhållanden rapporteras genom individen och därmed blir mer subjektiva. Det innebär att dessa faktiska förhållanden blir svåra att jämföra med varandra.⁴⁷ Men även om den fysiska arbetsmiljön ser likadan ut behöver den inte uppfattas som likadan av könen. Det kan bland annat bero på att arbetsmaterial ibland är konstruerade efter mäns kroppar, vilket kan få negativa konsekvenser för kvinnors hälsa.⁴⁸ Män och kvinnor har dessutom ofta olika förhållningssätt när det gäller hur de rapporterar ohälsa, samtidigt som hälsoproblemen också tar sig olika uttryck. Att just kvinnors hälsoproblem ses som problematiska är ett uttryck för mannen som norm.⁴⁹

Forskning visar också på att det finns ett samspel mellan hemmiljö och arbetsmiljö. Förhållanden under icke-arbetstid påverkar. Till exempel har kvinnor ofta huvudansvar för

⁴⁰ Gonäs 2005, s. 91

⁴¹ Aronsson & Lindh 2004. Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. Ur *Arbete och Hälsa, vetenskaplig skriftserie*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2004:10, s. 14

⁴² Wigaeus, Tornqvist, Eriksson & Bergqvist 2000. Dator- och kontorsarbetsplatsens arbetsmiljörisker. Ur Marklund (red), *Arbetsliv och Hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, s. 238

⁴³ Szulkin & Tåhlin 1994. Arbetets utveckling. Ur Fritzell & Lundberg (red.), *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Stockholm: Bromberg, s. 95

⁴⁴ Wigaeus m.fl. 2000, s. 246

⁴⁵ Aronsson & Lindh 2004:10, s. 17

⁴⁶ Ibid s. 14. Detta samband diskuteras i relation till begreppet ”långtidsfrisk”, vilket avser att individen haft noll sjukdagar de senaste två åren.

⁴⁷ Gonäs 2005, s. 91

⁴⁸ Ibid s. 70

⁴⁹ Ibid s. 19. Detta beror bland annat på att det inte forskats i lika stor utsträckning på kvinnors hälsa, utan att mannen varit norm även inom denna vetenskapliga forskningsinriktning.

barn och utför i betydligt större utsträckning än män obetalt hushållsarbete. Det är därför nödvändigt med ett 24-timmarsperspektiv.⁵⁰

Syftet i denna uppsats är inte att ta reda på om de anställda är långtidsfriska eller mycket sjuka. Snarare har den tidigare forskningen om arbetsmiljö som det redogörs för här ovan fungerat som underlag för formulärkonstruktionen och för analysen. I likhet med det har sjukskrivningsfrågorna och 24-timmarsperspektivet använts som frågor för att undersöka övriga aspekter av arbetsmiljön. Detta kommer att beskrivas mer ingående i metodavsnittet nedan.

4. METOD

I detta avsnitt kommer metoden som använts att redovisas. Tillvägagångssättet vid urval och distribution av enkät samt dess konstruktion redogörs för, samt en beskrivning av material, kodning och de etiska överväganden som ligger till grund för materialet. Avsnittet avslutas med en diskussion kring bortfall och en förklaring kring resultatdispositionen.

Under höstterminen har jag fått möjlighet att befinna mig vid organisationen varannan vecka. De informella samtal som har förts med olika medarbetare vid dessa tillfällen har fått fungera som ett slags bakgrundsmaterial till uppsatsen. De tankar som dessa samtal gett upphov till kommer främst att lyftas in i analys och avslutande diskussion. I huvudsak bygger dock uppsatsen på en enkätundersökning.

Urval och distribution

Populationen har bestått av alla 195 personer som var anställda på företaget vid den aktuella perioden 2006. Enkäten distribuerades via organisationens intranät och tillsammans med den gick det också ut ett förklarande följebrev där bl.a. undersökningens syfte motiverades.⁵¹ Svaren inlämnades i pappersformat i en låda på arbetsplatsen. Medarbetarna hade en vecka på sig att besvara enkäten.⁵² 101 svar inkom. Nackdelen med detta insamlingsätt är att det inte finns något sätt att kontrollera om enskilda personer besvarar enkäten flera gånger.⁵³ Risken för det får emellertid betraktas som låg.

⁵⁰Härenstam, Aronsson & Hammarström 1997. Kön och ohälsa i ett framtidsperspektiv: om jämställdhet och jämlikhet i ohälsa. Ur Östlin (red) *Kön och Ohälsa – en antologi om könsskillnader ur ett folkhälsoperspektiv*. Lund: Studentlitteratur, s. 281

⁵¹ Jfr Ejlertsson 2005. *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur, s. 39

⁵² Se Bilaga 1

⁵³ Ejlertsson 2005, s. 33

Enkätens konstruktion

Som grund för enkäten har jag använt mig av ett flertal andra enkäter. Främst är det frågor som är relevanta för 4 § och 7 § som lånats ur JämO:s enkätmodell.⁵⁴ Genom att i förhand också ta reda på vilka faktorer som spelar in för hälsa relaterad till fysisk, psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö konstruerades frågor utifrån två undersökningar.⁵⁵ Från undersökningen *Långtidsfrisk* lånades frågor ur en arbetsmiljö- och hälsoenkät som används inom Stora Enso Fors AB.⁵⁶ Från undersökningen *Långtidsfriskas arbetsvillkor* lånades arbetsmiljöfrågor som utifrån deras resultat visat sig vara av betydelse. Båda dessa undersökningar gör anspråk på att tillhöra en gren inom arbetsmiljöforskning där det främjande perspektivet ligger i fokus.

Det finns både för- och nackdelar med att använda sig av färdigkonstruerade frågor. En fördel är att frågorna redan är testade av andra och därigenom finns information om hur väl de fungerar.⁵⁷ En nackdel med att hämta frågor från olika undersökningar som är tänkta att mäta olika saker blir att enkäten kan framstå som spretig. Frågorna i denna enkät utformades i så hög grad som möjligt utifrån min kunskap om hur det såg ut inom organisationen. Frågorna är dessutom valda eftersom de speglar områden som har dokumenterad betydelse för hälsa och jämställdhet.

Beskrivning av material

Enkäten innehåller 31 frågor med fasta svarsalternativ uppdelade i olika delområden.⁵⁸ Den första delen innehåller frågor kopplade till den organisatoriska arbetsmiljön. Andra delen innehåller frågor kopplade till fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Enkätens tredje delområde rör hemmasituation som kan komma att påverka upplevelsen av arbetssituationen. Fjärde delen innehåller frågor kopplade till sjukskrivning och hälsa och femte delen handlar om möjligheten till kompetensutveckling och intern rörlighet. I sjätte delen ställs 6 frågor som har använts som bakgrundsvariabler. Varvat med detta finns plats för öppna kommentarer. Sista frågan är också öppen och hanterar mer explicit vilka tankar det finns bland de anställda om önskvärda jämställdhetsåtgärder.

⁵⁴ <http://www.jamombud.se/docs/EnkatmodellJamO2006.pdf>

⁵⁵ Johnsson, Lugn & Rexed 2003. *Långtidsfrisk. Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlids förlag. Se även Aronsson & Lindh 2004:10

⁵⁶ Ett företag som använder sig av kontinuerliga utvärderingar av arbetsmiljön.

⁵⁷ Ejlertsson 2005, s. 17

⁵⁸ Jfr Ibid s. 97

Kodning och Etiska överväganden

Enkäternas fasta svarsalternativ har behandlats i statistikprogrammet SPSS. Uppsatsens syfte har inte varit att ta reda på hur den enskilde individen svarar. Snarare handlar det om att lyfta fram de generella erfarenheterna som kan finnas hos anställda inom organisationen. De fasta svarsalternativen redovisas i resultatdelen. Enkätens öppna svarsalternativ har tematiserats.⁵⁹ Först urskiljde jag vilka förslag som har koppling till 4 § och 7 § och ett urval av dessa förslag citeras under respektive område i analysdelen. Övriga öppna svarsalternativ har sedan kategoriserats i teman och kopplats till relevanta genusteorier. Ett urval av dessa skriftliga svar redovisas genom citat i analysdelen, varvat med teoretiska resonemang. Alla citat är direkt överförda från enkäterna och ändringar har enbart gjorts där det varit nödvändigt för anonymitetsskyddet.

De forskningsetiska principer som har beaktas är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.⁶⁰ Följebrevet täcker upp att de deltagande personerna informeras om syftet med undersökningen, samt om att deltagandet bygger på frivillighet. Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet har uppfyllts genom att enkäterna har förslutits samt förvarats inlåsta i ett skåp på företaget, samt att de enbart använts inom ramarna för uppsats och återrapportering.

Bortfall

101 personer valde att besvara enkäten. När halva svarstiden förflutit hade ca 30 svar inkommit. För att minimera bortfallet gick både kontaktperson och VD vid denna tidpunkt ut med en påminnelse.⁶¹ Detta resulterade i att svarsfrekvensen ökade med ungefär 70 svar. En total svarsfrekvens på 52 % av alla anställda kan i sammanhanget därmed ses som en siffra som i alla fall kan peka på vissa tendenser inom organisationen. Att det under svarstiden gick ut ännu en enkät, som handlade om alkoholvanor, kan ha påverkat svarsfrekvensen och det externa bortfallet.⁶² Det är möjligt att de anställdas rädsla för att inte vara anonyma i sitt besvarande av enkäten också har sänkt svarsfrekvensen.

Det interna bortfallet är förhållandevis högt på enkätens bakgrundsfrågor såsom kön, befattning och antal år anställda i företaget. Störst internt bortfall ses på frågan om befattning

⁵⁹ Jfr Ibid s. 111

⁶⁰ Ibid s. 29ff

⁶¹ Jfr Ibid s. 26

⁶² Ibid s. 30. Om betydelsen av tidpunkt för enkätutskicket.

där den interna svarsfrekvensen ligger på ca 50 %. En möjlig anledning kan vara att det funnits en osäkerhet kring huruvida anonymiteten skulle kunna garanteras.

Att det interna bortfallet på frågan om kön ligger på 16 % tas i beaktande i resultatdiskussionen på följande sätt. Av det totala antalet svarande (N=101) uppger 85 vilket kön de tillhör. Detta ger ett internt bortfall på 15 %. Om man bara analyserar uppsatsens resultat i förhållande till vilket kön personerna som svarar har, blir resultatet vid vissa frågor snedvridet. Detta kommer löpande att hanteras genom att jag först redovisar frekvensresultat (totala antalet personer som svarar på frågan) för att sedan redovisa hur fördelningen ser ut sett till kön. Då skillnader framträder kommenteras detta i en not.

Materialets disposition

Materialet är indelat i tre olika områden; arbetsmiljö, kompetensutveckling/internrekrytering och jämställdhetsförslag. Dessa områden sammanfaller med uppsatsens centrala frågeställningar. Varje område illustreras i resultatdelen med hjälp av tabeller och diskuteras sedan i analysdelen i relation till genusvetenskapliga teorier. Alla tabeller som diskuteras redovisas också separat i en bilaga.⁶³ I den avslutande diskussionen förs sedan ett mer sammanfattande resonemang om undersökningen samt om möjliga vägar för organisationen att gå i framtiden.

5. RESULTAT

Nedan kommer jag att redogöra för centrala delar av undersökningens resultat. Resultatet redovisas med hjälp av tabeller. Av utrymmesskäl ligger dock en del tabeller enbart med som bilaga även om de diskuteras i texten. I tabellerna redovisas resultatet alltid i procentantal. Procenten är avrundad till närmsta jämna heltal.⁶⁴

Först något om dem som har besvarat enkäten. Majoriteten av de svarande har varit anställda i 4 år eller mindre.⁶⁵ 62 % av dem som besvarar enkäten uppger sig vara kvinnor och 38 %

⁶³ Se Bilaga 2

⁶⁴ Decimalerna 0,5 och uppåt summeras till 1, medan decimalerna 0,4 och nedåt summeras till 0. Genom att avrunda på detta sätt blir summan i korstabellerna inte alltid 100 %. Exakt procentuella andelar finns redovisade i frekvenstabellerna i Bilaga 2.

⁶⁵ Se Tabell 6.3

uppger att de är män.⁶⁶ Sett till organisationens sammansättning i sin helhet står kvinnor för 47 % och män för 53 %.⁶⁷ Detta indikerar att män står för en stor del av bortfallet.

Enligt organisationens årsredovisning är 40 % av de anställda 29 år eller yngre, 26 % utgörs av 30-39-åringar, 12 % tillhör åldersgruppen 40-49 år, 15 % tillhör åldersgruppen 50-59 år och 6 % tillhör anställda som är 60 år eller äldre.⁶⁸

Tabell 6.2 Ålder i undersökningen

Åldersgrupper	Total %
60 år och äldre	7
50-59 år	22
40-49 år	24
30-39 år	24
29 år och yngre	24
Totalt (N=98)	100

Utifrån dessa uppgifter och i jämförelse med resultatet i tabell 6.2 framstår det som att det största bortfallet finns bland personer som är 29 år eller yngre. I kombination med frågor som rör föräldraskap verkar det som att det är småbarnsföräldrar står för ett stort bortfall eftersom 75 % svarar nej på frågan om de hade hemmavarande barn under 12 år.⁶⁹ Det finns dock ingen tillgänglig redovisning över hur stor andel av de anställda som är föräldrar. Fördelat i procent är det ungefär lika många kvinnor som män som uppgett att de är föräldrar till barn under 12 år. De flesta anser att det oftast går att kombinera arbetet med föräldraskap trots att en del också framfört önskemål om att organisationen kan bli bättre på att ta emot de som kommer tillbaka från föräldraledighet.⁷⁰

⁶⁶ Se Tabell 6.1

⁶⁷ Organisationens Årsredovisning

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Se Tabell 6.6 och 6.7

⁷⁰ Se Tabell 3.4 och Tabell 3.5. Det har inte ställts några ingående frågor om föräldraskap i relation till JämL 5 §.

Tabell 3.3 Kön och Relationer utanför arbetet

Känner du dig pressad utanför arbetet?	Kvinna	Man	Total %
Ja	6	3	5
Delvis	26	36	30
Nej	68	61	66
Totalt (N= 84)	100	100	100
Kan du släppa koncentrationen på det privata när du är på arbetet?	Kvinna	Man	Total %
Ja	72	58	67
Delvis	26	39	31
Nej	2	3	2
Totalt (N=84)	100	100	100

30 % av alla har svarat att de delvis känner sig pressade utanför arbetet och att de delvis har svårt att släppa koncentrationen på det privata när de är på jobbet.⁷¹ Som framgår av tabell 3.3 är det fler män än kvinnor som känner sig delvis pressade utanför arbetet. Fler män uppger dessutom att de bara delvis kan släppa koncentrationen på det privata när de arbetar.

Organisatorisk arbetsmiljö

75 % av alla trivs med sina arbetsuppgifter. 62 % anger att de kan påverka *hur* arbetsuppgifterna utförs. 30 % kan bara delvis påverka *hur* arbetsuppgifterna utförs. 30 % kan inte alls påverka *vad* arbetsuppgifterna ska bestå i.⁷²

Tabell 1.5 Kön och Påverka arbetsuppgifter

Kan du påverka <i>hur</i> du utför dina arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Total %
Ja	58	69	62
Delvis	31	28	30
Nej	12	3	8
Totalt (N=84)	100	100	100
Kan du påverka <i>vad</i> dina arbetsuppgifter ska bestå i?	Kvinna	Man	Total %
Ja	13	25	18
Delvis	53	56	54
Nej	34	19	28
Totalt (N= 85)	100	100	100

⁷¹ Se Tabell 3.1 och 3.2. Resultatet här skiljer sig inte åt när variabeln kön läggs till, jfr med Tabell 3.3

⁷² Se Tabell 1.1, Tabell 1.3, Tabell 1.4

Större andel kvinnor än män trivs med sina arbetsuppgifter.⁷³ Samtidigt framgår det av tabell 1.5 här ovan att kvinnorna i mindre grad kan påverka hur arbetsuppgifterna utförs och vad arbetsuppgifterna ska bestå i.

84 % anger att arbetet är stressigt eller delvis stressigt. En högre andel män än kvinnor uppger att deras arbete är stressigt eller delvis stressigt.⁷⁴ 43 % anser att målen bara delvis eller inte alls är tydliga. Ungefär lika många kvinnor som män tycker att målen bara delvis är tydliga, medan fler kvinnor inte tycker att målen är tydliga.⁷⁵ 88 % anger att deras arbete ofta eller ibland känns stimulerande. En högre andel män anger att deras arbete sällan känns stimulerande.⁷⁶

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Totalt anger 84 % att den *fysiska* arbetsbelastningen är låg. Däremot anger 32 % att den *psykiska* arbetsbelastningen är hög.⁷⁷

Tabell 2.3 Kön och Fysisk/Psykisk arbetsbelastning

<i>Fysisk</i> arbetsbelastning	Kvinna	Man	Total %
Låg	77	94	84
Medel	19	6	14
Hög	4	0	2
Totalt (N=85)	100	100	100

<i>Psykisk</i> arbetsbelastning	Kvinna	Man	Total %
Låg	23	3	15
Medel	45	66	53
Hög	32	31	32
Totalt (N=85)	100	100	100

Av tabell 2.3 ovan framgår att ungefär lika stor andel kvinnor som män anser att de har en hög *psykisk* arbetsbelastning, men att upplevelsen av den *fysiska* arbetsbelastningen skiljer sig åt mellan könen. Fler män än kvinnor tycker att den *fysiska* arbetsbelastningen är låg.

⁷³ Se Tabell 1.2

⁷⁴ Se Tabell 1.7 och Tabell 1.8

⁷⁵ Jfr Tabell 1.9 och Tabell 1.10. Totalt svarar 10 % ”nej” på frågan om målen är tydliga. Genom att se till dem som angett kön sjunker siffran till 8 %. Internt bortfall = 3 personer.

⁷⁶ Se Tabell 1.11 och Tabell 1.12

⁷⁷ Se Tabell 2.1 och 2.2

71 % av alla svarar att deras arbete är monotont och repetitivt eller delvis monotont och repetitivt. Lika stor andel kvinnor som män uppger detta.⁷⁸ 64 % svarar att de till större delen av dagen arbetar i samma kroppsställning och 41 % svarar ”ja” eller ”delvis” på frågan om de får ont i kroppen av sitt arbete.⁷⁹ Fler kvinnor än män anger att de arbetar i samma kroppsställning. Dessutom svarar 49 % av kvinnorna och 26 % av männen ”ja” eller ”delvis” på frågan om de får ont i kroppen.⁸⁰

Tabell 2.11 Kön och Bemötande

Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?	Kvinna	Man	Total %
Ja	81	81	81
Delvis	13	13	13
Nej	6	6	6
Totalt (N=85)	100	100	100
Blir du positivt bemött av koncernledningen?			
Ja	74	66	71
Delvis	21	25	22
Nej	6	9	7
Totalt (N=85)	100	100	100

De flesta känner sig positivt bemötta både av sina arbetskamrater och av koncernledningen. 22 % av alla känner sig dock inte eller bara delvis positivt bemötta av sina arbetskamrater.⁸¹ Som tabell 2.11 ovan visar så är det fler kvinnor än män som upplever sig positivt bemötta av koncernledningen.

35 % tycker inte eller bara delvis att stämningen i arbetsgruppen är bra för kvinnor och män. Fler män än kvinnor tycker att stämningen är bra för båda könen.⁸² 73 % anger att de får stöd av chefer och ledning vid problem.⁸³ 80 % av alla uppger att de i det stora hela trivs mycket

⁷⁸ Se Tabell 2.4 och Tabell 2.5

⁷⁹ Se Tabell 2.6 och 2.7

⁸⁰ Se Tabell 2.8

⁸¹ Jfr Tabell 2.10 och Tabell 2.11. Totalt svarar 64 % ”ja” på frågan om de blir positivt bemötta av koncernledningen. Genom att se till dem som angett kön ökar siffran till 71 %. Internt bortfall = 4 personer. Siffrorna indikerar att de som inte anser att de blir bra bemötta har valt att inte heller ange sitt kön.

⁸² Jfr Tabell 2.12 och Tabell 2.13. Totalt svarar 65 % ”ja” på frågan om de tycker att stämningen är bra för både kvinnor och män. Genom att se till dem som angett kön ökar siffran till 70 %. Internt bortfall = 5 personer. Siffrorna indikerar att de som inte anser att de blir bra bemötta har valt att inte heller ange sitt kön.

⁸³ Se Tabell 2.14 och Tabell 2.15

bra eller bra vid organisationen. 79 % av alla kvinnor och 78 % av männen trivs bra eller mycket bra.⁸⁴

Sjukskrivning

71 % av alla uppger att det händer ibland att de går till jobbet fast de är sjuka.⁸⁵ 22 % har dessutom någon gång tagit ut semester eller kompliktigt när de egentligen varit sjuka.⁸⁶

Tabell 4.3 Kön och Sjukskrivning

Har det hänt att Du gått till jobbet fast Du egentligen varit sjuk?	Kvinna	Man	Total %
Har inte hänt	19	26	21
Händer ibland	72	71	71
Händer ofta	9	3	7
Totalt (N=84)	100	100	100
Har det hänt att Du tagit ut semester eller kompliktigt när Du egentligen varit sjuk?			
Har inte hänt	74	88	79
Händer ibland	25	13	20
Händer ofta	2	0	1
Totalt (N=85)	100	100	100

Enligt tabell 4.3 är det lika många kvinnor som män, ungefär 70 %, som anger att det händer ibland att de går till jobbet fast de är sjuka. Fler kvinnor anger att det händer ibland att de tar ut semester eller kompliktigt. 21 % av kvinnorna och 41 % av männen uppskattar att de inte varit sjuka det senaste året.⁸⁷

Internrekrytering/Kompetensutveckling

Bara 22 % uppger att de vill eller åtminstone delvis vill prova på arbetsuppgifter som till största del utförs av annat kön än det egna. Det är få personer till antalet, men fler män än kvinnor som kan tänka sig detta.⁸⁸

⁸⁴ Se Tabell 2.16 och Tabell 2.17

⁸⁵ Se Tabell 4.1

⁸⁶ Se Tabell 4.2

⁸⁷ Se Tabell 6.4 (n=86) och Tabell 6.5 (n=70)

⁸⁸ Se Tabell 5.1 och Tabell 5.2

93 % av alla uppger att de vill ha mer eller delvis mer kompetensutveckling som på sikt kan leda till mer avancerade arbetsuppgifter. 64 % av alla anser att arbetsgivaren bara delvis eller inte alls tar tillvara deras kompetens.⁸⁹

Tabell 5.5 Kompetensutveckling/Intern rörlighet

Skulle du önska mer kompetensutveckling som på sikt kan leda till mer avancerade arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Total %
Ja	53	53	53
Delvis	40	41	40
Nej	8	6	7
Totalt (N=85)	100	100	100

Tas din kompetens tillvara?	Kvinna	Man	Total %
Ja	33	48	39
Delvis	48	39	45
Nej	19	13	17
Totalt (N=83)	100	100	100

Som vi kan se i tabell 5.5 framgår det att lika stor andel kvinnor som män kan tänka sig mer kompetensutveckling som på sikt kan leda till mer avancerade arbetsuppgifter, men att färre kvinnor anser att arbetsgivaren tar till vara deras kompetens.

6. ANALYS

I följande avsnitt kommer resultatet att diskuteras och de generella mönster som synliggjorts i resultatdelen kommer här att tolkas ur ett genusvetenskapligt perspektiv. Detta görs med utgångspunkt i de tre frågeställningarna.

Hur upplevs den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljön av män och kvinnor på arbetsplatsen?

De flesta inom organisationen trivs med sina arbetsuppgifter, kvinnorna i något högre grad än männen. Många upplever sig kunna påverka *hur* arbetsuppgifterna utförs, men färre kan påverka *vad* de skall bestå i. Fler kvinnor uppger att de inte kan påverka *vad* arbetsuppgifterna ska bestå i eller *hur* de ska utföras. Det procentuella antalet är litet vilket gör det svårt att

⁸⁹ Se Tabell 5.3 och Tabell 5.4

generalisera resultatet till att betyda att kvinnor inom organisationen har mer styrda arbetsuppgifter eller att de inte i lika stor utsträckning som män har möjlighet att över huvud taget påverka sitt arbete.⁹⁰ I forskning om arbete och hälsa har det dock visat sig att framför allt kontorsarbetande kvinnor som sitter framför datorskärmar större delen av dagen anger bristfälliga möjligheter att påverka hur arbetet skall utföras.⁹¹ Resultatet här visar att kvinnor som grupp upplever sig ha mindre makt när det gäller påverkansmöjlighet än vad män som grupp upplever sig ha, samtidigt som de trivs med sina arbetsuppgifter mer än vad männen gör.

Nästan alla som besvarat enkäten anser sig ha ett stressigt eller delvis stressigt arbete. Männen upplever detta i något högre grad samtidigt som de också tycker att arbetet känns mindre stimulerande än vad kvinnorna gör. Särskilt kvinnor upplever att målen för deras arbete bara delvis eller inte alls är tydliga. Att arbetsuppgifterna innehåller tydliga mål ökar sannolikheten för att individen håller sig frisk. Denna faktor har i tidigare forskning visat sig ha större effekt på kvinnor.⁹² Resultatet skulle kunna tolkas som en faktor som spelar in för att kvinnor inom organisationen har högre sjukskrivningstal än män.

De flesta anger att den fysiska arbetsbelastningen är låg medan den psykiska arbetsbelastningen är hög. Kvinnor och män upplever i lika stor utsträckning att de har en hög psykisk arbetsbelastning. Lika stor andel kvinnor som män uppger att arbetet är monotont om man slår samman de som svarat ”ja” med dem som svarat ”delvis”. Detta sammanfaller inte med tidigare forskning som visar att kvinnor oftare än män återfinns i monotona yrken och oftare har mindre möjligheter att påverka sitt arbete än vad män har.⁹³ Det kan därför tolkas som en avvikelse från tidigare forskning, men får ses som ett litet sådant eftersom fler kvinnor ändå anger att de arbetar i samma kroppsställning större delen av dagen och eftersom det finns en snedfördelning i att dubbelt så många kvinnor som män får ont i kroppen. Till antalet är det få som får ont i kroppen, men i de öppna kommentarerna lämnas flera önskemål om åtgärder för att förebygga kroppsbesvär, tex genom subventionerad friskvård.

Många känner sig positivt bemötta både av koncernledningen och av arbetskamraterna. Samtidigt är det också en del som inte alls eller bara delvis blir positivt bemötta och där är

⁹⁰ Jfr Roth 2002, s. 77

⁹¹ Wigaeus m.fl. 2000, s. 239

⁹² Aronsson & Lindh 2004, s. 9

⁹³ Roth 2002 s. 77

männen i majoritet. Betydligt fler män än kvinnor anser att stämningen i arbetsgruppen lämpar sig för båda könen. Att några inte anser att stämningen lämpar sig för båda könen indikerar att det kan finnas problem inom organisationen till exempel när det gäller jargonger eller att det skämtas nedsättande om kvinnor eller män. Av frågan framgår inte om det är ett särskilt kön som stämningen inte lämpar sig för. Det finns en viss tendens att om en person instämmer i påståendet att stämningen lämpar sig för både kvinnor och män är det troligare att den personen också upplever sig bli positivt bemött av arbetskamraterna och vice versa.⁹⁴ Det skulle kunna tolkas som att stämningen upplevs som sämre i arbetsgruppen om man själv känner sig utsatt. De flesta anger att de får stöd av chefen vid konflikter, men det har också framkommit kritik av varierande slag mot chefer och coacher:

”Omogna coacher som bara kan verka med jämnåriga, vi äldre (spec. kvinnor) blir inte sedda”

En majoritet uppger att de trivs mycket bra eller bra i det stora hela på sin arbetsplats. Tycker man inte att stämningen i arbetsgruppen är bra för kvinnor och män är det ändå möjligt att trivas.⁹⁵ Med reservation för de låga siffrorna verkar det också som att upplevelsen av att chefen stöttar vid problem till viss del påverkar hur du trivs på arbetsplatsen.⁹⁶

”Lyssna på personalen mer och sluta säga att: "Passar det inte kan du gå!"”

Man kan anta att om chefen inte upplevs som stöttande och det påverkar individen i större utsträckning så är sannolikheten också rätt stor att den anställda söker sig till ett annat arbete.

Som tidigare påpekats kan sjukskrivning fungera som ett uttryck som har relevans ur ett arbetsmiljöperspektiv. En normal sjukfrånvaro hos en genomsnittlig grupp anställda ligger inom 2 till 4 %.⁹⁷ Fram till 2004 hade sjukskrivningstalen inom organisationen legat på ungefär 7 % per år. I slutet av 2004 infördes hälsoombud vid organisationen. Deras uppgift är att ta emot inkommande sjuksamtal från medarbetarna och ringa tillbaka till den som är sjuk. Därmed fungerar de som en länk tillbaka till arbetslivet.⁹⁸ Effekten av införandet av hälsoombud har förkortat de anställdas totala antal sjukdagar (per årliga arbetsdagar) till ca 4

⁹⁴ Se Tabell 2.18

⁹⁵ Se Tabell 2.19

⁹⁶ Se Tabell 2.20

⁹⁷ Johnsson, Lugn & Rexed 2003, s. 25

⁹⁸ Intervju med ansvarig chef i branschtidning 2006.

% . Fördelat på kön finns dock skillnader eftersom kvinnornas sjukdagar för 2005 ligger på 7 % och mäns sjukdagar ligger på 2 % . Yngre män är oftare korttidssjukskrivna och de äldre kvinnorna oftare långtidssjukskrivna. Ny statistik för 2006 visar att anställda inom organisationen som är äldre än 60 år inte korttidssjukskriver sig i lika stor utsträckning som föregående år, medan de anställda som är 29 år och yngre - samtidigt som de blivit färre inom organisationen - också korttidssjukskriver sig i störst utsträckning.

En stor grupp anger att det händer ibland att de går till jobbet fast de är sjuka, ungefär lika många kvinnor som män. Fler kvinnor tar ibland ut semester eller kompledig när de egentligen är sjuka. Tidigare forskning visar att sjukskrivning kan fungera som ett uttryck för vantrivsel. I min undersökning finns det dock inget som tyder på att sjukskrivning används på detta sätt. De flesta stannar inte hemma från jobbet på grund av att de inte trivs. De flesta anger inte heller annat skäl till sjukfrånvaro än den verkliga orsaken.⁹⁹ I det öppna svarsalternativet framgår det dock att det har hänt att flera personer inte har velat uppge vilken den verkliga orsaken varit för att det känts för privat.

Hur ser män och kvinnor på möjligheterna till kompetensutveckling och i vad mån vill de/får de prova på arbetsuppgifter som till större del utförs av annat kön?

Det är mycket få anställda som vill prova på uppgifter som på arbetsplatsen till större del utförs av annat kön än det egna. Av dem som vill göra det är det fler män än kvinnor. Ett problem med hur frågan ställs är att det inte går att se vilken typ av jobb som den svarande haft i åtanke att den vill prova. En orsak till att få vill prova på arbete som utförs av annat kön kan bero på att det finns stereotypa föreställningar om de arbeten som män och kvinnor utför inom organisationen. Det framkommer till exempel att jargongen inom säljyrket är präglad av mansdominansen och det har även kommit till uttryck att vissa arbetsuppgifter som kvinnor utför känns mindre kvalificerade än de som män utför.

Däremot är de flesta intresserade av kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter, och det är ungefär lika många män som kvinnor som kan tänka sig detta. Det betyder att det finns möjlighet att höja kompetensen för redan anställda kvinnor så att de också kan avancera uppåt inom organisationen. Särskilt med tanke på att en stor grupp kvinnor bara delvis eller inte alls tycker att deras kompetens tillvaratas. En vanlig

⁹⁹ Se Tabell 4.4 och Tabell 4.5

föreställning om att kvinnor kanske inte vill utbilda sig, verkar därmed inte stämma överens med svarsresultaten inom organisationen.

Tidigare forskning visar att kvinnor inte får ta del av kompetensutveckling i samma utsträckning som män.¹⁰⁰ Att det eventuellt sker en snedfördelning inom organisationen när det gäller kompetensutveckling ger anställda uttryck för. Männerna uppges oftare ta för sig och visa framfötterna. När genusperspektivet saknas kan den manliga normen fortsätta vara osynlig men ständigt närvarande och problemet fortsätter vara kvinnorna. Då blir det kvinnorna som ”inte tar för sig”. Genom att påtala och visa på att det kanske är en manlig norm som styr skulle den strukturella diskrimineringen mot kvinnor synliggöras vilket gör att kvinnorna inte längre blir problemet.¹⁰¹ Samtidigt förs det i de skrivna förslagen också fram synpunkter där det inte framkommer att just kvinnor skulle vara förfördelade:

”Vissa får gå på olika kurser medan vissa får inga kurser alls. Dåligt!”

Det framkommer också kritik mot den interna rekryteringen:

”Inte bara tillsätta tjänster utan att de varit utlysta för alla att söka”

”Anställ chefer som har en mognad och förmåga att ansvara för andra människor (ingen internrekrytering). Rekrytering ska ske utifrån mer kvinnliga coacher”

Inom organisationen problematiseras det öppet att mansdominansen bland säljarna inte är bra eftersom det ibland skapar ett klimat som är ”grabbigt”. Det uppges vara svårt att rekrytera kvinnor till säljavdelningen. Kvinnodominansen bland handläggarna problematiseras inte och det förs inte heller fram att det skulle kunna vara något positivt i att fler män söker sig till den kvinnodominerade avdelningen. En numerär ökning av kvinnor i mansdominerade yrkeskategorier förutsätts däremot vara positivt. Detta kan ses som ett uttryck för att det ska vara lika i betydelsen att kvinnor ska få det männen redan har. Män har satt normen för hur det ska vara och det skall kvinnor också uppnå.¹⁰² Det här kan vara oproblematiskt så länge

¹⁰⁰ Roth 2002, s. 77

¹⁰¹ Mark 2000, s. 24

¹⁰² Jfr Gonäs 2005, s. 248

motivet inte blir att vi ska få tillgång till mäns och kvinnors olika kompetenser istället för att vi ska ändra på orättvisa villkor eller utjämna maktfördelningen mellan könen.¹⁰³

Hur ser förslagen till förbättringar ut ur jämställdhetssynpunkt och hur kan de med ett genusteoretiskt perspektiv tolkas?

En del av enkätförslagen som har kopplingar till 4 § och 7 § har genom citat redan åskådliggjorts. Här nedan kommer ett urval av de anställdas ytterligare åsikter, förslag och tankar kring vad som kan förbättras att tolkas med hjälp av valda genusteorier. Eftersom citaten består av nedskrivna texter ur frågeformulären är de till viss del fragmentariska, men de kan ändå visa på mönster när det gäller hur de anställda väljer att närma sig jämställdhetsfrågor.

Inget problem

En del anser att det har skett förbättringar inom organisationen de senaste åren när det gäller orättvisa skillnader och möjligheter för könen. Framst är det kvinnors möjligheter till exempelvis internrekrytering som ökat något. Flera svaranden menar dessutom att det fungerar bra och ser inte att det finns behov av några jämställdhetsåtgärder:

”Tycker att det verkar bra som det är!”

”Tycker vi har ett bra klimat för båda könen”

”Anser att det är ganska väl fördelat och upplever inte att det är någon för- eller nackdel för något kön”

Några svarande ser inte heller att det skulle finnas någon arbetsmässig segregering inom organisationen:

”Arbetsuppgifterna är inte könsbundna på min grupp”

”Jag vet ingen arbetsuppgift som är spec. till kön på företaget”

Ibland kopplas dessutom brister i jämställdhet till samhället i stället för till organisationen.¹⁰⁴

”Den största skillnaden ligger i attityder och hur man bemöts utifrån kön, men det ligger mer hos individerna och samhället.”

¹⁰³ Gonäs 2005, s. 249

¹⁰⁴ Ibid s. 247, 254ff

Det finns samtidigt bland flera som besvarat enkäten också en uppfattning om att män generellt blir sedda mer och får mer både när det gäller utbildning och när det gäller andra fördelar som kvinnor inte får ta del av.

”Männen verkar lyftas fram oftare än kvinnorna trots att kompetensen inte alltid är högre.”

”Det finns en tydlig snedvridning i hur kvinnor och män behandlas. ALLA män har antingen en chefsbefattning eller har blivit mentor till ngn annan. Detta oberoende av kunskapsnivå el. antal anställda år. INGEN kvinna har blivit tillfrågad om chef/mentortjänst de senaste 2 åren!!!”

”Jag tror också att det satsas mer på att ge män en ny typ av arbetsuppgifter, för att hålla dem kvar på *företaget*”

Citaten ovan rör upplevelser på ett konkret plan; att män får särskilda arbetsuppgifter tilldelade sig. Men det handlar också om en ”känsla” av att det sker en snedfördelning som har med kön att göra. Tidigare genusforskning kan bekräfta att det ofta ser ut såhär. Män har fler möjligheter än kvinnor att avancera, även när de arbetar på samma arbetsplats inom samma typ av yrke.¹⁰⁵ En möjlig tolkning är därför att dessa citat formulerar att det finns reella könsskillnader inom organisationen.

Förslagen på önskvärda jämställdhetsåtgärder rör sig till största del kring löner och chefskap. Detta är de områden där flest anställda vill se förändring. När det gäller löner påpekar många att de vill se en redovisning och årlig uppföljning av att lönerna är lika för lika eller likvärdiga arbeten:

”Lönemässigt= viktigt med lika lön för lika/samma arbete.”

”Löneskillnader om de finns pga kön skall bort”

”Jag misstänker att löner skiljer för liknande typ av arbete, att män har högre löner än kvinnor.”

En tidigare lönekartläggning som gjordes 2002 visade att det fanns oskäligen löneskillnader som har med kön att göra. En ny lönekartläggning är också på väg att utföras i samarbete med facket.

¹⁰⁵ Amundsdotter & Gillberg 2005, s 45

Ledarskap

Som tidigare berörts framkommer det kritik mot nuvarande chefer, men också önskemål och förslag på förbättringar när det gäller chefskapet som sådant.

”Jämställdhetskurs för chefer, coacher”

”Ledarskapsegenskaper/Talang behövs för att bli en bra chef. Där kan man förbättra för både män/kvinnor. Kurser? team-övningar?”

Att könsfördelningen behöver ändras när det gäller cheferna tar många upp som en önskvärd åtgärd på arbetsplatsen.

”Fler kvinnor på chefspositioner. Nu finns det sedan någon månad 2 kvinnor i ledningen. Mellancheferna består av fler kvinnor så det är bra.”

”Mer kvinnliga chefer (mellanchefer/coacher), nu är det främst manliga chefer/ledning.”

”Aktivt pusha för fler kvinnliga ledare.”

”Som alltid kunde man önska sig fler kvinnor i ledningsgruppen och i chefsposition för att jämna ut könsskillnaden där.”

I citaten ovan synliggörs att ökandet av antal kvinnor i ledningen är önskvärt och det är möjligt att det underförstådda till viss del vilar på premissen att jämställdhet och fler representanter av båda könen, framför allt på ledande positioner, skulle innebära att olika erfarenheter tillförs.¹⁰⁶ Det ligger dock lika nära tillhands att tolka citaten som att det faktiskt förs fram som en makt- och rättvisefråga och inte att det skulle handla om att kvinnor och män är olika och därigenom att kvinnligt ledarskap skulle skilja sig ifrån manligt ledarskap.¹⁰⁷ Problemet med att enbart fokusera på ledarskap vid jämställdhetsarbete är dock att det reduceras till ett problem som kommer att handla om att några få kvinnor ska uppnå det män redan har uppnått.

Forskning visar att vi tenderar att prata om ojämställdhet som något som finns någon annanstans, det är svårt att se att det skulle vara ojämställt där vi själva befinner oss, i den egna närmiljön.¹⁰⁸ Kontentan av att det till största delen är chefskapet som problematiseras skulle i förlängningen kunna få samma effekt. Det här blir ett problem vid arbete med jämställdhet eftersom ojämställdhet inte enbart uppstår på en högre nivå utan också på en

¹⁰⁶ Jfr Mark 2000, s. 10

¹⁰⁷ Jfr Ibid s. 10.

¹⁰⁸ Johansson 2001, s. 176

lägre, i närmiljön i interaktionen mellan människor. Genom att förlägga problematiken till att enbart handla om ledarskap eller att bara problematisera en mansdominerad yrkeskategori kan de normer och värderingar som finns om män och kvinnor fortsätta att vara stereotypa och inte handla om en själv. Finns svårigheter att se hur ojämställdhetens mönster skapas i vardagen så kan även sannolikheten för att vi ska kunna bedriva ett förändringsarbete minska.¹⁰⁹

Egenskapstänkande

Ibland syns det resonemang som verkar grunda sig på egenskapstänkande:

”Anställ fler kvinnliga kvälls-säljare - nu "grabbig" stil där.”

”Rekrytering ska ske utifrån mer kvinnliga coacher”

Dessa förslag kan tolkas som att de bygger på att kvinnor skulle stå för något annorlunda, att det kanske skulle tillföra organisationen andra värderingar om kvinnor kom in på mansdominerade områden. Om kvinnor ses som annorlunda än männen, men det bara pekas på att det är så här just för att de är kvinnor, kan det tolkas som att annorlundaheten förläggs till kroppen och biologin och då inte problematiseras som att det skulle vara en maktfråga. I citaten ovan är det möjligt att göra den tolkningen, men det är också möjligt att det blir en övertolkning. Nedanstående citat visar att det framför allt handlar om att vi redan har den här dikotoma uppdelningen, det blir den som språkligt sätter gränserna för vad som kan sägas och hur det kan sägas:

”Framhäva positiva kvinnliga egenskaper för säljarna och inte enbart utgå ifrån en manlig norm med mätningar och tävlingar. Kvalitet och omtanke om kunder är också lönsamt.”

”Trycka mer på mjuka värden, trivsel, inte bara pengar och sälj, kan i sig skapa mer pengar och sälj.”

Även om avsändaren i citatet närmast ovanför inte könsbestämmer vad som är mjuka värden, kan det tolkas som underförstått eftersom pengar och sälj relaterar till kategorin säljare som är just mansdominerat inom denna organisation.

¹⁰⁹ Ibid s. 178

När vi ska arbeta med jämställdhet sker det ofta utifrån en manlig norm där mannen representerar det eftersträvansvärda. Att så många lyfter fram att det behövs fler kvinnliga ledare kan tolkas som ett uttryck för mannen som norm, både eftersom fler män innehar chefspositioner inom organisationen, men också för att män generellt sett oftare är chefer. Samtidigt problematiseras män i lika hög utsträckning, om inte mer, än vad kvinnor och kvinnors brister påtalas. Detta kan ha sin förklaring i att genuskontraktet är just ett kontrakt som män och kvinnor ingår tillsammans, till synes jämlikt, men också omedvetet.

Det finns två inställningar som till viss del blir synliga när det gäller hur kön kommenteras i enkäterna. Det ena är ”den goda könsblandningen” vilken jag har redogjort för ovanför.¹¹⁰ Det andra är könsneutraliteten. Vad det handlar om är egentligen två motstridiga och på samma gång sammanflätade perspektiv. Könsneutraliteten handlar om att kön ses som något privat, något som finns någon annanstans men som inte tas med in i organisationen, vilket jag till viss del tagit upp i inledningen till detta avsnitt. Den kommer också till uttryck genom att konkreta förslag på förbättringar ibland är könsneutrala till sin utformning:

”Företaget måste uppskatta alla anställda lika.”

Särskilt när det kommer till förslag som rör kompetens neutraliseras språket eller så lyfts andra aspekter än kön som kan ha betydelse fram:

”Alla ska behandlas lika oavsett kön, etnicitet, språk, etc”

”Ta tillvara på kompetensen. Lyssna till vad golvet säger.”

”Uppmuntra folk - se människan.”

”Kompetens och färdigheter före kön!”

Vanligtvis brukar tjänster tillsättas med argumentet att den med högst kompetens fick jobbet.¹¹¹ Oftast utelämnas dock en reflektion över att vad som anses vara kompetens inte är könsneutralt. Risken med att tona ned betydelsen av kön eller hävda könsneutralitet som metod är att det döljer att kön har betydelse i de flesta processer. Så länge de mekanismerna uppmärksammas kan dessa citat ändå ses som möjliga beskrivningar av hur organisationen i ett framtidsperspektiv kan fungera.

¹¹⁰ Begreppen är hämtade från Gonäs 2005, s. 74 ff. Cf. Eriksson & Eriksson 2003.

¹¹¹ Gonäs 2005, s. 264

7. Avslutande diskussion

Jämställdhet beskriver ett mål och en vision medan genus beskriver en struktur och ett socialt mönster som utgår ifrån kön. De teoretiska resultat som förs fram i genusforskning kan komma till användning i jämställdhetsarbete.¹¹² Vid praktiskt jämställdhetsarbete ingår det även att inhämta kunskap om vilka mekanismer som ligger bakom det ojämställda.¹¹³ Denna kunskap behövs för att vi ska kunna arbeta med jämställdhet på ett medvetet sätt, i vårt metodanvändande och genom de strategier vi tillämpar.

Redan i ett inledande skede bestämdes att uppsatsen skulle syfta till att lyfta fram det positiva, det vill säga vilken grund organisationen har att ta avstamp ifrån för att arbeta vidare mot jämställdhet. Att skriva en uppsats med ett genusvetenskapligt perspektiv innebär samtidigt att rikta kritik mot ojämlika mönster och peka på vart makten behöver förskjutas. Mitt syfte i denna avslutande diskussionsdel är att både peka på det positiva och lyfta fram det negativa på ett konstruktivt sätt så att det får utgöra underlag till förändringsarbetet.¹¹⁴

Organisationen har idag en handlingsplan mot sexuella trakasserier och en stor lönekartläggning är på väg att utföras. De genomför löpande attitydundersökningar. Hälsoombudens uppgift upplevs också av de anställda som positivt. Vårt att föra fram som positivt är också VD:s stöd, eftersom det ger jämställdhetsarbetet legitimitet.

Av enkätresultaten framkommer att många trivs mycket bra, både i det stora hela och med sina arbetsuppgifter. Vissa resultat visar att organisationen i stort sett har samma jämställdhetsproblematik som tidigare forskning visat. Till exempel att några av de anställda upplever att stämningen på arbetsplatsen inte är bra varken för kvinnor eller män.

Flera försök har gjorts för att se om de fysiska, organisatoriska och psykosociala frågorna kan påvisa samband som sammanfaller med de forskningsresultat inom arbetsmiljö och hälsa som berörs i uppsatsens teoretiska del. Detta har dock visat sig svårt, bland annat för att en stor andel av de anställda som besvarar enkäten trivs bra, blir positivt bemötta och känner sig inte pressade utanför arbetet. Samtidigt avviker också mitt resultat från flera områden där tidigare forskning uppvisar att det finns könsskillnader. Motsvarigheten saknas till exempel inom organisationen när det gäller hur privata förhållanden påverkar arbetssituationen; där det egentligen inte framkommer att hemmasituationen påverkar särskilt mycket, men att fler män

¹¹² Mark 2000, s. 21

¹¹³ Ibid s. 21, 23

¹¹⁴ Jfr Roth 2002, s. 131

anger att det delvis är svårt att släppa koncentrationen på det privata. Dessutom vill få, men en liten andel fler män än kvinnor, prova arbetsuppgifter som annat kön än det egna utför.

Många som har lämnat kommentarer kring förbättringar som kan utveckla organisationen verkar dessutom ha kunskap om genus och maktstrukturer och även vara positivt inställda till jämställdhetsarbetet. För att kunna arbeta framåt finns det dock vissa grundläggande saker som måste lösas inom organisationen. Det finns en möjlighet att genom denna kartläggning och särskilt genom de insamlade förslagen från de anställda själva komma igång med ett aktivt jämställdhetsarbete. Om inte annat så finns här åtminstone grunderna till vad som kan bli en jämställdhetsplan.¹¹⁵

Jämställdhetsarbeten som tidigare bedrivits inom organisationen pekar mot att kartläggningar och undersökningar har genomförts men att det stannat därvid tills undersökningen anses vara ”inaktuell” och inte längre representativ för organisationen i nutid. Detta blir i praktiken ett ignorering av resultaten vilket i förlängningen innebär att engagerade personers arbetskraft negligeras.¹¹⁶ Det kan öka de anställdas upplevelse av att ingenting händer:

”Vi har haft denna typ av undersökning ca 3-4 ggr. Ingen uppföljning eller förbättring har skett. Varför gör vi detta. Det påminner bara om att inget har blivit bättre på fyra år...suck.”

För att kunna ta arbetet vidare behöver det därför bildas en jämställdhetsgrupp, bestående av både män och kvinnor på olika nivåer. Detta saknas idag och det krävs ett aktivt deltagande från medarbetarna för att ett förändringsarbete ska kunna bli framgångsrikt. Ett flertal anställda har ett genusintresse och kanske finns det fackliga ombud som vill driva genusfrågor. Någon, utomstående eller redan anställd, bör också utses som ansvarig person för att inspirera och stödja ett sådant förändringsarbete. Detta för att genusperspektivet inte ska glömmas bort i någon av processens delar.¹¹⁷

Kunskap

Jämställdhet handlar om både kunskap och insikt. Om vi enbart fokuserar på att det är individen som skall förändra sig så har vi inte vunnit något vad gäller ifrågasättandet av

¹¹⁵ Organisationens jämställdhetsplan uppdaterades senast 2002.

¹¹⁶ Ibid s. 29

¹¹⁷ Jfr Forsberg 2001. Förändringsprocesser och kompetensutveckling med könsperspektiv. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*, s. 129

rådande maktstrukturer.¹¹⁸ Det behövs därför en gemensam kunskapsbas för att kunna förändra de attityder och normer bland människor som innehar en syn på kvinnor och män som ”naturgivna kategorier”.

Utmaningen i jämställdhetsarbete ligger i att det måste till en förändring. Att arbeta för att få till en mer jämställd arbetsplats kan vara svårt eftersom det utmanar den rådande maktordningen mellan könen.¹¹⁹ För att undvika att jämställdhetsarbetet blir ett tyckande och att åsikterna tar över är det också viktigt med kunskap.¹²⁰ Genom kunskapen kan ett synsätt nås som leder till ökad medvetenhet om maktrelationers betydelse.¹²¹ Att ha ett genusperspektiv i jämställdhetsarbete handlar inte enbart om att öka andelen kvinnliga representanter på en mansdominerad arbetsplats numerärt, utan också om att verka för att det sker en strukturell förändring av hela organisationen som ifrågasätter de normer och värderingar som råder på arbetsplatsen.¹²² Det är just mekanismerna som reproducerar ojämställdheten som behöver lyftas fram och synliggöras, något som är nödvändigt för att få till ett jämställdhetsarbete som i grunden kan förändra en organisation. Förutom ledningens stöd i detta, behövs också att de anställda tillsammans med ledningen är motiverade att genomföra förändringarna. Motivation skapas bland annat genom att medarbetarna ges inflytande över vilka av de förslag från anställda som förts fram här som ska prioriteras.

Åtgärder inom arbetsmiljön

Arbetsrotation förs ofta fram som ett sätt att skapa en mer könsintegrerad arbetsplats.¹²³ Organisationen har enligt muntliga uppgifter tillämpat arbetsrotation under en tidigare period. Möjligheterna till att återinföra arbetsrotation kan ses över. Tidigare forskning visar dock att rotationen ofta försvåras om kvinnor och män befinner sig på olika platser inom organisationen och motståndet mot arbetsrotation brukar härröra både från kvinnor och män.¹²⁴ Därför kan det vara en idé att till en början prioritera könsmässig integrering både vid intern och vid extern rekrytering. Förslagsvis kan också arbetsuppgifterna breddas så att monoton motverkas.

¹¹⁸ Ibid s. 136

¹¹⁹ Amundsdotter & Gillberg 2005, s. 72

¹²⁰ Ibid s. 72

¹²¹ Roth 2002, s. 130

¹²² Mark 2000, s. 23

¹²³ Blomqvist 2001. Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregerig i arbetslivet*, s. 79

¹²⁴ Ibid s. 79

För att se efter om arbetsmiljön lämpar sig för både kvinnor och män går det kartlägga huruvida sjukskrivningar till exempel sammanfaller med monotont arbete och hur skillnaderna ser ut mellan kvinnor och män.¹²⁵

Åtgärder inom Internrekrytering/Kompetensutveckling

Få män och kvinnor vill prova på ett annat köns arbetsuppgifter. Även om arbetsgivaren inte kan påverka vilka utbildningar som kvinnor eller män söker sig till eller huruvida kvinnor och män är intresserade av att utföra arbeten som traditionellt utförs av något specifikt kön så kan arbetsgivaren genom åtgärder se till att det på sikt sker en förändring.¹²⁶ Förslagsvis bör arbetsgivaren vid kommande utvidgning av organisationen lägga fokus på att externrekrytera det underrepresenterade könet.

Det är chefer och arbetsgivares ansvar att fördela kompetensutveckling jämnt mellan könen. Min undersökning visar att både kvinnor och män vill kompetensutvecklas för att kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter. Såsom påpekades i analysen finns här en möjlighet att särskilt kompetensutveckla kvinnor, eftersom de är underrepresenterade på högre tjänster, för senare internrekryteringar.

Vilka egenskaper en chef skall ha överensstämmer ofta med de egenskaper som oftast tillskrivs män och manlighet. Chefer borde därför fundera över hur medarbetarsamtalen genomförs när kompetensutvecklingen diskuteras. Tas hänsyn till genusaspekterna när medarbetarna uppmanas att kompetensutveckla sig? Förläggs utbildningar på tider så att de underlättar för småbarnsföräldrar att delta? Är de utanför arbetstid vilket hindrar möjligheten att kombinera föräldraskap med arbete?¹²⁷ Som exempel på ytterligare kartläggning kan statistik tas fram över vilka som har kompetensutvecklats under de senaste två åren. Analysera om det finns reella skillnader mellan män och kvinnor. Mät antalet utbildningsdagar per person, ta även med kostnaderna för dessa utbildningar för att få en bild av hur de ekonomiska fördelningarna ser ut, koppla till befattning. Genom att göra så går det också att se ifall att det är så att vissa yrkeskategorier får mer kompetensutveckling än andra och analysera varför det i så fall förhåller sig så.¹²⁸ Undersök vilka utbildningar som kvinnor får och vilka männen får och relatera det till könsfördelningen. Vilken summa avsätts till

¹²⁵ Jfr Amundsdotter & Gillberg 2005, s. 215

¹²⁶ JämO 2006, s. 32.

¹²⁷ Jfr Amundsdotter & Gillberg 2005, s. 216

¹²⁸ Jfr Ibid s. 216

utbildning i relation till kön?¹²⁹ Utvärdera och följ upp detta årligen, exempelvis i årsredovisningen.

Förslag till fortsatt forskning

En del av problematiken med enkönade grupper är att de tenderar att utveckla kulturer som utesluter medlemmar med det andra könet.¹³⁰ Men könskulturer uppstår aldrig enbart på grund av att människor har samma kön. Lokaliteten och den specifika situationen måste till för att processerna av identitet och interaktion skall kunna äga rum.¹³¹

Att segregera betyder att avskilja något från mängden. Om denna mängd då är männen i manssamhället så blir det kvinnan som är segregerad och huvudsakligen också hon som behöver integreras in i manssamhället. Därmed blir det kvinnan som lyfts fram som kön och mannen fortsätter att representera människa och fortsätta framstå som norm. Språkligt sett blir detta en återskapande mekanism.¹³² Könssegregering avser då egentligen bara kvinnors segregering. På så sätt finns det också bara ett kön i denna problematik, och det är kvinnans.

Hur vet man då att en numerär integrering också leder till att det blir en verklig blandning? Vad är det som säger att asymmetrin mellan könen förändras bara för att det blir lika stort antal av vardera kön på en arbetsplats? Kvinnor som söker sig till traditionella mansyrken måste ofta anpassa sig till rådande manliga normer för att kunna stanna kvar.¹³³ Dessutom tenderar mansdominerade yrken som utjämnas av båda könen mista sin status medan män som bryter sig in i typiska kvinnodominerade yrken varken är utsatta för segregation eller har problem med integration utan snarare sker en uppvärdering av yrket som sådant.¹³⁴ Det kan inte bara handla om att kvinnor ska ha mäns privilegier eller att kvinnor har problem i förhållande till män utan att vi borde fundera på vilka villkor som ska bli lika villkor – för båda könen.¹³⁵ Frånvaron av män i vissa yrken kan heller inte tolkas som att männen är segregerade utifrån kön. Istället handlar det om att föreställningar om manlighet gör att det

¹²⁹ Jfr Ibid s. 216

¹³⁰ Lindgren 2001. *Försvagade gruppkulturer och genus i organisationen*. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, s. 119

¹³¹ Ibid s. 120

¹³² Gonäs 2005, s. 250ff

¹³³ Ibid s. 250, c.f. Höök 2001

¹³⁴ Ibid s. 251

¹³⁵ Ibid s.256

kan uppfattas som negativt att välja ett yrke inom ett typiskt kvinnodominerat område. Män har därmed möjlighet att selektera.¹³⁶

Segregeringen och dess konsekvenser får heller inte bara tas för givet.¹³⁷ Genom att göra det döljs alla avsteg från genusordningen. Även om det finns segregation så behöver en segregerad miljö inte nödvändigtvis vara isolerad från en annan miljö.¹³⁸ Det är vid en första anblick inte direkt uppenbart för en utomstående att denna organisation har mans- och kvinnodominerade yrkeskategorier. De flesta sitter framför ett skrivbord i kontorslandskapet och människor av båda könen rör sig genom lokalen. Det kan i sin tur minska de anställdas upplevelse av att det är ojämnt, särskilt eftersom det inom organisationen arbetar lika många män som kvinnor.

Denna undersökning utmynnar i en del teoretiska frågor som får fungera som förslag till fortsatt forskning. Den första frågan är; när blir ett problem ett jämställdhetsproblem? Vilken statistik behövs för att vi ska kunna säga att här finns ojämnt? Lagen är tydlig med att nolltolerans gäller vid sexuella trakasserier och att en rättvis fördelning är 50/50 när det gäller representation av könen. Men hur ska en arbetsgivare förhålla sig vid undersökningar som denna, där stämningar och åsikter mäts? Och hur ska resultat som går emot tidigare genusforskning tolkas? I denna undersökning skulle det till exempel vara intressant att ta reda på varför män i högre grad påverkas av hemförhållanden när de är på arbetet. Vanligtvis brukar kvinnor uppge att de har svårare att släppa koncentrationen på det privata eftersom de ofta har huvudansvar för barn. Även om det inte var en särskilt stor andel småbarnsföräldrar som besvarade enkäten gällde omvända villkor här, vilket kan vara värt att undersöka. Statistiken har också sina begränsningar i det att den inte till fullo kan åstadkomma en rättvisande bild av de hinder som finns i en organisation. De könade strukturer och föreställningar som finns blir bara till viss del synliga i enkätresultatet. Och även om det lokalt går att hitta motsägelser mot genusordningen så betyder inte det att den inte existerar på en annan nivå.

Vi behöver även andra verktyg förutom det strukturella för att inte bara se till missförhållanden, där kvinnor blir offer för mäns maktutövande och enbart ses som underordnade.¹³⁹ För att undkomma det kan vi lyfta fram identitetsaspekten och peka på att vi

¹³⁶ Ibid s. 251, c.f. Connell 1995

¹³⁷ Ibid s. 226

¹³⁸ Ibid s. 226

¹³⁹ Mark 2000, s. 37

inte alltid handlar i enlighet med vad som förväntas av oss utan att vi faktiskt också utför självständiga handlingar som bryter mot traditionella genusförväntningar. Mark talar om ”den autonoma aspekten av våra jag”, att kvinnor och män faktiskt har möjlighet att påverka vad som sker.¹⁴⁰ Även om våra handlingar är begränsade av det sammanhang vi befinner oss i, till exempel på grund av att könen inte är jämställda, så har vi ett visst utrymme att förändra det. Vad som behövs för att kunna göra det är dels en kunskap om att vi inte behöver ha det så här, dels att vi kan se hur vi kan göra det annorlunda och att vi klarar av att utföra det. Genom denna kunskap kan vi också analysera situationen vilket i sin tur möjliggör förändring till det bättre för båda könen.

¹⁴⁰ Mark 2000, s. 37. Hon pratar här om sexuella trakasserier, men jag anser att resonemanget är överförbart till jämställdhetsarbete generellt sett också.

Litteraturlista

- Alvesson & Due Billing, 1997. *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Amundsdotter & Gillberg, 2005. *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*. Stockholm: Bilda Förlag.
- Aronsson & Lindh, 2004. Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. Ur *Arbete och Hälsa, vetenskaplig skriftserie*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2004:10.
- Blomqvist, 2001. Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ejlertsson, 2005. *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson & Eriksson, 2003. “'Gender doesn't matter, but a gender mix is good.' Doing gender in two professional contexts”. Ur Gunnarsson, Andersson, Vänje Rosell, Lehto & Salminen-Karlsson, (eds) *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholms universitet. Stockholm: Norstedts.
- Forsberg, 2001. Förändringsprocesser och kompetensutveckling med könsperspektiv. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs (red), 2005. På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet. Stockholm: Agora.
- Härenstam, Aronsson & Hammarström, 1997. Kön och ohälsa i ett framtidsperspektiv: om jämställdhet och jämlikhet i ohälsa. Ur Östlin (red) *Kön och Ohälsa – en antologi om könsskillnader ur ett folkhälsoperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Hirdman, 2001. *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Höök, 2001. *Stridspiloter i vida kjolar: om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: EFI.
- Johansson, 2001. *Där könsmakten ändras. Om män och kvinnor i starka och svaga könsmaktsordningar*. Umeå: Borea.
- Johnsson, Lugn & Rexed, 2003. *Långtidsfrisk. Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlids förlag.
- Lindén, 2001. *Handbok för praktiskt jämställdhetsarbete*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Lindgren, 2001. Försvagade grupp kulturer och genus i organisationen. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mark, 2000. *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Roth, 2002. *Nya jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Thomsson, 2001. Att anlägga en könsteoretisk förståelse inom forskning om arbete och hälsa. Ur Gonäs, Lindgren, Bildt (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Szulkin & Tåhlin, 1994. Arbetets utveckling. Ur Fritzell & Lundberg (red.), *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Stockholm: Bromberg.

Wadell & Larsson 1998. *Arbetsmiljö - en dold resurs*. Lund: Studentlitteratur.

Wahl, 2003. *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Wigaeus, Tornqvist, Eriksson & Bergqvist, 2000. Dator- och kontorsarbetsplatsens arbetsmiljörisker. Ur Marklund (red), *Arbetsliv och Hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Övriga källor

Branschtidning, 2006

Broschyr Jämställdhetsprojekt – studenter hjälper företag, Stockholms Akademiska Forum

JämO, 2006. Grundbok - Att arbeta fram en jämställdhetsplan.

Organisationens Årsredovisning

SFS 1991:433

http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0201/2004A01/LE0201_2004A01_BR_X10ST0401.pdf

<http://www.jamombud.se/docs/EnkatmodellJamO2006.pdf>

Informella samtal med anställda

Hej alla vid <organisationens namn>!

Här kommer några enkätfrågor till Er.

Syftet med enkäten är att ta reda på hur arbetsmiljön upplevs av alla medarbetare - utifrån en jämställdhetsaspekt - för att därigenom se vad som fungerar bra och vilka förbättringar som kan göras för både kvinnor och män. Det är frivilligt att delta, men viktigt för slutresultatet att så många som möjligt tar sig tid att besvara frågorna! Svaren kommer att ligga till grund för min D-uppsats i Genusvetenskap på Södertörns Högskola.

Naturligtvis behandlas alla svar helt konfidentiellt, vilket betyder att det varken i uppsatsen eller i återrapporten till <organisationens namn> kommer att gå utläsa hur enskilda personer har svarat. Rapporten kommer att vara klar i början av februari 2007.

Om Ni har några frågor om enkäten, maila mig på <mailadress> eller så kan Ni nå mig på min mobil <mobilnummer>. Vid övriga frågor går det också bra att kontakta <kontaktperson> på <organisationens namn>.

Lägg enkäten i ett förseglat kuvert och posta i <.>

Med vänlig hälsning

Sara Dahlin

Kryssa för nedan hur du upplever din situation! Alla frågor gäller det senaste året.

	Ja	Delvis	Nej
1. Trivs du med dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kan du påverka hur du utför dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kan du påverka vad dina arbetsuppgifter ska bestå i?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kan du påverka dina arbetstider?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Har du ett stressigt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Anser du att målen för ditt arbete är tydliga?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	För lite	Lagom	För mycket
8. Har du tillräckligt med ansvar att fatta beslut i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ofta	Ibland	Sällan
9. Upplever du ditt arbete som stimulerande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Låg	Medel	Hög
10. Fysisk arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Psykisk arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Delvis	Nej
12. Innehåller ditt jobb ofta repetitiva och monotona inslag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Arbetar du i samma kroppsställning (stillasittande eller stående) större delen av dagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Får du ont i kroppen av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Blir du positivt bemött av koncernledningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Tycker du att stämningen i arbetsgruppen är bra för både kvinnor och män?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VÄND!

södertörns högskola

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Ja | Delvis | Nej | Vet ej |
| 18. Får du stöd av din närmaste chef/ledningen när/om det uppstår problem? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Mkt Bra | Bra | Både bra och dåligt | Dåligt | Mkt dåligt |
| 19. Hur trivs du på det stora hela vid <organisationen>? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kommentar.....
.....

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Ja | Delvis | Nej | |
| 20. Känner du dig pressad utanför arbetet? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 21. Kan du släppa koncentration på det privata när du är på arbetet? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Mkt Bra | Bra | Både bra och dåliga | Dåliga | Mkt dåliga |
| 22. Hur har Dina relationer med närstående varit under det senaste året? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Oftast | Ibland | Sällan | Inte alls | Vet ej/
Ej aktuellt |
| 23. Tycker du att ditt arbete går att förena med föräldraskap? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Har inte hänt | Händer ibland | Händer ofta |
| 24. Har det hänt att du gått till jobbet fast du egentligen varit sjuk? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Har det hänt att du tagit ut semester eller komplodigt när du egentligen varit sjuk? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Stannar du ibland hemma (sjukskriver dig eller tar ledigt) för att du inte trivs på din arbetsplats? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.a Har det hänt att du angett ett annat skäl till din sjukfrånvaro än vad som varit den verkliga orsaken? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

b. Om ja, av vilket skäl?.....
..... **VÄND!**

södertörns högskola

	Inget	Litet	En del	Mycket	Vet ej
28. Behöver du ta igen arbetsuppgifter när du kommer tillbaka till arbetet efter sjukdom?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar.....

.....

	Ja	Delvis	Nej
29. Skulle du vilja prova arbetsuppgifter som vid <organisationen> till större del utförs av annat kön än ditt eget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Skulle du önska mer kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Tar arbetsgivaren vara på din kompetens eller dina möjligheter till utveckling på ett bra sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jag som besvarar enkäten är

Kvinna Man

ÅlderAntal anställningsår.....

Typ av befattning.....

Uppskattningsvis antal sjukdagar per år

Ja Nej

Hemmavarande barn under 12 år

Kommentar: På vilket sätt tycker du att <organisationen> kan förbättras för kvinnor och män?.....

.....

.....

.....

Tack för din medverkan! Lägg enkäten i ett kuvert och lämna i <.>

1. Organisatorisk arbetsmiljö

Tabell 1.1 Trivs du med dina arbetsuppgifter

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	76	75,2	75,2	75,2
Delvis	23	22,8	22,8	98,0
Nej	2	2,0	2,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 1.2 Kön och Trivs du med dina arbetsuppgifter

Trivs du med dina arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Total %
Ja	79	75	78
Delvis	19	25	21
Nej	2	0	1
Totalt (N=85)	100	100	100

Tabell 1.3 Kan du påverka hur arbetsuppgifter utförs

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	62	61,4	62,0	62,0
Delvis	30	29,7	30,0	92,0
Nej	8	7,9	8,0	100,0
Total	100	99,0	100,0	
Missing 99,00	1	1,0		
Total	101	100,0		

Tabell 1.4 Kan du påverka vad arbetsuppgifter ska bestå i

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	23	22,8	22,8	22,8
Delvis	48	47,5	47,5	47,5
Nej	30	29,7	29,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 1.5 Kön och Påverka arbetsuppgifter

Kan du påverka <i>hur</i> du utför dina arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Total %
Ja	58	69	62
Delvis	31	28	30
Nej	12	3	8
Totalt (N=84)	100	100	100

Kan du påverka <i>vad</i> dina arbetsuppgifter ska bestå i?	Kvinna	Man	Total %
Ja	13	25	18
Delvis	53	56	54
Nej	34	19	28
Totalt (N= 85)	100	100	100

Tabell 1.6 Påverka vad och Påverka hur

Påverka <i>hur</i>	Kan du påverka <i>vad</i> dina arbetsuppgifter ska bestå i?			Total %
	Ja	Delvis	Nej	
Ja	96	75	14	62
Delvis	4	25	59	30
Nej	0	0	28	8
Total (N=100)	100	100	100	100

Tabell 1.7 Stressigt arbete

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	31	30,7	31,0	31,0
	Delvis	53	52,5	53,0	84,0
	Nej	16	15,8	16,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 1.8 Kön och Stressigt arbete

Har du ett stressigt arbete?	Kvinna	Man	Total %
Ja	39	25	33
Delvis	44	66	52
Nej	17	9	14
Totalt (N=84)	100	100	100

Tabell 1.9 Tydliga mål

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	57	56,4	57,0	57,0
	Delvis	33	32,7	33,0	90,0
	Nej	10	9,9	10,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 1.10 Kön och Tydliga mål

Anser du att målen för ditt arbete är tydliga?	Kvinna	Man	Total %
Ja	58	63	60
Delvis	33	31	32
Nej	10	6	8
Totalt (N= 84)	100	100	100

Tabell 1.11 Stimulerande arbete

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ofta	58	57,4	58,0	58,0
	Ibland	30	29,7	30,0	88,0
	Sällan	12	11,9	12,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 1.12 Kön och Stimulerande arbete

Upplever du ditt arbete som stimulerande?	Kvinna	Man	Total %
Ofta	59	65	61
Ibland	32	23	29
Sällan	9	13	11
Totalt (N=84)	100	100	100

2. Fysisk och Psykosocial arbetsmiljö

Tabell 2.1 Fysisk arbetsbelastning

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Låg	85	84,2	84,2	84,2
	Medel	14	13,9	13,9	98,0
	Hög	2	2,0	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.2 Psykisk arbetsbelastning

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Låg	17	16,8	16,8	16,8
	Medel	52	51,5	51,5	68,3
	Hög	32	31,7	31,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.3 Kön och Fysisk/Psykisk arbetsbelastning

<i>Fysisk</i> arbetsbelastning	Kvinna	Man	Total %
Låg	77	94	84
Medel	19	6	14
Hög	4	0	2
Totalt (N=85)	100	100	100

<i>Psykisk</i> arbetsbelastning	Kvinna	Man	Total %
Låg	23	3	15
Medel	45	66	53
Hög	32	31	32
Totalt (N=85)	100	100	100

Tabell 2.4 Repetitiva och monotona inslag

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	30	29,7	30,0	30,0
	Delvis	41	40,6	41,0	71,0
	Nej	29	28,7	29,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 2.5 Kön och Repetitiva och Monotona inslag

Innehåller ditt jobb ofta repetitiva och monotona inslag?	Kvinna	Man	Total %
Ja	31	25	29
Delvis	39	44	41
Nej	31	31	31
Totalt (N=84)	100	100	100

Tabell 2.6 Samma kroppsställning

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	65	64,4	64,4	64,4
Delvis	21	20,8	20,8	85,1
Nej	15	14,9	14,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.7 Ont i kroppen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	13	12,9	13,1	13,1
Delvis	28	27,7	28,3	41,4
Nej	58	57,4	58,6	100,0
Total	99	98,0	100,0	
Missing 99,00	2	2,0		
Total	101	100,0		

Tabell 2.8 Kön och Kroppsställning och Ont i kroppen

Arbetar du i samma kroppsställning större delen av dagen?	Kvinna	Man	Total %
Ja	66	53	61
Delvis	23	28	25
Nej	11	19	14
Totalt (N=85)	100	100	100

Får du ont i kroppen av ditt arbete?	Kvinna	Man	Total %
Ja	15	7	12
Delvis	34	19	29
Nej	51	74	60
Totalt (N=84)	100	100	100

Tabell 2.9 Positivt bemött av arbetskamrater

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	79	78,2	78,2	78,2
Delvis	13	12,9	12,9	91,1
Nej	9	8,9	8,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.10 Positivt bemött av koncernledning

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	65	64,4	64,4	64,4
Delvis	26	25,7	25,7	90,1
Nej	10	9,9	9,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.11 Kön och Bemötande

Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?	Kvinna	Man	Total %
Ja	81	81	81
Delvis	13	13	13
Nej	6	6	6
Totalt (N=85)	100	100	100

Blir du positivt bemött av koncernledningen?	Kvinna	Man	Total %
Ja	74	66	71
Delvis	21	25	22
Nej	6	9	7
Totalt (N=85)	100	100	100

Tabell 2.12 Stämningen för kvinnor och män

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	66	65,3	65,3	65,3
Delvis	19	18,8	18,8	84,2
Nej	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.13 Kön och Stämningen för kvinnor och män

Tycker du att stämningen i arbetsgruppen är bra för både kvinnor och män?	Kvinna	Man	Total %
Ja	64	78	70
Delvis	19	16	18
Nej	17	6	13
Totalt (N=85)	100	100	100

Tabell 2.14 Stöd av närmaste chef/ledning vid problem

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	74	73,3	73,3	73,3
Delvis	15	14,9	14,9	88,1
Nej	9	8,9	8,9	97,0
Vet ej	3	3,0	3,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 2.15 Kön och Stöd av närmaste chef/ledning vid problem

Får du stöd av din närmaste chef/ledningen när/om det uppstår problem?	Kvinna	Man	Total %
Ja	77	69	74
Delvis	9	19	13
Nej	9	9	9
Vet ej	4	3	4
Totalt(N=85)	100	100	100

Tabell 2.16 Trivsel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Mycket bra	48	47,5	48,0	48,0
Bra	32	31,7	32,0	80,0
Både bra och dåligt	18	17,8	18,0	98,0
Dåligt	1	1,0	1,0	99,0
Mycket dåligt	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	99,0	100,0	
Missing 99,00	1	1,0		
Total	101	100,0		

Tabell 2.17 Kön och Trivsel

Hur trivs du på det stora hela vid <organisationen>	Kön		Total %
	Kvinna	Man	
Mycket bra	49	52	50
Bra	30	26	29
Både bra och dåligt	19	23	20
Dåligt	2	0	1
Mycket dåligt	0	0	0
Totalt (N=84)	100	100	100

Tabell 2.18 Stämningen bra för kvinnor och män och Positivt bemött av arbetskamrater

Stämningen bra för kvinnor och män	Positivt bemött av arbetskamrater?			Total %
	Ja	Delvis	Nej	
Ja	81	15	0	65
Delvis	14	46	22	19
Nej	5	39	78	16
Total (N=101)	100	100	100	100

Tabell 2.19 Stämningen bra och Trivsel

Trivsel	Tycker du att stämningen i arbetsgruppen är bra för både kvinnor och män?			Total %
	Ja	Delvis	Nej	
Mycket bra	62	26	19	48
Bra	28	48	31	32
Bra och dåligt	11	26	38	18
Dåligt	0	0	6	1
Mycket dåligt	0	0	6	1
Total (N=100)	100	100	100	100

Tabell 2.20 Chefen stöttar och Trivsel

Trivsel	Stöd av chef/ledning vid problem				Total %
	Ja	Delvis	Nej	Vet ej	
Mkt bra	62	20	0	0	48
Bra	30	53	11	33	32
Bra/Dåligt	8	20	78	67	18
Total (N=100)	100	100	100	100	100

3. Hemförhållanden

Tabell 3.1 Pressad utanför arbetet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	6	5,9	6,0	6,0
	Delvis	30	29,7	30,0	36,0
	Nej	64	63,4	64,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 3.2 Släppa koncentrationen på det privata

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	66	65,3	66,0	66,0
	Delvis	31	30,7	31,0	97,0
	Nej	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 3.3 Kön och Relationer utanför arbetet

Känner du dig pressad utanför arbetet?	Kvinna	Man	Total %
Ja	6	3	5
Delvis	26	36	30
Nej	68	61	66
Totalt (N= 84)	100	100	100
Kan du släppa koncentrationen på det privata när du är på arbetet?			
Ja	72	58	67
Delvis	26	39	31
Nej	2	3	2
Totalt (N=84)	100	100	100

Tabell 3.4 Förena arbete med föräldraskap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Oftast	44	43,6	44,0	44,0
	Ibland	5	5,0	5,0	49,0
	Sällan	1	1,0	1,0	50,0
	Aldrig	1	1,0	1,0	51,0
	Vet ej/ej aktuellt	49	48,5	49,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 3.5 Kön och Förena arbete med föräldraskap

Tycker du att ditt arbete går att förena med föräldraskap?	Kvinna	Man	Total %
Oftast	42	41	42
Ibland	6	3	5
Sällan	0	0	0
Inte alls	2	0	1
Vet ej/Ej aktuellt	50	56	53
Totalt (N=84)	100	100	100

4. Sjukskrivning

Tabell 4.1 Gått till jobbet fast sjuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Har inte hänt	23	22,8	23,0	23,0
	Händer ibland	71	70,3	71,0	94,0
	Händer ofta	6	5,9	6,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 4.2 Tagit semester/kompledigt fast sjuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Har inte hänt	77	76,2	77,0	77,0
	Händer ibland	22	21,8	22,0	99,0
	Händer ofta	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	99,00	1	1,0		
Total		101	100,0		

Tabell 4.3 Kön och Sjukskrivning

Har det hänt att Du gått till jobbet fast Du egentligen varit sjuk?	Kvinna	Man	Total %
Har inte hänt	19	26	21
Händer ibland	72	71	71
Händer ofta	9	3	7
Totalt (N=84)	100	100	100

Har det hänt att Du tagit ut semester eller komplodigt när Du egentligen varit sjuk?	Kvinna	Man	Total %
Har inte hänt	74	88	79
Händer ibland	25	13	20
Händer ofta	2	0	1
Totalt (N=85)	100	100	100

Tabell 4.4 Stannar hemma för att du inte trivs

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Har inte hänt	99	98,0	98,0	98,0
Händer ibland	2	2,0	2,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 4.5 Angett annat skäl till sjukfrånvaro än verklig orsak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Har inte hänt	97	96,0	96,0	96,0
Händer ibland	4	4,0	4,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

5. Kompetensutveckling/Intern rörlighet

Tabell 5.1 Prova uppgifter som annat kön utför

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	9	8,9	9,2	9,2
Delvis	13	12,9	13,3	22,4
Nej	76	75,2	77,6	100,0
Total	98	97,0	100,0	
Missing 99,00	3	3,0		
Total	101	100,0		

Tabell 5.2 Kön och Prova uppgifter som annat kön utför

Skulle du vilja prova arbetsuppgifter som vid <organisationen> till större del utförs av annat kön än ditt eget?	Kvinna	Man	Total %
Ja	6	16	10
Delvis	16	13	15
Nej	78	72	76
Totalt (N= 83)	100	100	100

Tabell 5.3 Kompetensutveckling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	58	57,4	57,4	57,4
Delvis	36	35,6	35,6	93,1
Nej	7	6,9	6,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabell 5.4 Tas din kompetens tillvara

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	35	34,7	35,7	35,7
Delvis	43	42,6	43,9	79,6
Nej	20	19,8	20,4	100,0
Total	98	97,0	100,0	
Missing 99,00	3	3,0		
Total	101	100,0		

Tabell 5.5 Kompetensutveckling/Intern rörlighet

Skulle du önska mer kompetensutveckling som på sikt kan leda till mer avancerade arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Total %
Ja	53	53	53
Delvis	40	41	40
Nej	8	6	7
Totalt (N=85)	100	100	100

Tas din kompetens tillvara?

Ja	33	48	39
Delvis	48	39	45
Nej	19	13	17
Totalt (N=83)	100	100	100

6. Bakgrundsfrågor

Tabell 6.1 Kön

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kvinna	53	52,5	62,4	62,4
	Man	32	31,7	37,6	100,0
	Total	85	84,2	100,0	
Missing	99,00	16	15,8		
Total		101	100,0		

Tabell 6.2 Ålder i undersökningen

Åldersgrupper	Total	%
60 år och äldre	7	
50-59 år	22	
40-49 år	24	
30-39 år	24	
29 år och yngre	24	
Totalt (N=98)	100	

Tabell 6.3 Anställningsår

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 fler	16	15,8	16,8	16,8
	5-9	36	35,6	37,9	54,7
	4 mindre	43	42,6	45,3	100,0
	Total	95	94,1	100,0	
Missing	99,00	6	5,9		
Total		101	100,0		

Tabell 6.4 Antal sjukdagar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	24	23,8	27,9	27,9
	1-3	26	25,7	30,2	58,1
	4-6	18	17,8	20,9	79,1
	7 fler	18	17,8	20,9	100,0
	Total	86	85,1	100,0	
Missing	99	15	14,9		
Total		101	100,0		

Tabell 6.5 Kön och Antal sjukdagar

Uppskattningsvis antal sjukdagar per år	Kvinna	Man	Total %
0	21	41	29
1-6	51	48	50
7 eller fler	28	11	21
Totalt (N=70)	100	100	100

Tabell 6.6 Hemmavarande barn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	25	24,8	25,5	25,5
	Nej	73	72,3	74,5	100,0
	Total	98	97,0	100,0	
Missing	99,00	3	3,0		
Total		101	100,0		

Tabell 6.7 Kön och Hemmavarande barn under 12 år

Hemmavarande barn under 12 år	Kvinna	Man	Total %
Ja	23	26	24
Nej	77	74	76
Totalt (N = 83)	100	100	100