

Lunds Universitet
Sociologiska Institutionen

Ökad jämställdhet genom ett kvinnligt nätverk?

- om jämställdhetsarbete i ett företag i byggbranschen

Tomas Martling 840509-1516
Stina Widerstedt 830214-2743
Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp
Höstterminen 2008
Handledare: Anders Järnegren

Abstrakt

Författare: Tomas Martling
Stina Widerstedt

Titel: Ökad jämställdhet genom ett kvinnligt nätverk?
– om jämställdhetsarbete i ett företag i byggbranschen

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp
Handledare: Anders Järnegren
Lunds Universitet, Sociologiska institutionen, Höstterminen 2008

I denna uppsats belyser vi hur jämställdhetsarbete kan bedrivas inom en organisation genom att studera ett kvinnligt nätverk hos ett stort svenskt företag i byggbranschen. Syftet med vårt arbete är att bidra med en kritisk diskussion om nytta och funktion av praktiskt jämställdhetsarbete i en samtida arbetslivskontext. Frågeställningen blir därmed: Hur fungerar jämställdhetsarbetet inom det undersökta kvinnliga nätverket; Vad är bra, vad är problematiskt, och hur kan det bli bättre? Uppsatsen baseras på en kvalitativ undersökning i form av semistrukturerade intervjuer gjorda med åtta kvinnliga anställda på företaget, samt på en analys av nätverkets projektplan. I arbetet kommer vi fram till att nätverket har en potential, då man från företagets sida satsar tid, pengar och kraft på nätverksarbetet. Dock identifierar vi en rad olika problem med hur nätverksarbetet bedrivs. Vi menar att sättet man bedriver nätverksarbetet på gör att det inte går att åstadkomma särskilt stora förändringar vad gäller jämställdheten i organisationen. För att en förändring ska ske föreslår vi att man hos nätverksmedlemmarna implementerar en teoretiskt förankrad grundförståelse för genusfrågor i organisationer. Samt att man fokuserar på att det kvinnliga nätverket kan fylla funktionen som ett socialt kapital där nätverksmedlemmarna drar nytta av varandras tillgångar.

Nyckelord: genus, jämställdhetsarbete, kvinnliga nätverk, kön, organisation

Tack

Vi vill passa på att tacka vår handledare Anders Järnegren både för all tid han har lagt ned samt alla goda råd och respons vi har fått under arbetets gång. Vi vill även tacka varandra för ett gott samarbete där vi har haft roligt även under allvarets hetta!

Innehållsförteckning

1. Inledning 5

- 1.1 Syfte 6
- 1.2 Frågeställning 6
- 1.3 Presentation av nätverket och dess uppbyggnad 7
 - 1.3.1 Lite statistik 8
- 1.4 Tidigare Forskning 9
- 1.5 Begreppsdefinitioner
 - 1.5.1 Diskurs 10
 - 1.5.2 Genus 11

2. Metod 11

- 2.1 Urval 12
- 2.2 Intervjuerna 13
- 2.3 Vår påverkan vid intervjusituationen 15
- 2.4 Skriftligt dokument 16
- 2.5 Andra tänkbara metoder 17

3. Teori 18

- 3.1 Ett strukturellt perspektiv på kön 18
 - 3.1.1 *Ett poststrukturalistiskt synsätt* 18
 - 3.1.2 *Könsmärkt ledarskap* 22
 - 3.1.3 *Problematiken med ett individualiserat jämställdhetsarbete* 22
- 3.2 Action-rationality och Decision-rationality 23
- 3.3 Pierre Bourdieus begrepp Kapital och Habitus 25
 - 3.3.1 *Kapital* 25
 - 3.4.2 *Habitus* 26

4. Analys 28

- 4.1 Det kvinnliga nätverkets utformning och medlemmarnas intressen av det 28
 - 4.1.1 *Syften med nätverket* 29
 - 4.1.2 *Antaganden om könsskillnader* 29
 - 4.1.3 *Medlemmarnas tal om varför de är med i nätverket* 31
 - 4.1.4 *Projektarbeten* 33
 - 4.1.5 *Avslutande ord om nätverkets utformning och medlemmarnas intressen* 33
- 4.2 Tal och icke-tal om problem 34
 - 4.2.1 *Uttalade problem* 34
 - 4.2.2 *Personlig anpassning* 35
- 4.3 Kapital och Habitus 36
 - 4.3.1 *Yrkesarbetarnas brist på känsla av delaktighet* 36

4.3.2 Fokus på tjänstemännen	37
4.3.3 Olika tillgång till information	37
4.3.4 Nätverkets fokus på tjänstemän kopplat till Bourdieu	37

5. Slutsats och diskussion 39

5.1 Fokus på decision-rationalitet	39
5.2 Att förena två rationaliteter	40
5.3 Kapital och habitus	41
5.3.1 Tillgång till information	42
5.4 Nätverket som ett socialt kapital	42

6. Referenser 43

7. Bilagor 45

1. Inledning

Tillgång till nätverk har i organisationsforskning länge visat sig vara ett viktigt verktyg för att tillskansa sig makt och nå framgång (se ex. Göransson 2004). Forskning på senare år visar också att män som grupp har tillgång till så kallade informella nätverk i mycket högre utsträckning än vad kvinnor som grupp har. Paul Thompson och David McHugh skriver att kvinnor i högre utsträckning än män föredrar formella nätverk, och att män å sin sida ser mindre problem med informella nätverk (2002:140).

Som en konsekvens av informella nätverk som manligt fenomen inom organisationer och som en reaktion på manlig dominans i arbetslivet har fenomenet kvinnliga nätverk blivit allt vanligare. Ett exempel är Nätverket Göran som bildas 1999 som en reaktion på en rapport som visade att det i Sverige fanns fler VD:ar vid namn Göran än vad det fanns kvinnor på samma position (www.natverketgoran.se).

Vad kan då ett kvinnligt nätverk göra för skillnad? Thompson och McHugh (2002) identifierar ett samtida fenomen bland många män i organisationer där man har vad författarna kallar en *'feminist pretender'*-inställning. Man påstår då att möjligheterna inom en organisation är lika oavsett kön, samtidigt som ingenting egentligen har förändrats från tidigare. Eva Magnusson (1999) talar om en stark jämställdhetsdiskurs (för en redogörelse av diskursbegreppet, se avsnitt 1.5) som understryker det gemensamma, att jämställdhet är något för alla. Ett slags konsensus kring att jämställdhet är bra oavsett vad man tycker i andra frågor. Det är också en generell hållning i dagens Sverige, att den som säger sig vara emot jämställdhet ses som politiskt inkorrekt (Magnusson 1999:5f).

Vi menar likt Magnusson att det har skett en diskursiv förändring mot att man både i privatlivet och inom arbetslivet ska förespråka jämställdhet om man vill uppfattas som politiskt korrekt. Detta är i sig positivt, men risken med kvinnliga nätverk – som vi ser det – är att de mest kan finnas där för syns skull. Därför vill vi undersöka hur ett kvinnligt nätverk faktiskt fungerar.

Det nätverk som vi har undersökt har som målsättning att få in fler kvinnor i företaget samt att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Man har alltså en ambition att uppnå en mer jämlik könsfördelning internt. Införandet och utvecklandet av det kvinnliga nätverket ingår som en del i företagets jämställdhetsplan.

Enligt Nationalencyklopedin innebär jämställdhet att;

”kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt slutligen frihet från könsrelaterat våld”
(<http://www.ne.se/artikel/488430>)

Liksom vi själva gör tror vi att många i dagens Sverige tycker det är rimligt att sträva efter det som ingår i denna definition av jämställdhet. Vi tolkar det som att man i det kvinnliga nätverk vi undersökt menar att man uppnår en ökad jämställdhet genom en kvantitativt jämn könsfördelning inom företaget. Detta uttrycks explicit i målbeskrivningen för den projektplan som finns för det kvinnliga nätverket (en mer utförlig beskrivning av denna ges i avsnitt 1.3 nedan). Vi tolkar detta som att man från det kvinnliga nätverkets sida skriver under på det som rör arbetslivsfrågor i ovan nämnda definition av jämställdhet. Intressant blir att problematisera hur man faktiskt arbetar för att nå en ökad jämställdhet.

1.1 Syfte

Det vi vill veta är vad praktiskt jämställdhetsarbete kan ha för implikationer i praktiken. I denna uppsats tittar vi därför närmre på ett specifikt kvinnligt nätverk på ett stort svenskt byggföretag; Contratistas AB (namnet är givetvis fingerat). Utifrån intervjuer gjorda med medlemmar samt en nyckelperson i projektet om hur det är att vara kvinna i en mansdominerad bransch och vilka uppfattningar som finns om nätverket är vårt syfte *att bidra med en kritisk diskussion om nytta och funktion av praktiskt jämställdhetsarbete i en samtida arbetslivskontext.*

1.2 Frågeställning

Denna uppsats kan ses som en kvalitativ undersökning av ett specifikt nätverk. Därför blir vår problemformulering också anpassad till detta praktikfall. För att bevara en helhetssyn på nätverket blir vår frågeställning relativt öppen;

Hur fungerar jämställdhetsarbetet inom det kvinnliga nätverket på Contratistas AB;

Vad är bra, vad är problematiskt, och hur kan det bli bättre?

1.3 Presentation av Nätverket och dess uppbyggnad

Nätverket har en projektplan som senast uppdaterades 2006-02-01. Utifrån den, samt utifrån intervjun med vår nyckelperson i nätverket, har vi samlat information om nätverket och dess uppbyggnad. Intervjucitaten i denna del är hämtade från intervjun med nyckelpersonen, som vi här väljer att kalla för Eva. Statistiken har vi fått från vår kontaktperson.

I projektplanen har man utarbetat syften och detaljerade mål med nätverket. Följande tre syften har formulerats;

1. ”Att lära oss förstå och använda olikheter mellan kvinnor och mäns arbetssätt”
2. ”Att ge ledningen underlag för prioriteringar av olika genderinsatser”
3. ”Att skapa ett forum för kvinnor där man kan knyta kontakter, utbyta erfarenheter och framföra förslag till förbättringar”

I projektplanen definieras begreppet gender som ”den sociala och kulturella roll som respektive kön har tilldelats i det samhälle där de lever”.

Man har även formulerat ett detaljerat mål med nätverket;

”Öka andelen kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner”

Nätverket startade i Stockholmsregionen 1999. Från början var det ett lokalt projekt som aktualiserade behovet av ett kvinnligt nätverk, då antalet kvinnor i företaget var så få;

”vi började det här när vi insåg att vi behövde, vi var så pass få kvinnor framförallt ute i produktionen, där ute i projekten [...] så då sa vi att det här kanske är någonting som vi måste börja tänka på, att kanske skapa ett nätverk”

2004 utökades nätverket till att också innefatta region Väst, 2005 tillkom Syd och 2007-2008 Norr.

I toppen av nätverket finns en så kallad Styrgrupp. Denna består av representanter från ledningen i form av en vice VD och företagets personaldirektör. Dessa två är de enda männen i nätverket. Vidare företagets HR-chef, en utnämnd projektledare, en ordförande och en administratör för nätverket. Styrgruppen har ytterligare sju ledamöter som består av kvinnor från företagets alla fyra regioner. Styrgruppen har möte fyra gånger om året.

Nätverket är separatistiskt och riktar sig enbart till kvinnor, anledningen till att det sitter med två män i styrgruppen är på grund av bristen på kvinnor på de positioner som de innehar. Nätverket har en koordinator per region eller bolag, denna sitter inte med i styrgruppen; ”koordinatörer ska se till att starta upp det här med nätverksträffarna”.

Engagemang i nätverket bygger på frivillighet och man får ingen avsatt tid eller extra ersättning för det arbete och den tid man lägger ned. Eva fortsätter;

”den struktur som vi har idag är att allt är frivilligt, att jobba kring nätverket. Vi har en styrgrupp [...] där vi har en ordförande och där vi har kvinnor ute från organisationen och många ute från produktionen, så här får de ju ta av sin arbetstid [...]. Och det är klart det tar lite tid, och därför gäller det att, vi meddelar ju dem som vill vara koordinatörer och sitta i styrgruppen att det kommer ta lite extra tid av dig och ditt jobb. Så koordinatörerna ute har väl ibland känt att man inte har fått igång nätverksträffarna så där riktigt i tid, för tanken är att vi ska ha två nätverksträffar per år och ett öppet seminarium. Det öppna seminariet sköter vi här uppe centralt från styrgruppen”

Nätverksgrupperna ska enligt projektplanen träffas på regional nivå två gånger per år. Utöver det anordnas så kallade öppna seminarium där externa föreläsare bjuds in. Likadana evenemang anordnas då i alla regioner, vid dessa bjuds alla i företaget in att delta, alltså även män.

Vidare finns en tanke att det ska finnas så kallade projektgrupper som sätts samman då ett behov av något har aktualiserats. Projektgrupperna ska ansvara för genomförandet av vad man kallar projektarbeten. Det ska gå till så att förslag kommer in till styrgruppen;

”det här borde vi titta på för här har vi ett problem. Så tittar man på det så beslutar man i styrgruppen att ja men då driver vi det här projektet, och så får någon utav medlemmarna vara ansvarig och driva det, och så sätts det ihop en arbetsgrupp”

En medlemsavgift för att vara med i nätverket på 1500 kr/år betalas av den avdelning eller enhet som medlemmen arbetar på. Medlemmarna behöver alltså inte ta pengar ur egen ficka.

1.3.1 Lite statistik

Andel kvinnor på företaget är ca. 10 %

De kvinnliga tjänstemännen utgör ca. 9 % av alla på företaget

Yrkesarbetarkvinnor utgör ca. 1 % av alla på företaget

Av tjänstemännen är ca. 28 % kvinnor

Av yrkesarbetarna är ca. 2 % kvinnor
Av den totala andel kvinnor på företaget är ca. 43 % med i nätverket
Av de kvinnliga tjänstemännen är ca. 47 % med i nätverket
Av yrkesarbetarkvinnorna är ca. 7 % med i nätverket
Av nätverkets medlemmar är andelen tjänstemän ca. 98 %
och andelen yrkesarbetare ca. 2 %

Det blir i statistiken ovan tydligt att andelen kvinnor på företaget är väldigt låg, och andelen kvinnliga yrkesarbetare utgör en väldigt liten del av kvinnorna. Vad gäller begreppet yrkesarbetare är det en term som används inom företaget och syftar till personer som jobbar i produktionen som byggjobbare, asfaltläggare, montörer mm. Begreppet tjänstemän är även det en vedertagen term inom företaget, och syftar på personer som har en mer teoretiskt inriktad utbildning och jobbar som exempelvis civilingenjörer, ekonomer, administratörer, etc.

1.4 Tidigare Forskning

Anna Wahl och hennes forskargrupp FOSFOR (Feminist Organization Studies) vid handelshögskolan i Stockholm har publicerat en hel del böcker och artiklar som problematiserar kön i organisationer (se ex. Holgersson 2003). De är ett exempel på forskare som undersöker praktiska fall. I boken *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön* (2001) redovisar Wahl et al. ett praktikfall, som gör det lättare att förstå och ta till sig den problematik som diskuteras i resten av boken. Just praktiska fall, med konkreta resultat har i sökandet av lämplig litteratur annars varit svårt att hitta några vetenskapliga texter om.

Det finns dock väldigt mycket skrivet inom ämnet organisation och kön/genus. För det första finns det mycket forskning som behandlar och upphöjer tanken om ett typiskt kvinnligt ledarskap (se ex. Rosener, J.B. 1990; Lipman-Blumen, J. 1992; Drake & Solberg 1996).

Vidare har det som en motreaktion till tanken om kvinnligt ledarskap kommit mer forskning på senare tid som ifrågasätter uppdelningen i just kvinnligt och manligt ledarskap (se ex. Alvesson & Due Billing 2000). Mycket litteratur behandlar även vad som är problematiskt i organisationer, om exempelvis så kallade glastak som finns som ett hinder för kvinnor att utvecklas och göra karriär (se ex. Drake & Solberg 1996; Wahl [red.] 2001).

På senare år har det kommit mycket forskning som pekar på att informella manliga nätverk är ett centralt problem som hindrar kvinnors avancemang inom organisationer och företag. Forskning visar på att kvinnor behöver tillgång till nätverk för att kunna få likartade möjligheter som män har. Formella nätverk kan då ge kvinnor möjligheten att konkurrera med existerande manliga informella nätverk. (se ex. Cross & Armstrong 2008).

Man konstaterar att det är bra och viktigt för kvinnor att få tillgång till nätverk för att kunna avancera, och att mentorskap kan vara en väg för kvinnor att avancera och få tillgång till mansdominerade domäner (se ex. Göransson 2004; van Emmerik, Euwema, Geschiere & Schouten 2006; Linehan & Scullion 2008).

Pini, Brown och Ryan (2004) sammanfattar vad litteraturen om kvinnliga nätverk har fokuserat på sedan början av 90-talet. De talar om tre tätt sammankopplade teman. För det första att nätverkande är nödvändigt för att kunna göra karriär. För det andra att de nätverk som män ingår i tenderar att vara mer inflytelserika och mäktiga. Och för det tredje, att kvinnor har svårigheter att få tillträde till dessa mansdominerade nätverk.

Mycket pekar alltså på vikten av nätverk i arbetslivet för kvinnor. Många officiella sådana har också bildats på senare år. I exempelvis byggbranschen – som vi i denna uppsats fokuserar på – har alla de stora bolagen olika former av interna kvinnliga nätverk. Intressant, tycker vi, är att titta på vad de rent konkret består av och innebär, och därmed gå in på vilka problem som kan finnas i utformandet av formella nätverk. Snarare än att bara konstatera att det inte är jämställt och varför det inte är det har vi efterfrågat litteratur som kritiskt analyserar och utvärderar metoder och projekt i samtida jämställdhetsarbete på organisationsnivå. Vårt intresse är inte bara inriktat på ledarskap och karriär utan på jämställdhet i organisationen som helhet. I sökandet av litteratur har vi haft svårt att hitta forskning som behandlar jämställdhet på alla nivåer i organisationen. Exempelvis forskning som undersöker olika former av jämställdhetsproblematik som kan finnas beroende av vilka positioner som finns inom organisationen.

1.5 Begreppsdefinitioner

1.5.1 Diskurs

Eftersom vi kommer att använda oss en del av begreppet diskurs i uppsatsen vill vi redan här redogöra för vår tolkning av begreppet. Man kan säga att själva diskursbegreppet är

betydelsen i det vi skriver och säger, samt på vilket sätt vi gör det på. Inom en specifik diskurs, t.ex. en genusvetenskaplig diskurs, finns det oskrivna språkliga och kulturella bestämmelser mellan de inblandande för hur man ska eller inte ska vara eller handla. På en genusföreläsning kan det vara problematiskt med någon som yttrar sexistiska åsikter, medan det inom en annan diskurs snarare kan vara ett förväntat beteende. Diskursen är präglad både av tid och av plats. Vid analys av diskurser försöker man förstå hur någonting skapas och etableras som någon slags ”sanning” inom diskursen, det uttalade har då minst lika stor betydelse som det som sägs explicit. Man kan säga att diskurser gör att det som förmedlas genom dem kan upplevas som ”sant” eller ”naturligt” (Eriksson et al. 1999:19).

1.5.2 Genus

Då vi även kommer använda oss av genusbegreppet vill vi här redogöra för vår definition av det. Med begreppet genus uppmärksammar man den sociala konstruktionen av kön. Simone de Beauvoir kan ses som en pionjär vad gäller detta tankesätt. Hennes kända uttalande ”man föds inte till kvinna: man blir det” i boken *Det andra könet* (1949) ifrågasätter antagandet att kvinnors underordning skulle vara ett biologiskt faktum. Som Jane Freedman uttrycker det;

”Man må vara född som ’kvinnlig’ medlem av människosläktet, men det är civilisationen som skapar ’kvinnan’, som bestämmer vad som är ’kvinnligt’ och föreskriver hur kvinnor bör uppträda, och faktiskt uppträder. Och det väsentliga är att den sociala konstruktionen ’kvinna’ har inneburit ett fortsatt förtryck av kvinnor” (Freedman 2003:25)

2. Metod

Inför valet av uppsatsämne var vår gemensamma önskan att skriva om någon form av konkret jämställdhetsarbete på ett företag eller en organisation, då vi läser personal- och arbetslivsprogrammet och båda är intresserade av att i framtiden arbeta med jämställdhet i organisationer. Vi kände sedan tidigare till att det fanns ett kvinnligt nätverk på Contratistas AB. Då byggbranschen är väldigt mansdominerad tyckte vi att det skulle vara väldigt spännande att titta närmre på det. Genom en kontakt på företaget fick vi så småningom möjlighet att undersöka nätverket närmre och vi fick en kontaktperson med vilken vi skulle kommunicera eventuella frågor och problem.

Vi har i vårt arbete använt oss av kvalitativa intervjuer som metod för insamling av vårt material. Sammanlagt har vi gjort åtta intervjuer som alla ägde rum i november 2008.

Av kontaktpersonen fick vi tillgång dels till nätverkets projektplan, dels till nätverkets medlemslistor. Listorna innehöll information om vilken del av nätverket medlemmarna tillhörde (Stockholm, Nord, Väst eller Syd), samt vilken befattning de hade. Då de flesta på företaget har e-postadresser enligt samma mall – förnamn.efternamn@contratistas.se – kunde vi genom att känna till deras namn kontakta dem i första hand via e-post och i andra hand via växel. Det var också på det sättet vi kontaktade alla de tjänstemän vi var intresserade av att intervjua. Det visade sig så småningom att yrkesarbetarna inte hade e-postadresser genom företaget. Inte heller fanns det telefonnummer till dem om man ringde företagets växel. Således blev det en komplicerad procedur att få tag på dem. Vi fick samtala med både regionchefer samt ett antal personalmän innan vi kom i kontakt med någon som kände personerna i fråga. Vidare talade vi med personernas närmsta chefer som i sin tur kunde lämna ut telefonnummer. Viktigt att belysa här är anonymitetsprincipen som i detta fall har varit svår att hålla, då vi var tvungna att gå genom personerna i frågas chefer för att överhuvudtaget få tag på dem. Deras närmsta chefer skulle alltså vid en eventuell läsning kunna identifiera sin respektive anställda. Vi menar dock att vi i denna uppsats inte har tagit upp något känsligt material från intervjuerna med dem, som skulle kunna utmyнна i några negativa konsekvenser.

2.1 Urval

Vår ambition var att intervjua kvinnor som befinner sig i den mansdominerade delen av företaget. Därför uteslöt vi i vårt urval de medlemmar som jobbar med personalfrågor, ekonomi, administration och dylikt. Vårt intresse låg istället på ingenjörer och yrkesarbetare som jobbar på företagets produktionssida. Vidare tittade vi på vilka befattningar de olika medlemmarna hade. Vårt mål var att intervjua medlemmar på olika nivåer i hierarkin. Alltså både personer på chefspositioner, nyutexaminerade ingenjörer, samt yrkesarbetare. Vi tog kontakt med ett antal personer på olika positioner, och fortsatte kontakta folk ända till vi hade fått tag i åtta personer som hade varierande jobbeskrivningar, men med det gemensamt att de arbetade på produktionssidan. När de tackat ja till att bli intervjuade skickade vi dem ett informationsbrev om vårt arbete (se bilaga 1).

Våra intervjupersoner är följande;

Anna – civilingenjör, projektingenjör
Camilla – civilingenjör, arbetsledare
Eva – nyckelperson i nätverket
Karin – civilingenjör, projektutvecklare
Kerstin – byggnadsarbetare
Lena – civilingenjör, högre chef
Lotta – byggnadsarbetare
Louise – civilingenjör, projektingenjör
Lägg märke till att namnen är fingerade

2.2 Intervjuerna

I genomförandet av våra intervjuer använde vi oss av semistrukturerade intervjuer. Detta innebar att vi hade bestämt ett antal ämnen och hade ett visst antal frågor som vi fann intressanta och ville få besvarade, som intervjupersonerna sedan fick tala fritt och så pass uttömmande de ville om. Betoningen ligger alltså på den intervjuade som får utveckla sina resonemang. Vi var noga med att inte hoppa över några frågor, och i de fall som intervjupersonen gled in på andra områden försökte vi återkomma till intervjuguiden (Denscombe 1998:135).

På detta sätt gick det att få fram ett material där man kunde jämföra de olika intervjupersonernas tal om olika företeelser, för att på så sätt få fram ett relativt omfattande material att använda sig av. Samtidigt kan det finnas vissa ofördelaktigheter förbundna med att använda sig av semistrukturerade intervjuer. Genom att vara mer ostrukturerade hade vi kanske kommit åt intressanta fenomen som vi nu inte tänkt på. Hade vi varit mer grundliga hade vi kanske fått en mer djupgående förståelse för ett visst fenomen, vilket hade kunnat underlätta för vår tolkning av olika fenomen (Denscombe 1998:135). Samtidigt hade vi då inte kommit åt ett så pass stort spann av olika fenomen inom organisationen som vi nu har kommit åt.

Vi gjorde först en intervjuguide inför intervjun med nyckelpersonen. Till skillnad från de andra intervjupersonerna representerade hon företaget på ett mer officiellt sätt. Intervjun med henne var därför mer informationsorienterad till sin karaktär. Vi ville genom intervjun med henne få en tydligare bild av hur nätverket fungerar i praktiken samt få svar på hur man från företagets sida förhåller sig till mål- och syftesbeskrivningar i projektplanen. Vi bad henne

även förklara vissa saker i projektplanen som vi fann oklara. Detta avspeglar sig också i intervjuguiden (se bilaga 2).

Vid de andra intervjuerna var vi mer inriktade på vilken uppfattning och vilka erfarenheter medlemmarna har av nätverket, samt hur de upplever att det är att vara kvinna i en mansdominerad bransch. Vi frågade även här om hur de förhöll sig till syftes- och målbeskrivningar i projektplanen. Vi utformade alltså deras intervjuguide på ett något annorlunda vis (se bilaga 3). På detta sätt kunde vi sedan ställa den ”officiella” sidan av arbetet med ett kvinnligt nätverk mot medarbetarnas syn på nätverket och vad man vill få ut av det.

Sammanlagt har vi alltså gjort åtta intervjuer. Då alla vi har intervjuat inte befunnit sig i landets södra region har vi på grund av logistiska skäl gjort fem av intervjuerna via telefon. Dessa intervjuer spelades in direkt på telefonen. De återstående tre gjordes på respektive persons arbetsplats. För att de skulle kunna vara så öppna och ärliga som möjligt samt för att vi skulle kunna göra en ljudupptagning satt vi på en avskild plats där vi inte blev störda.

Enligt vår mening finns det vissa skillnader mellan att göra intervjuer per telefon och att befinna sig i samma rum som den man intervjuar. Vi tyckte båda att det var lättare att göra intervjuer ansikte mot ansikte. Vi kände oss mer bekväma och det var lättare att läsa av själva interaktionen med intervjupersonerna, vilket kan ha inverkat på hur de svarade. Man kan tänka sig att de som vi träffade personligen var benägna att ge mer utförliga svar då det var lättare att ge dem mer utrymme i sina svar. Tystnaden var inte lika jobbig och svårtolkad. Det var lättare att förstå när personen hade svarat klart och när hon skulle utveckla sitt svar ytterligare (Denscombe 1998:15f).

När alla intervjuerna väl var avklarade transkriberade vi vårt material. I vår utskrift ändrade vi en del i språket för att göra det mer lättbegripligt både för läsaren och för oss. Ett exempel kommer från intervjun med Eva. Den ursprungliga transkriberingen såg ut som följande; ”den struktur som vi är i idag är ju det här att allt är ju frivilligt om man säger, att jobba kring nätverket”. Ändringen såg sedan ut som följande; ”den struktur som vi har idag är att allt är frivilligt, att jobba kring nätverket”. Då vi sedan läste igenom intervjuerna, både var för sig och tillsammans, började vi hitta intressanta teman som vi ville arbeta vidare med. En svårighet var att temata ofta låg väldigt nära varandra. Att reda ut vad som tillhörde vilket tema var inte alltid helt lätt och mycket av de intervjuades tal föll också in under flera teman .

Slutligen avgränsade vi oss i alla fall till tre teman (Widerberg 2002:144f). Då intervjutranskriberingarna är väldigt omfattande bifogar vi dem inte, men lämnar gärna ut dem vid förfrågan.

2.3 Vår påverkan vid intervjusituationen

Vår uppfattning är att individer alltid påverkar själva intervjusituationen. Människor spelar alltid roll i fråga om hur en social interaktion utvecklar sig och det finns därmed inte någon objektiv form av intervju där man i en positivistisk mening kommer åt ”sanningen” om vad en intervjuperson menar (Börjesson 2003:105). Det är alltså viktigt att vara medveten och reflektera över vilken roll man spelar i en intervjusituation. Då intervjuämnet handlar om kön och genus har vi reflekterat kring vad våra egna kön har haft för påverkan på intervjupersonerna och de svar vi har fått från dem. Detta var någonting vi diskuterade och resonerade kring innan vi började göra intervjuer. Exempelvis att de som blir intervjuade av en kvinna skulle öppna sig i högre grad – då man tänker att hon som kvinna förstår vad de menar – vad gäller talet om eventuella problem. Och att samma tal kanske skulle kännas problematiskt om en man gör intervjun.

Efter att ha genomfört alla våra intervjuer är vi dock inte av uppfattningen att våra olika könstillhörigheter har haft någon påtaglig inverkan på vad som sägs i empirin. Men detta är förstås omöjligt att veta säkert, eftersom det inte är något som går att ”mäta”. Det skulle dock kunna ha varit uppenbart att intervjuerna skiljde sig från varandra, därför är det viktigt att vara medveten om de medverkandes inverkan på materialets utfall. Just i det här fallet har vi främst reflekterat kring våra olika kön, men andra faktorer kan förstås också spela roll (Widerberg 2002:108).

Med detta sagt menar vi att det inte går att vara neutral i en intervjusituation. Samtidigt kan det vara problematiskt att ha en agenda med sig in i intervjun i fråga om vilket resultat man vill få fram. Vi är båda teoretiskt influerade av någon form av genusvetenskaplig diskurs. En grundläggande tanke i den diskursen är att det i samhället finns en så kallad *könsmaktsordning*. Det betyder att det finns en samhällslig strukturell ordning där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Ojämställdheten beror då på en strukturell obalans mellan kvinnor som grupp och män som grupp, och innebär alltså inte alltid en genomgående obalans på individuell nivå. På grund av könsmaktsordningen tenderar dock män och kvinnor att behandlas olika på individnivå, exempelvis i arbetslivet. Utifrån denna förklaringsmodell

menar man att förändring bör ske på en strukturell nivå för att uppnå ökad jämställdhet, och det går inte att lägga ansvaret på den enskilda individen (se ex. Hirdman 2004).

Att vi har med oss detta synsätt in i forskningsprocessen kan leda till att vi exempelvis ställer ledande frågor utifrån vår förförståelse. I intervjun med Camilla fokuserade vi exempelvis på att komma åt könsaspekten i att hon inte blivit befordrad;

Stina: Men om du aldrig har blivit tillfrågad tänker du att det är för att du är kvinna eller tänker du att det är för att du inte är karriärinriktad, eller är det en kombination?

Camilla: Lite kombination är det nog

Stina: Men det är ändå inte bara, alltså det spelar roll att du är kvinna?

Camilla: Ja, det tycker jag det gör

I exemplet ovan blir det tydligt att Stina är mest intresserad av den förklaring som beror av Camillas kön. Det är även möjligt att intervjupersonen, medvetet eller omedvetet, förhåller sig till vad vi vill komma åt, och svarar därefter. Vår ingång kan alltså inverka på de svar vi får, och i förlängningen även tolkningarna av dessa. Samtidigt – som vi redan har varit inne på – går det aldrig att helt komma ifrån forskarens inverkan på forskningsresultaten (Börjesson 2003:105).

Vi gjorde fyra intervjuer vardera. Vi gjorde dem var för sig av två skäl. För det första för att det är det mest tidseffektiva sättet. För det andra för att vi tror att det kan ha viss negativ inverkan om båda medverkar vid intervjutillfället, då intervjupersonen lätt kan känna sig i underläge. Det kan i sin tur ha en negativ inverkan på resultatet man får fram om den man intervjuar inte känner sig bekväm och därför kanske inte svarar lika utförligt.

2.4 Skriftligt dokument

Utöver intervjuer har vi även – som vi tidigare nämnt – fått tillgång till det kvinnliga nätverkets projektplan för att använda som empiriskt material. I projektplanen har vi tittat på syftes- och målbeskrivningar. Vi har ställt frågor till vår nyckelperson om innehållet i projektplanen för att få fram en ”officiell” bild av nätverket. Detta har vi sedan ställt mot medlemmarnas uppfattning om detsamma. Det är intressant att studera projektplanen av två

anledningar. Dels som ett analysmaterial i sig, att se till vad som står i själva texten, dels för att se hur de intervjuade förhåller sig till det.

2.5 Andra tänkbara metoder

Valet av intervju som metod kändes som det givna valet. Vi hade en tanke om att kombinera det med observationer av nätverksträffar. Men då dessa bara förekommer ett par gånger per år och vi inte heller hade möjlighet att delta vid höstens nätverksträff blev det en omöjlighet att genomföra. Vid en deltagande observation av en nätverksträff hade man kunnat titta på många aspekter som varit intressant att analysera: träffens upplägg, vad pratar man om, hur medlemmarna ges möjlighet att mingla och nätverka, hur verkar stämningen vara osv. När man gör intervjuer på en persons arbetsplats genererar det per automatik att man även observerar miljön och personerna runt omkring. Denna möjlighet hade vi bara vid tre av våra åtta intervjuer. Även om det kändes givande att få en känsla och uppfattning om vilken arbetsmiljö intervjupersonerna befinner sig i, tyckte vi inte att observationerna gav så mycket i relation till vår frågeställning.

Vidare hade vi en tanke om att använda oss av både kvalitativa intervjuer och kvantitativa enkäter. På grund av tidsbrist blev emellertid inte någon enkätundersökning genomförd. Vi hade då tänkt oss att göra ca. fyra intervjuer och utifrån det materialet utforma en enkät som skulle gå ut till nätverkets alla medlemmar. För det första tyckte vi att det skulle vara spännande att kombinera kvalitativ och kvantitativ metod. Man kunde då visa på intressanta fenomen genom ett kvalitativt material samtidigt som man kunde få fram material som omfattar hela nätverket. Det skulle ge en mer heltäckande bild av medlemmarnas uppfattningar om nätverket. För det andra tänkte vi att en enkätundersökning skulle tilltala företaget, då man i så fall hade kunnat peka på konkreta resultat i form av siffror och tabeller mm. Detta var vår förutfattade mening om vad företaget kunde tänkas vilja få ut av studien. En rent kvantitativ undersökning hade dock inte kommit åt intressanta sociala fenomen på det sätt som kvalitativa metoder kan göra. Vår förhoppning är att vår uppsats kan komma åt just sådana fenomen.

3. Teori

Nedan kommer vi presentera de teoretiska utgångspunkter som vi kommer att använda i analysen. Det är viktigt att här ha vår frågeställning i åtanke. De teorier vi har valt har alla olika fokus. Den gemensamma nämnaren är att man med hjälp av dem vid en analys på olika sätt kan problematisera vårt empiriska material. Teoridelen har tre olika inriktningar.

Den första delen tar upp olika aspekter av hur man med hjälp av ett genusperspektiv kan problematisera föreställningar om kön. Vi belyser här dels ett *poststrukturalistiskt synsätt*, dels en lite mer avgränsad aspekt som problematiserar *könsmärkning av ledarskap*. Dessa aspekter innefattar vad vi här väljer att kalla ett strukturellt synsätt. Med strukturellt synsätt menar vi att man ser tendenser till att kvinnor som grupp och män som grupp behandlas annorlunda. Under denna del går vi även in på problematiken som är förenad med en avsaknad av ett strukturellt synsätt i jämställdhetsarbete.

I den andra delen presenterar vi ett teoretiskt perspektiv som tar upp de två begreppen *action-rationality* och *decision-rationality*. Dessa kan man använda sig av för att problematisera själva utformandet av praktiskt jämställdhetsarbete.

I den tredje delen tar vi upp Pierre Bourdieus begrepp *kapital* och *habitus*. Detta för att i analysen kunna problematisera och försöka förstå skillnader i förutsättningar för yrkesarbetare och tjänstemän inom nätverket.

Fördelen med att använda sig av olika teoretiska inriktningar är att man på så sätt kan komma åt ett flertal problem som kan tänkas finnas i ett jämställdhetsarbete såsom det kvinnliga nätverket. Vid denna analys och i efterföljande slutsats och diskussion är tanken att visa på det som frågeställningen vill komma åt; *Vad är bra, vad är problematiskt, och hur kan det bli bättre?*

3.1 Ett strukturellt perspektiv på kön

3.1.1 Ett poststrukturalistiskt synsätt

En riktning inom genusforskningen som har fått stort inflytande inom fältet på senare tid är det poststrukturalistiska synsättet (se ex. Edwards 2002). Här kan nämnas att benämningen poststrukturalism kommer från att poststrukturalismen är en utveckling av den så kallade strukturalistiska teoribildningen (Esmark, Bagge Laustsen & Åkerstøm Andersen [red.]

2005). Strukturalismen ska alltså inte blandas ihop med vad vi i denna uppsats har valt att kalla ett strukturellt perspektiv.

Mats Alvesson och Yvonne Due Billing menar att en utgångspunkt för poststrukturalismen är att man har en ifrågasättande syn på olika sociala kategoriseringar, som exempelvis kön. Kategorier som i de flesta sociala sammanhang, och även inom tidigare genusforskning, tas för givna (Alvesson & Due Billing 1999:45f). Begreppet kön betraktas på detta sätt som en social konstruktion. Detta innebär att man inom poststrukturalismen inte längre betraktar begrepp som man och kvinna, manligt och kvinnligt som självklara förgivettagna utgångspunkter, utan istället som ”instabila, tvetydiga, och falskt enhetliga uppfattningar” (Alvesson & Due Billing 1999:46). Inom poststrukturalistisk forskning inriktar man sig på att kritiskt undersöka de diskurser som konstruerar kvinnor och män. Exempelvis kan man ha kön som utgångspunkt för att kritiskt undersöka vilka diskurser om kvinnor och män som kan finnas inom organisationer (Alvesson & Due Billing 1999:49).

Det poststrukturalistiska perspektivet påpekar alltså den problematik som kan finnas i att uppfatta exempelvis begreppen manligt och kvinnligt som utgångspunkt för generaliserande uppfattningar om vad dessa begrepp innebär. På detta sätt uppmärksammar man den problematik som kan finnas i att tillskriva individer exempelvis kvinnliga eller manliga egenskaper. Alvesson & Due Billing skriver att poststrukturalismen ”betonar *godtyckligheten* och *sårbarheten* hos sociala konstruktioner. Kön som beteckning och riktlinje för identitet och erfarenheter betraktas som godtyckligt och motsägelsefullt. Könsidentitet och könsrelaterade idéer om sociala och individuella företeelser måste därför uppfattas som dynamiska och obestämda fenomen” (Alvesson & Due Billing 1999:48).

Man menar att statiska och specifika generaliserande definitioner är problematiska och istället måste man fokusera på frågor som vad som i den lokala situationen definieras som maskulint och feminint, och vad detta innebär. Det är alltså viktigt att fråga sig vad dessa definitioner leder till och vilka problem det innebär för de individer som rör sig inom den lokala situationen (Alvesson och Due Billing 1999:48).

Det poststrukturalistiska perspektivet har alltså en kritisk syn på hur föreställningar om kön konstrueras som naturliggjorda och självklara. Man ifrågasätter giltigheten i strävan efter att upprätta ”sanningar” om olika sociala kategoriseringar. Dessa betraktas istället som problematiska onyanserade definitioner som innebär en diskursiv praktik som låser individer

till en viss position (Alvesson & Due Billing 1999:49). På detta vis kan man kritiskt undersöka diskurser om ”kvinnor” som låser individer till att vara ”kvinna”. Man menar alltså att exempelvis föreställningar om kön leder till människors begränsade möjligheter att röra sig inom olika områden av det sociala livet. Det poststrukturalistiska perspektivet har på detta sätt en politisk dimension, då det förespråkar förändring.

Vidare går Alvesson och Due Billing in på två analysnivåer ifråga om att framhäva obestämbarheten och variationen inom kategorin kön, för att därmed undvika statiska definitioner (Alvesson & Due Billing 1999:48). Den första berör en strukturell nivå där det är viktigt att se till variationer i fråga om hur kön konstrueras när man rör sig mellan olika historiska, sociala och kulturella situationer. Den andra nivån berör dynamiken i olika mikrosituationer. Författarna menar att det är omöjligt att överhuvudtaget generalisera innebörden av exempelvis begreppet ”kvinnlig” inom en och samma situation, exempelvis en arbetsplats (Alvesson & Due Billing 1999:48). Innebörden av ett sådant begrepp kan variera till och med från ett ögonblick till nästa; vissa individer kanske betonar skillnader mellan könen, medan andra betonar individuella olikheter.

Den poststrukturalistiska kritiken mot att dela upp människor i subjekspositionerna ”man” och ”kvinna” går även att föra över till ett problematiserande perspektiv på andra sociala kategoriseringar. Således har postkoloniala teoretiker ur ett poststrukturalistiskt perspektiv undersökt hur det ligger inbäddat i ett västerländskt tänkande att definiera det icke-västerländska som vad det västerländska inte är. Och queer-teoretiker har till exempel undersökt hur en heterosexuell norm är någonting som homosexuella och andra subjekspositioner tvingas förhålla sig till som den legitima sexualiteten, men som man med nödvändighet därmed ständigt betraktas som avvikande ifrån (Eriksson-Zetterquist & Sthyre 2007:136). Gemensamt för olika poststrukturalistiska perspektiv är alltså att man är kritisk till ett synsätt på olika företeelser som baserar sig på ett dikotomiserat tänkande.

Konstruktioner av maskulinitet och femininitet

Alvesson & Due Billing menar att begrepp som maskulinitet och femininitet kan – exempelvis i arbetslivs- och organisations sammanhang – ses som produkter av olika diskurser (Alvesson & Due Billing 1999:92). Maskulinitet och femininitet och dess kopplingar till kön ska således enligt ett poststrukturalistiskt perspektiv förstås som sociala konstruktioner. Att föra in ett köns perspektiv när man undersöker organisationer innebär ofta att man

uppmärksammar hur strukturella förhållanden inom organisationer kulturellt definieras i maskulina termer (Alvesson & Due Billing 1999:92). En följd av denna kulturella maskuliniseringsprocess är att vissa egenskaper, färdigheter, värderingar etc., som definieras som typiskt maskulina betraktas som mer naturliga för män att inneha. Maskulinitet kopplas alltså på detta sätt ofta samman med män (Alvesson & Due Billing 1999:92).

Bland egenskaper som ses som typiskt maskulina räknas ”hård, torr, opersonlig, objektiv, explicit, utåtriktad, handlingsorienterad, analytisk, dualistisk, kvantitativ, lineär, rationalistisk, och materialistisk” (Alvesson & Due Billing 1999:92). Även värden som ”självhävdelse, distans, oberoende, kontroll, konkurrens, fokuserad varseblivning, rationalitet och analys” menar man är sammankopplade med maskulinitet (Alvesson & Due Billing 1999:92). Man menar även att det i ledande befattningar eller inom andra organisationsområden kan finnas uppfattningar om att det som är den grundläggande maskuliniteten är ”ett intresse för en särskild instrumentell form av rationell kontroll” (Alvesson & Due Billing 1999:93).

Mot detta kan man förstå innebörden av de egenskaper som traditionellt betraktas som feminina. Alvesson & Due Billing menar att maskulinitet och femininitet kan förstås i komplementära termer. Man hänvisar till flertalet forskare som har visat på att femininitet ofta definieras som själva motsatsen till maskulinitet; kvinnliga värden definieras ofta som ”ömsesidigt beroende, samarbete, mottaglighet, införlivning, accepterande, medvetenhet om mönster, helheter och kontexter, känslomässig ton, personlig varseblivning, varande, intuition och syntesbildning”, samt ”omvårdnad, medlidande, känslighet, empati” (Alvesson & Due Billing 1999:93).

Att undersöka föreställningar om, eller med andra ord den sociala konstruktionen av, begreppen maskulinitet och femininitet är viktigt för att förstå könsrelationer och könsidentiteter i olika situationer (Alvesson & Due Billing 1999:95). Det kan på så sätt vara ett bra sätt att ”närma sig könsarbetsdelningen och andra organisatoriska fenomen” (Alvesson & Due Billing 1999:111). Med begreppen i åtanke kan man alltså försöka komma åt en förståelse för hur människor ser på sig själva och andra i förhållande till exempelvis situationer i arbetslivet.

I vår analys kommer vi på två sätt att använda oss av det poststrukturalistiska perspektiv som vi här har redogjort för. Dels för att kritiskt undersöka den syn på kön som framkommer både

vid en läsning av projektplanen och i intervjumaterialet. Och dels för att uppmärksamma olika problem som finns för kvinnor som man inte kommer åt i nätverksarbetet som det ser ut idag.

3.1.2 Könsmärkt ledarskap

Carole Elliott & Valerie Stead (2008) talar om en tendens i genusinriktad ledarskapsforskning att dela upp ledarskapsstilar i manliga respektive kvinnliga. Författarna menar att man måste uppmärksamma faran i att samma egenskaper som tidigare var förknippade med kvinnans bundenhet till hemmet och vården av barnen och som fungerade som en hindrande faktor i arbetslivet nu ska ge kvinnor tillträde till chefsjobb. Då man på detta sätt befäster könsrollerna när man indirekt säger att kvinnor också passar bättre till att ha huvudansvar för hem och barn. Detta menar man skiljer sig markant från tidigare feministisk litteratur som hävdade att kvinnor *inte* skiljer sig från män och därför är lika kompetenta vad gäller ledarskap (Elliott & Stead 2008:163).

Detta perspektiv är relevant för vår analys på så sätt att vi där kopplar denna teoridel till en könsstereotypisering som vi identifierar i nätverksarbetet.

3.1.3 Problematiken med ett individualiserat jämställdhetsarbete

Ovan har vi visat på olika aspekter av hur man problematiserar kön på en strukturell nivå. Nedan går vi in på hur en avsaknad av ett strukturellt synsätt kan påverka ett praktiskt jämställdhetsarbete. I sin artikel "Gendered leaderships and leaderships on gender policy" har sociologerna Jeff Hearn och Rebecca Piekkari undersökt hur ett antal stora finska företag bedriver sitt jämställdhetsarbete. För att undersöka detta arbete har han bland annat gjort intervjuer med ansvariga för jämställdhetsfrågor, vanligtvis HR-chefer. En problematik som Hearn och Piekkari har uppfattat berör vilken syn man har på hur man kan bedriva jämställdhetsarbete inom organisationer. De menar att jämställdhetsarbete inom organisationerna ofta bedrivs inom en form av individualistisk diskurs (Hearn & Piekkari 2005:449). Man betonar då inte frågor som berör strukturella förhållanden. Sådana frågor kan exempelvis vara det faktum att män väljer män inom organisationer. Istället påpekar Hearn och Piekkari förekomsten av en individualistisk diskurs där fokus ligger på individens handlande när det kommer till att förstå jämställdhetssituationen inom organisationen. Det blir på detta sätt kvinnors ansvar att åstadkomma förändring; kvinnor anses alltså ha den individuella handlingsmöjligheten att förändra jämställdhetssituationen (Hearn & Piekkari 2005:449).

Eva Magnusson (1999) talar om olika diskurser som finns om jämställdhet i en politisk kontext. Den form av individualistisk diskurs som framträder i Hearn och Piekkaris forskning känns igen i Magnussons genomgång. Framförallt den jämställdhetsdiskurs hon kallar för *Jämställdhet handlar mest om attityder*. Denna version pekar på att jämställdheten handlar om individens inre. Att alla måste ta sitt individuella ansvar och att förändrade personliga attityder är ett måste om förändring ska ske. Man måste genom rätt attityder exempelvis vara en förebild för sina barn så att de lär sig ett jämställt beteende. Eva Magnusson är kritisk till att man genom att låta jämställdheten handla om attityder avpolitiserar begreppet. Psykologiska förklaringar ges som man inte kan reglera genom lagar (Magnusson 1999:7f).

Vidare talar Magnusson om en syn på jämställdhet som hon kallar *Jämställdhet är en kvinnofråga och därför kvinnors ansvar*. Denna inställning bottnar enligt Eva Magnusson i historien då man tidigare benämnde jämställdhetsfrågor som kvinnofrågor. Tankesättet har dock hängt med även efter att namnet så sakteliga ändrades på 60-talet. Jämställdhetsfrågor blir här synonymt med något som bara berör kvinnor. Man problematiserar inte hur makt och ansvar fördelas mellan könen, och mannens roll är helt enkelt ickeexisterande (Magnusson 1999:17f).

I analysen problematiserar vi vår empiri i förhållande till de olika former av individorienterad syn på jämställdhet som vi redovisar ovan.

3.2 Action-rationality och Decision-rationality

I sin artikel "Overcoming the Glass Barriers: Reflection and Action in the 'Women to the Top' Programme" (2007) har Ulla Eriksson-Zetterquist och Alexander Styhre undersökt ett nationellt omfattande jämställdhetsprojekt kallat *Women to the top* (W2T). Projektet inkluderade ett stort antal privata företag och statliga organisationer i Sverige. Målet var att få in fler kvinnor på ledande befattningar och att sammankalla representanter från näringslivet, forskare, politiker och konsulter för att få till stånd en förändring av könsfördelningen på högt uppsatta ledande positioner.

Författarna menar i artikeln att projekt som W2T – som kommer att redogöras mer utförligt för nedan – tenderar att brista i frågan om sammankopplingen mellan ett systematiserat reflekterande över olika problem i fråga om jämställdhet och faktiskt, konkret handlande för att åstadkomma förändring ur jämställdhetssynpunkt (Eriksson-Zetterquist & Styhre

2007:135). Man menar att projekt som W2T leder till att man blir avskiljd från problem i vardagliga arbetssituationer; den stora mängden av konkreta, politiska och känslomässiga problem som berör anställda i det dagliga arbetslivet tenderar helt enkelt att bortses från (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:135). Det sätt som ett projekt som W2T utförs på leder alltså till att man fokuserar på ett reflekterande över olika problem som inte kopplas samman med ett faktiskt genomförande av "lösningar" på dessa problem, eftersom systematiskt reflekterande fokuserar på att uppmärksamma problem, inte på att implementera förändringar (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:135). Utifrån detta menar författarna att jämställdhetsprojekt bör utgå ifrån hur situationen faktiskt ser ut i det dagliga arbetet inom organisationer, istället för att utgå från en utformad konceptuell modell som kan vara svår att implementera.

Projektet genomfördes på så vis att representanter (vanligtvis HR-chefer) från de deltagande företagen tillsammans hade regelbundna möten för att diskutera och utbyta erfarenheter om sätt att komma åt jämställdhetsproblem på för att bidra till skapandet av en allmän kunskap om problematiken. Detta hade som mål att man skulle utforma en handlingsplan för jämställdhetsarbete. Till detta arrangerades också seminarier och konferenser som baserades på skandinavisk forskning på jämställdhetsområdet (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:142). I projektet inkluderades även kvinnor som aspirerade på toppositioner inom organisationerna. För dessa ordnades ett nätverk av ledarskapskonsulter som utbildade dem i genusfrågor, man ordnade även ett mentorskaps-program där högt uppsatta personer från företagen inom projektet blev mentorer. Utformningen av W2T-projektet gick alltså ut på att skapa en gemensam grund bland deltagarna för hur man bör se på jämställdhetsproblematik inom organisationer.

Utifrån denna utformning menar författarna att det inom projektet lades mycket tid på att systematiskt reflektera över jämställdhetsfrågor, men att detta skedde på bekostnad av att lägga tonvikt på konkreta handlingar (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:150). Tonvikt läggs alltså på diskussioner på ett mer abstrakt plan, istället för att kombinera reflektioner av detta slag med att uppmärksamma konkreta problem på ett lokalt plan. Till detta relaterar författarna två begrepp, *action-rationality* och *decision-rationality*, för att förklara problematiken med detta tillvägagångssätt (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:151).

Med decision-rationalitet menas att man strävar efter att uppnå en gemensam grund för hur man bör gå tillväga för att hantera en uppgift av något slag. På detta sätt går det alltså att etablera ett gemensamt perspektiv trots en potentiellt heterogen gruppssammansättning. Med action-rationalitet betonar man istället lokala specifika förhållanden och förespråkar konkreta handlingar som inte behöver vara beroende av konsensus och överenskommelser. Det går alltså att agera oberoende av att det är berättigat utifrån en gemensam föreställningsgrund (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:151).

Problematiken ligger i, menar författarna, att man misslyckas med att sammanfoga dessa typer av rationaliteter. De argumenterar för att systematiskt reflekterande över jämställdhetsproblematik är en bra utgångspunkt, men att detta måste kombineras med praktiskt handlande som skulle fokusera på exempelvis nya policies, utnämning av kvinnliga ledare, nya rekryteringsstrategier, etc. Detta eftersom det kan finnas en mångfald av problem som skiljer sig åt mellan olika organisationer och som inte går att täcka upp i en gemensam grund (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:153). Författarna menar vidare att det ofta kan anses vara en lättare väg att organisera ordnade seminarier, föreläsningar etc., än att gå in i en mer praktiskt konkret orienterad, kanske emotionellt krävande och mer politiskt komplex process.

Vi ser det som meningsfullt att förhålla oss till begreppen action-rationality och decision-rationality i vår analysdel. Dels för att koppla dem till vad nyckelpersonen säger samt vad som tas upp i projektplanen. Och dels till det förhållningssätt som medlemmarna har till nätverkets uppbyggnad och funktion.

3.3 Pierre Bourdieus begrepp Kapital och Habitus

Nedan följer en kortfattad redogörelse för Bourdieus begrepp kapital och habitus (för en mer utförlig version, se exempelvis Broady 1991). Vi finner Bourdieu viktig för att kunna analysera skillnader i förutsättningar för yrkesarbetare och tjänstemän i det jämställdhetsarbete som bedrivs inom det kvinnliga nätverket.

3.3.1 Kapital

Pierre Bourdieu menar att begreppet kapital – syftandes på sådant som ger värden, tillgångar eller resurser – inte enbart bör förstås som sådant som innefattar kapital av rent ekonomiskt

slag. Istället använder han sig även av termerna symboliskt, kulturellt och socialt kapital (Broady 1991:123).

Begreppet *symboliskt kapital* innebär kortfattat sådant som i vissa sociala sammanhang ”igenkännes som värdefullt och tillerkänns värde” (Broady 1991:123). Detta kan ses som ett paraplybegrepp, medan begreppet *kulturellt kapital* kan ses som en specifik form av symboliskt kapital. Det som särskiljer kulturellt kapital från symboliskt är att det syftar på tillgångar som rör maktförhållanden i samhället i stort. Bourdieu använde sig av begreppet kulturellt kapital när han studerade förhållanden i det franska samhället, och menar att sådant som examina från ansedda läroanstalter, kunskaper om klassisk musik eller litteratur, eller förmåga att uttrycka sig välartikulerat i tal och skrift är exempel på kulturellt kapital (Broady 1991:124). I första hand handlar dock det kulturella kapitalet om språkbehärskning. I en svensk kontext kan exempelvis vissa yrkeskategorier (ex. läkare, psykolog, civilingenjör, ekonom) tillerkännas värde och betraktas som högstatusyrken. Det symboliska kapitalet har en bredare innebörd. Det innefattar allt som i något visst sammanhang tillerkännes värde; exempelvis populärkulturella preferenser inom umgängeskretsen. Men behöver nödvändigtvis inte ha något värde i en bredare kontext.

Med begreppet *socialt kapital* menas ”förbindelser”, exempelvis familje- eller släktrationer, vänskapsband, eller nätverk inom organisationer (Broady 1991:128). Den funktion som ett socialt kapital fyller enligt Bourdieu är att individerna i en grupp – deltagarna i förbindelsen – intar var för sig på sitt håll olika positioner, ackumulerar olika former av kapitalarter och knyter kontakter. Sammantaget utgör detta den form av tillgång som kallas socialt kapital, som alla medlemmarna i förbindelsen kan dra nytta av (Broady 1991:128). Broady formulerar det på så vis att ”yrkeskarriären och andra sociala framgångar förutsätter att stöd från släkt, studiekamrater, vänner eller gynnare kan uppåddas vid behov” (Broady 1991:128). Att det finns personer i ens omgivning som man så att säga drar nytta av kan alltså vara en gynnsam förutsättning för olika sociala framgångar.

3.3.2 Habitus

Habitus avser enligt Donald Broady ett ”system av dispositioner som tillåter människor att handla, tänka och orientera sig i den sociala världen. Dessa system av dispositioner är resultaten av sociala erfarenheter, kollektiva minnen, sätt att röra sig och tänka som ristas in i människors kroppar och sinnen” (Broady 1991:160). Detta innebär att de erfarenheter

människor har av det liv man dittills levt, styr det sätt på vilket människor handlar och vilka föreställningar man har om olika företeelser i den sociala världen (Broady 1991:160). Genom detta är habitus tätt sammankopplat med kapital. Habitus kan sägas vara kapital i dess förkroppsligade form. En person från en akademisk bakgrund kan exempelvis ha tillgång till socialt och kulturellt kapital som inverkar på att det känns som ett naturligt alternativ att studera på högskola eller universitet. En person från en familj utan studietradition kan å andra sidan uppleva studier på högre nivå som ett mer främmande alternativ. Då de inte har lika stor tillgång till socialt och kulturellt kapital exempelvis i form av språklig kompetens kan det inverka på habitus och personens sätt att förhålla sig till den akademiska världen.

Utifrån förklaringen ovan blir det uppenbart att alla människor har ett habitus, men det innebär inte att habitus alltid är kapital. Vad som i ett visst socialt sammanhang tillerkänns värde och därmed erkänns som kapital, varierar i olika sammanhang och det finns således habitus som inom vissa områden inte fungerar som kapital överhuvudtaget (Broady 1991:160). Detta innebär emellertid inte att en människas habitus helt entydigt låser människor till vissa valmöjligheter, handlingar etc. Bourdieu menar istället att ett habitus kan vara trögrörligt och seglivat (Broady 1991:164). Det går exempelvis att röra sig inom universitetsvärlden trots att man har en arbetarbakgrund, men denna bakgrund kan ge sig till känna genom att man inte har samma tillgångar i form av socialt och kulturellt kapital som personer med en annan bakgrund har.

Utifrån detta kan man säga att det sätt som människor hanterar sina omständigheter på sällan är fråga om rationellt kalkylerande över exempelvis vilka valmöjligheter man står inför. Istället kan det vara så att i vissa sociala sammanhang kan habitus vara tillämpligt och man känner sig "hemma". Medan habitus i andra situationer kan göra att man känner sig malplacerad, att det känns "fel" att befinna sig i vissa sociala sammanhang (Broady 1991:164). Bourdieu menar att det habitus som en människa kan besitta kan göra att "vissa handlingar, tankar och aspirationer framstår som möjliga, nödvändiga, lämpliga eller värdefulla och andra som omöjliga, umbärliga, otillbörliga, eller föraktliga" (Broady 1991:165).

Bourdieu's begrepp känns relevanta för vår analys då man med hjälp av dem kan förklara de olika förutsättningar som finns för yrkesarbetare och tjänstemän inom nätverket.

4. Analys

Vi kommer nedan att analysera vår empiri i förhållande till tidigare redovisad teori. Vi har delat upp analysen i tre teman;

- *Det kvinnliga nätverkets utformning och medlemmarnas intressen av det*
- *Tal och Icke-tal om problem*
- *Kapital och Habitus*

Våra intervjupersoner

Anna – civilingenjör, projektingenjör
Camilla – civilingenjör, arbetsledare
Eva – nyckelperson i nätverket
Karin – civilingenjör, projektutvecklare
Kerstin – byggnadsarbetare
Lena – civilingenjör, högre chef
Lotta – byggnadsarbetare
Louise – civilingenjör, projektingenjör

Lotta är den enda av våra intervjupersoner som inte är med i nätverket. Detta fick vi reda på först när vi gjorde intervjun. Vi har ändå valt att ta med delar av intervjun med henne på de ställen vi finner det relevant för vår analys.

4.1 Det kvinnliga nätverkets utformning och medlemmarnas intressen av det

Som vi nämner i inledningen har man formulerat tre syften i nätverkets projektplan samt ett detaljerat mål. De tre syftena är;

1. ”Att lära oss förstå och använda olikheter mellan kvinnor och mäns arbetssätt”
2. ”Att ge ledningen underlag för prioriteringar av olika genderinsatser”
3. ”Att skapa ett forum för kvinnor där man kan knyta kontakter, utbyta erfarenheter och framföra förslag till förbättringar”

I projektplanen definieras begreppet gender som ”den sociala och kulturella roll som respektive kön har tilldelats i det samhälle där de lever”.

Det detaljerade målet är;

- ”Öka andelen kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner”

Som vi nämnt i *Presentation av Nätverket och dess uppbyggnad* innehåller projektplanen även en beskrivning av hur man ska arbeta med såkallade projektarbeten.

Nedan kommer vi visa på att det i Evas tal om projektplanen och nätverksarbetet, samt i själva projektplanen, tydliggörs ett decision-orienterat synsätt på hur man bör bedriva nätverksarbete. Arbetet blir då inriktat på mer abstrakta formuleringar som vi menar inte berör den praktiska verksamheten i nätverket. I medlemmarnas tal menar vi å andra sidan att man förespråkar ett mer action-orienterat handlande. De talar om olika problem man kan stöta på och har konkreta åsikter om vad man vill få ut av nätverket. Här är viktigt att nämna att vi ser Eva som en representant för företagets röst och tolkar hennes tal därefter. Därmed menar vi inte att hon motsäger sig medlemmarnas syn på nätverksarbetet, utan snarare att det finns problem med delar av vad man från företagets sida belyser i fråga om nätverksarbetet.

4.1.1 Syften med nätverket

I intervjun med Eva gick vi in på innehållet i projektplanen. I talet om syftena framstår syfte 1 och 2 som tätt sammankopplade. Alltså att få en förståelse för könsskillnader i arbetsätt, och prioriteringar av olika genderinsatser. Syfte 2 fungerar som en implementering av syfte 1. De två syftena behandlar i princip samma sak. Apropå innebörden av syfte 2 säger Eva: ”det är just det här med gendern, hur man jobbar kring arbetsättet, tillsammans ta vara på olikheterna i teamen, att ta vara på olika förmågor helt enkelt”. Man ska alltså förse ledningen med kunskaper om olikheter i kvinnor och mäns arbetsätt.

Eva förklarar samtidigt att det man nätverkar om handlar om olika frågor inom byggbranschen, generella ämnen som hon menar berör nätverkets alla medlemmar. Detta är också uppfattningen vi har fått om nätverket då intervjupersonerna berättat om olika träffar. Lena menar i fråga om syfte 1 att ”det är ju i och för sig ett bra syfte, men man har liksom aldrig kommit i diskussion sen när man har träffats, utan det har mest varit en föredragshållare, aldrig en öppen dialog eller diskussion”. Här framkommer att nätverkandet i praktiken inte förhåller sig till syfte 1, alltså synen att det finns könsskillnader i arbetsätt.

4.1.2 Antaganden om könsskillnader

I Evas tal och i projektplanen menar vi att det finns ett antagande om att det finns skillnader mellan kvinnor och män, och att dessa skillnader är viktiga att ta fasta på. På grund av att man använder sig av formuleringen ”genderinsatser” drar man en skiljelinje mellan kvinnor som grupp och män som grupp i fråga om arbetsätt. Vi menar att projektplanens definition av

”gender” inte är problematisk i sig, utan problemet är snarare hur man tolkar och använder sig av begreppet.

Nätverksmedlemmarnas tal

Det blir problematiskt att göra antaganden om könsskillnader om man ser till de intervjuade medlemmarnas tal om kön. Anna, Karin, Lotta och Louise är överrens om att det inte alltid går att tala om skillnader mellan män och kvinnor, utan att det snarare kan röra sig om skillnader mellan individer. Att man är på ett visst sätt på grund av sin person och inte på grund av att man är *kvinn*a. Samtidigt är deras tal ofta väldigt komplext, det går inte alltid att dra en skarp gräns mellan att de antingen har ett individ- eller grupperspektiv på könets betydelse. Karin säger till exempel, apropå könsskillnader, att ”det är ju ganska uppenbart, vi ser ju inte likadana ut. Men jag vet inte, alltså man måste ju se till både och [...] det är ju alltså snarare att se till individerna”. Lena, Kerstin och Camilla talar om att det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor. Camilla menar att ”syftet är bra, att nätverket kan vara bra, att man belyser det för cheferna helt enkelt. Att man är olika”. I de intervjuades tal framkommer alltså en obestämbarhet och komplexitet i hur man förhåller sig till skillnader och likheter mellan könen. Detta kan man koppla till den poststrukturalistiska teoribildningen som betonar godtyckligheten och sårbarheten i kategorierna man och kvinna. Ur denna synvinkel blir det problematiskt att dra alltför långtgående slutsatser om skillnader mellan kvinnor och män. Det blir således orimligt att i nätverksarbetet lägga tonvikt på könsskillnader, då betydelsen i *könsskillnader* är mångfacetterad och betyder olika saker beroende på vem du frågar och i vilken kontext.

Könsstereotypisering

Uppfattningen att det finns skillnader mellan kvinnor och män kan också problematiseras utifrån Elliott och Steads artikel som presenteras i teoridelen ovan. De menar att det är problematiskt att tala om ett feminint ledarskap, vilket görs indirekt både i projektplanens syfte 1 och 2, och av Eva. Eva säger att ”när man är kvinna ute i ett projekt är det oftast kvinnan som blir administratören”, vilket hon menar är problematiskt. En lösning på detta menar hon är att jobba mot syfte 1 och 2 i projektplanen och ta tillvara på olikheterna mellan kvinnor och män. Utifrån Elliott och Steads perspektiv är det problematiskt att det som traditionellt har setts som typiskt kvinnliga egenskaper nu ska fungera som en möjliggörande faktor för kvinnor att avancera i arbetslivet. Man kan då peka på en dubbelhet i Evas resonemang som är problematisk. Man vill helt enkelt komma bort från en könsstereotyp

arbetsdelning samtidigt som man uppmuntrar könsstereotypisering. Vi tror att fokus på skillnader mellan kvinnor och män snarare förstärker kvinnans roll som exempelvis administratör i olika projekt. Genom att ha detta fokus kan det framstå som naturligt att kvinnor och män får olika ansvarsområden. Louise säger exempelvis vad gäller att ta hand pappersarbetet i ett projekt att ”vissa tycker det är helt självklart att ´ja det här tar ju du´, och då tänker man ´nej det gör jag inte´ (skratt)”.

4.1.3 Medlemmarnas tal om varför de är med i nätverket

Medlemmarnas tal om vad de vill få ut av nätverket skiljer sig från vad nyckelpersonen och projektplanen tar upp. Många av dem vi har intervjuat är inne på att nätverket kan ha en stödjande funktion och kan vara ett sätt att knyta kontakter som kan vara användbara i deras yrkesliv.

Alla intervjupersoner förhåller sig på ett eller annat sätt till det tredje syftet när vi ställer frågan vad de vill få ut av nätverket, att ”skapa ett forum för kvinnor där man kan knyta kontakter, utbyta erfarenheter och framföra förslag till förbättringar”.

Anna, Karin och Louise är inne på att de vill att nätverket ska vara ett sätt att knyta kontakter och få nyttiga kunskaper i fråga om hur man kan ta sig fram karriärmässigt. Att dra lärdom av andra kvinnor; ”höra hur de har gjort när de har kommit, dels som nya, men även längre upp, hur man kommit dit man är” (Louise). Anna talar om en möjlig funktion med nätverket att stötta och pusha varandra inför chefer; ”hon där är en himla duktig tjej, det har jag sett, henne borde vi satsa på”. Anna, Karin och Louise menar även att nätverket kan vara bra för att diskutera problem som man kan stöta på i sin yrkesroll; ”just för att man är tjej blir man behandlad på ett annat sätt och det behöver man ventilera också med andra kvinnor” (Anna). Karin vill att man träffas i mindre grupper och diskuterar olika frågor förbundna med att vara kvinna i företaget; ”hur det är att vara kvinna och hur vi, hur man uppfattas och hur vi kan påverka vår egen situation, att man blir medveten om varför vissa saker händer och så. Och det tycker jag är intressant”. Här kan även nämnas att Louise talar om en problematik i hur hon som kvinna ska hantera att bestämma över män ute på byggarbetsplatsen där hon jobbar. Hon menar att nätverket skulle kunna fylla en viktig funktion för utbyte av erfarenheter och knep. Man kan exempelvis få tips på; ”hur någon annan får folk att göra det man vill att de ska göra (skratt)”. Louise, Karin och Annas intressen kan ses som exempel på hur man vill

använda sig av nätverket för att stärka sig själva i sin yrkesroll på företaget. Att diskutera med andra hur man ska göra för att känna sig mer trygg i yrkesutövandet.

Camilla och Kerstin nämner att de ofta är ensamma kvinnor i sina projekt, och på grund av det är de inne på att de ser att nätverket främst fyller en social funktion. Att det helt enkelt är roligt att träffa andra tjejer på företaget.

Kerstin och Lotta som båda är yrkesarbetare talar om skillnaden i fysisk styrka mellan könen som en fördel männen har i det dagliga arbetet. Lotta talar i samband med detta om hur nätverket där kan fylla en funktion; ”det kan ju vara bra med ett nätverk där man kan diskutera igenom det, så vet man ju var man ska vända sig, och då kan man ju diskutera det där, med de andra kvinnorna som kanske har någon bra lösning på det”. Vad hon menar är att problemet är att hantera att det finns en fysisk skillnad; ”alltså man kan inte gå in och försöka verka, ’det här klarar jag’, man måste inse sina begränsningar, att man kanske inte klarar det, och då får man ju erkänna det”. Lotta känner att hon vill diskutera med andra kvinnor hur man ska hantera situationer där deras fysiska styrka kan uppfattas som ett problem. Att lära sig att acceptera att det finns sådana situationer och diskutera hur man ska gå tillväga vid sådana tillfällen.

Lena – som är den av intervjupersonerna som har högst position – tycker även hon, i likhet med Anna, Karin och Louise, att nätverket ska fungera stödjande för henne i sin yrkesposition. Hon är dock uttalat kritisk till att det inte fyller den funktionen; ”det var väl lite det jag efterfrågade som kanske gjorde att jag nu efter ett tag har blivit besviken”. Utifrån alla intervjuerna har vi fått uppfattningen att man uttrycker en *vilja* om vad man vill få ut av nätverket, inte vad man i själva verket får ut av det.

Ovan blir det tydligt att intervjupersonernas tal rör sig på en konkret nivå. Man förespråkar ett handlande som rör sig på en action-rationell nivå. Detta handlande, menar vi, har inte någon förankring i nätverket. Till skillnad från den ”officiella” sidan har medlemmarna olika – även sinsemellan – konkreta intressen av vad man vill få ut av nätverket. Gemensamt är att deras intressen ligger på ett mer action-orienterat plan. Som framkommer ovan är de flesta av intervjupersonerna inne på att de vill träffa andra kvinnor för att utbyta idéer och erfarenheter med varandra.

4.1.4 Projektarbeten

Med utgångspunkt i Eriksson-Zetterquist och Styhres definition av action-rationalitet menar vi att projektarbeten kan vara en meningsfull metod att arbeta med inom nätverket. Detta på grund av att man då kan utgå från specifika lokala förutsättningar som inte behöver vara beroende av övergripande formuleringar eller policies. I en bilaga till projektplanen står att läsa om hur man initierar ett projektarbete;

”Projektarbeten bedrivs i omfattning utifrån uppkomna behov. Behovet av ett projektarbete kan initieras av ledningen, av styrgruppen, av nätverksgrupperna eller av enskilda medlemmar. Ett projektarbete kan vara utredning av en fråga, framtagande av nya rutiner, planering av ett seminarium eller andra arbetsuppgifter som inte ingår i nätverkets övriga delar.”

För att identifiera vad som skulle kunna utmynna i projektarbeten menar vi att medlemmarna måste ges mer tid att kommunicera med varandra. Man skulle exempelvis kunna införa en diskussionsplattform för att diskutera specifika lokala problem. Exempelvis menar Lena att de med ”samma typ av yrkesroll [...] tillsammans får identifiera vilka frågor som är viktiga för dem” eftersom behoven kan skilja sig mellan yrkesgrupperna. Problemet, som vi ser det, idag är att utrymme att lyfta eventuella problem inte ges. Som vi nämner i avsnittet ovan är de flesta intervjupersonerna intresserade av att träffa andra kvinnor för att diskutera frågor som rör olika konkreta problem. Om medlemmarna ges möjligheten att diskutera och framföra vilka frågor de tycker är viktiga att arbeta med i nätverket kan meningsfulla projektarbeten som rör konkreta och specifika frågor sedan startas upp. När problem har identifierats kan man alltså initiera olika projektarbeten och sätta samman projektgrupper som driver projekten.

4.1.5 Avslutande ord om nätverkets utformning och medlemmarnas intressen

Det detaljerade målet som nätverket har satt upp – ”öka andelen kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner” – är mätbart och konkret, vilket vi tycker är positivt. Det framkommer dock inte hur man ska uppnå det. Vi menar att syfte 1 och 2 inte hänger samman med det detaljerade målet. Hade kvinnor som grupp haft andra egenskaper än män som grupp hade de däremot kunnat göra det. Då hade man i så fall kunnat argumentera för ledningen att dessa egenskaper behövs på ledande befattningar och andra mansdominerade positioner. Dessa syften går att koppla till ett mer decision-rationellt handlande, eftersom man har en betoning på mer abstrakta formuleringar. Problemet med ett

sådant förhållningssätt är att det inte verkar vara förankrat i nätverksarbetet. Dessutom är formuleringarna i sig – som vi visat på ovan – problematiska. Medlemmarna förespråkar å sin sida ett mer action-rationellt handlande. Syfte 3 som innebär ett faktiskt nätverkande – och som medlemmarna är positiva till – är konkret och hänger samman med det detaljerade målet. Vi menar att detta syfte har potential men att det inte verkar fungera i praktiken.

4.2 Tal och icke-tal om problem

I vårt empiriska material finns uttalanden som visar på uppfattningar om att det finns, men även att det inte finns, problem för kvinnor, generellt och för dem själva. Man talar tydligt om vissa problem, men samtidigt menar flera att hanteringen av den situation som de har som kvinna i en mansdominerad bransch främst är en fråga om personlig anpassning. Nedan kommer vi redogöra för och problematisera dessa olika förhållningssätt.

4.2.1 Uttalade problem

Vi menar att det i intervjumaterialet går att hitta uttalanden som tyder på att kvinnor blir sedda på ett annorlunda sätt än män inom organisationen. Vi kommer att relatera detta till det synsätt inom poststrukturalismen som går ut på att kritiskt analysera diskurser om kvinnor och män och därmed undersöka vad som definieras som maskulint och feminint.

Lena menar att när kvinnor agerar på ett visst sätt bedöms det annorlunda än om en man hade agerat likadant; ”det är det som är lite tråkigt, om det nu är så att man står på sig som kvinna då handlar det inte om pondus helt plötsligt, då handlar det om någonting annat”. Vidare menar hon att ”tjejerna kanske inte vågar ta steget heller, de tänker att de ska kunna för mycket innan de vågar gå vidare”. Vi menar att vissa egenskaper definieras som maskulina och därmed tillhörande män. Om kvinnor använder sig av dessa attribut blir de uppmärksammade eftersom de konstrueras som något annat än män. Det blir därför svårt att ta sig fram som kvinna, vilket exempelvis kan resultera i att – som Lena säger – kvinnor inte vågar ta steget. Det förekommer alltså en maskulin norm som kvinnor måste förhålla sig till.

Vidare är Anna inne på att det finns en annan förväntan på kvinnor än vad det finns på män. Utifrån Alvesson och Due Billings resonemang kan man se att det beror på en skillnad i konstruktionen av maskulinitet och femininitet. Anna menar att det finns förväntningar på kvinnor att vara på ett visst sätt just för att de är kvinnor; ”jag tror det är svårt att axla rollen för du ses hela tiden som kvinna för att folk har förväntningar på dig, vissa kvinnliga

egenskaper som man kallar dem, du ska vara väldigt bra på att lyssna och bry dig om personalen och allt sånt där”. Detta tolkar vi som att kvinnor tillskrivs feminina egenskaper, vilket gör att de antas kunna bidra med någonting *annat* än vad männen bidrar med. Detta leder till en press på kvinnor; ”säger man någonting bra så blir det extra positivt, men säger man någonting dåligt, som man gör eller säger, så blir det också extra belyst. Så att det är ju hela tiden, man har liksom ögonen på sig extra mycket” (Anna). Här finns alltså en problematik i konstruktionen av kvinnor, då de kan känna det som en börda att det finns en förväntan på dem att de ska vara på ett visst sätt.

Det blir ovan tydligt att intervjupersonerna här uppmärksammar orättvisor mellan kvinnor och män. Samtidigt menar många av våra intervjupersoner att det är upp till de själva att hantera sin situation som kvinna i en mansdominerad bransch. Detta kommer vi att visa på i nästa avsnitt.

4.2.2 Personlig anpassning

Flera av intervjupersonerna beskriver hur det är att ha varit i minoritet som kvinna både i skola och arbetsliv sedan lång tid tillbaka. Louise förklarar att hon är van vid mansdominansen då hon gått med majoriteten killar både under gymnasie- och högskoletiden; ”för mig så är det naturligt att det är såhär, så jag tänker inte på att jag skulle bli diskriminerad”. Lotta menar att; ”man har ju valt ett mansdominerat yrke och då får man ju tåla lite vad man har gått in i. Jag har ju alltid jobbat med män, så jag är ju van vid den biten”. Lena som har jobbat många år i branschen säger att; ”man får inte vara för känslig om man ska jobba ute i linjen, utan man måste kunna ta för sig och vara ganska tuff. Och så får man lära sig att hantera vissa saker på ett sätt som gör att man inte tar illa vid sig. Men jag känner inte att jag har det extra jobbigt, det gör jag inte. Men jag är lite förstörd så jag är nog inte rätt person att fråga heller (skratt)”.

Vi menar att intervjupersonernas tal går att koppla till den diskurs som Eva Magnusson tar upp om att *jämställdhet handlar mest om attityder*. I talet framstår bilden av att det är upp till individen att hantera den situation man befinner sig inom. Det är en fråga om den personliga förmågan att anpassa sig till en mansdominerad situation; bara man anpassar sig så är det inget problem att vara kvinna i en mansdominerad bransch. Frågan blir alltså till en icke-fråga.

Detta leder vidare in på Magnussons diskurs om att *jämställdhet är en kvinnofråga och därför kvinnors ansvar*. Det framstår som självklart att det är upp till en själv hur man ska hantera situationen. Mannens roll i det hela blir helt enkelt inte problematiserad. I talet lägger man istället hela ansvaret på sig själv att förhålla och anpassa sig till den manliga norm som, i detta fall, finns på arbetsplatsen. Som exempel kan man här nämna Lenas tal om strategier för att inte ta illa vid sig. Hon problematiserar inte vad det är som gör att hon skulle kunna ta illa vid sig – dvs. den manliga normen – utan istället är det hon själv som ska anpassa sig så att hon inte gör det.

I teoridelen tar vi även upp den problematik Hearn och Piekkari menar finns när man på organisationsnivå har ett individualistiskt synsätt på jämställdhetsarbete. För att komma bort från den tanke intervjupersonerna har om att det är individernas ansvar menar vi att det kan vara av värde att i organisationen implementera ett tankesätt som uppmärksammar en strukturell problematik. Alltså att uppmärksamma att kvinnor och män konstrueras annorlunda och att det därmed uppstår en manlig norm. Det skulle vara ett sätt att på allvar ta tag i den problematik i fråga om kön som förekommer i organisationen.

4.3 Kapital och Habitus

I detta avsnitt tar vi upp problematiken i att nätverket – som vi menar – riktar sig främst till tjänstemännen. Vi kommer nedan visa på att yrkesarbetare och tjänstemän har olika förhållningssätt till nätverket och vad det beror på.

4.3.1 Yrkesarbetarnas brist på känsla av delaktighet

På frågan vad hon vill ha ut av nätverket svarar Kerstin att hon inte riktigt vet. Hon fick information om det i början och hon gick med utan att fundera kring varför. Lotta i sin tur vet inte ens om hon är med i nätverket. På frågan om hon har hört talas om det svarar hon att ”nae, alltså nja, det kanske jag inte har (skratt)”.

Vad gäller deltagande på träffar som nätverket anordnar är Kerstin försiktigt inställd till att ta sig tid att delta. Hon menar inte att hon inte kan ta sig tiden att gå, men samtidigt säger hon att ”man känner ändå själv att man har ett ansvar för sitt jobb, så då tycker man att nej, då låter jag det vara”. Hon menar att hon skulle kunna gå på träffar, men vill inte göra det jobbigt för kollegor och chefer, då de måste ordna en ersättare; ”det är ju bara det att man inte kan ställa upp för att det krävs ju litegrann av oss. Och det är det inte tid till, så det är synd”. Samtidigt

så menar hon att det inte är några problem att hitta en ersättare om hon skulle vilja gå på en träff.

4.3.2 Fokus på tjänstemännen

Mycket i de intervjuade tjänstemännens tal tyder på att de på ett tydligare sätt än yrkesarbetarna intresserar sig för nätverkets verksamhet. Louise nämner exempelvis en föreläsning nätverket organiserat som hon tycker var inspirerande. En kvinnlig chef talade där om ledarskap och maktstrukturer. Louise säger att ”det var väldigt intressant att höra för det speglar sig väldigt mycket hos oss. Man hittar paralleller och får nya idéer”. Vidare berättar Karin om två nätverksträffar hon varit på, som hon tyckte var bra och tog upp intressanta ämnen. Men samtidigt är hon kritisk till att de hade en viss infallsvinkel;

”på den ena var det en kvinna som jobbade här och på den andra var det en kvinna utifrån som båda har varit väldigt lyckade och så. Och det är väl också en sak, att man behöver kanske inte bara framhålla kvinnor som har lyckats så himla mycket (skratt). Utan man kan ta, det måste inte bara vara chefer utan det kan faktiskt vara en vanlig medarbetare, för att de flesta kanske ändå är det”

Här blir det tydligt att nätverket har ett fokus på tjänstemännen och deras karriärer. Camilla menar att nätverket har ett tydligt karriärfokus, exempelvis på föreläsningarna; ”frågorna som tas upp handlar ju ofta om organisationsfrågor, ledningsfrågor och sånt där”. Här framkommer tydligt att nätverksarbetet riktar sig främst till tjänstemännen.

Trots att tjänstemännen inte heller alltid har möjlighet att delta är det ändå tydligt att de visar intresse för de arrangemang som nätverket anordnar. En bidragande orsak till detta tror vi är att nätverket har vad vi menar ett fokus på tjänstemän.

4.3.3 Olika tillgång till information

Louise säger att hon inte tror att all information når ut till yrkesarbetarna på samma sätt som till tjänstemännen. Vilket vi tror kan ha att göra med att informationen går ut på olika sätt till yrkesarbetarna och tjänstemännen. Kerstin säger att hon får information från nätverket hemskickat med posten, medan Lena exempelvis säger att hon får all information om nätverket via e-post.

4.3.4 Nätverkets fokus på tjänstemän kopplat till Bourdieu

Vi menar att på grund av innehållet i nätverkets verksamhet förhåller sig yrkesarbetarna och tjänstemännen till det på olika sätt. Nätverksarbetet är helt enkelt inriktat på frågor som rör

tjänstemännen. Att Kerstin har en försiktig inställning till att delta på olika träffar tolkar vi som ett uttryck för att det inte är någon självklarhet för henne att delta. Delaktighet i nätverket framstår alltså inte som ett givet alternativ. Tjänstemännen talar mer på ett sätt som att det är ett självklart alternativ att delta. De båda grupperna har alltså olika inställning till deltagande i nätverket. Det blir tydligt att nätverket inte lyckas inkludera yrkesarbetarna i lika stor utsträckning som tjänstemännen då Kerstin inte vet vad hon vill få ut av nätverket och Lotta inte verkar känna till att det existerar.

Kapital

För att återkoppla detta till Bourdieu kan man här tala om en form av kapital som vi har valt att beteckna *nätverkskapital*. Detta menar vi går att betrakta som en form av kulturellt kapital. Vi menar att själva yrkespositionen tjänsteman tillerkänns ett värde inom nätverket. Således innehar tjänstemännen ett större kulturellt kapital än yrkesarbetarna inom detta. Innehav av nätverkskapital innebär i vårt sammanhang att man besitter makt inom nätverket. Vi ser det som att tjänstemännen inom ramen för nätverket har ett större kulturellt kapital än yrkesarbetarna, och att det därför blir mer självklart för dem att delta. Deras yrkesposition och vad den innebär tillerkänns ett värde inom nätverket, då det är frågor relaterade till deras position som tas upp i nätverket. Man har även tillgång till information på ett annat sätt än yrkesarbetarna. Det sätt som tjänstemännen får information på, via e-post, kan ses som kapital i sig. Själva e-postadressen; "förnamn.efternamn@contratistas.se", kan därför ses som ett erkännande.

Habitus

Bourdieu menar att en individs habitus bland annat påverkar huruvida en person känner sig mer eller mindre bekväm att röra sig i olika sammanhang. Habitus påverkar även vilka valmöjligheter, mål och dylikt som framstår som möjliga och rimliga för en individ. Det gör att vissa handlingar känns naturliga och normala, och andra inte. Som vi nämnt i teoridelen är habitus tätt sammankopplat med kapital. Brist på nätverkskapital menar vi kan ha inverkan på habitus, vilket kan göra att man inte känner sig *hemma* i nätverket. Vi menar att tjänstemännen och yrkesarbetarna besitter olika habitus, vilket gör att de i olika grad känner sig inkluderade i nätverket. Kerstins försiktiga inställning till att delta på nätverksaktiviteter kan då förstås utifrån detta. Här kan även nämnas att Lotta berättar om en föreläsning för kvinnliga anställda – utanför det kvinnliga nätverket – som hon varit på. Ämnet var hur man ska få in fler kvinnor i företaget. Hon upplevde där en *vi och dem*-känsla, och att

tjänstemännen gjorde det till sin sak, att det var deras ord som räknades; ”så det kändes lite som att ´ja men du är ju bara yrkesarbetare...` (skratt) och ändå var vi bara tjejer så det kändes lite märkligt”. På samma sätt som Lotta i detta fall upplevde en *vi och dem* -känsla, att hon inte hade rätt kapital för att ta för sig i sammanhanget, kan yrkesarbetarnas habitus leda till att de inte känner sig inkluderade i nätverket. Detta då de inte besitter ett lika stort nätverkskapital. Louise är inne på detta, då hon säger att ”jag tror det är många som tänker att [...] det är för tjänstemän och att de skulle känna sig felplacerade för att de inte är medvetna om att det är till för alla”.

5. Slutsats och diskussion

Vi nämner i uppsatsens inledning att det kan finnas en risk att man har kvinnliga nätverk mest för syns skull. Under arbetets gång har vi förstått att det har varit svårt att hårdra och säga att man bedriver nätverksarbete bara för att det förväntas och ser snyggt ut. Även om vi på många plan förhåller oss kritiska till hur nätverket fungerar tycker vi ändå att man har en vilja och ambition med nätverket. Man anordnar träffar, upprättar styrdokument och har en styrgrupp och koordinatörer som lägger ned dyrbar tid på arbetet. Samtidigt menar vi att det finns problem med innehållet i nätverksarbetet. Nedan försöker vi visa på olika problem som finns med det jämställdhetsarbete som bedrivs inom det kvinnliga nätverket, samt diskuterar och ger förslag på förändringsmöjligheter.

5.1 Fokus på decision-rationalitet

Ett problem som vi ser är att nätverket fokuserar på en decision-rationell nivå. Antagandet om könsskillnader ses som en gemensam grund för nätverksarbetet då man aktualiserar det i syftet. Som vi visat på i analysen är detta inte förankrat i nätverksarbetet, och formuleringen i sig är problematisk. Vi menar att en betoning på könsskillnader riskerar att reproducera stereotypa uppfattningar om kvinnliga respektive manliga egenskaper och därmed vilka yrkesbefattningar som är bäst lämpade för kvinnor respektive män. Detta står i strid med det detaljerade målet med nätverket att ”öka andelen kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner”. Man fokuserar alltså på att upprätta abstrakta formuleringar – antaganden om könsskillnader – istället för att utgå från vad medlemmarna vill ha ut av nätverket.

Vi tycker – likt alla intervjuade – att syfte 3 i projektplanen är bra. Problemet, som vi ser det, är att det inte är förankrat i själva verksamheten. Medlemmarna har helt enkelt inte möjlighet att ”knyta kontakter, utbyta erfarenheter och framföra förslag till förbättringar”. Vi anser därmed att man i större utsträckning bör betona ett action-orienterat handlande. Som vi visat på i analysen vill många av de vi intervjuat få tid till att diskutera med andra för att stärka sig själva i sin yrkesroll. Om man fokuserar mer på konkreta problem som finns för kvinnor menar vi att man jobbar mer med att faktiskt försöka åstadkomma ökad jämställdhet. För att hänvisa till den definition av begreppet jämställdhet vi använt oss av kan ett action-orienterat handlande vara ett bra sätt att arbeta på för att försöka uppnå jämställdhet. Detta eftersom det, menar vi, kan vara ett sätt att skapa bättre förutsättningar för kvinnor inom organisationen. Här kan projektarbeten fungera som ett hjälpmedel för att fokusera på medlemmarnas konkreta intressen. Då dessa kan skilja sig åt – mellan exempelvis olika yrkesgrupper – inom organisationen tror vi att projektarbeten skulle kunna vara ett sätt att arbeta med olika önskemål som personer inom olika yrkesgrupper ger uttryck för. Det skulle leda till ett mer flexibelt och lyhört nätverksarbete. Vi menar även att det är viktigt att det på nätverksträffar och öppna seminarium ges mer tid till nätverkande och att medlemmarna får träffa varandra och diskutera olika frågor. Samt att man uppmärksammar olika uppfattningar bland medlemmarna om vad de vill ha ut av nätverket.

5.2 Att förena två rationaliteter

Eriksson-Zetterquist och Styhre menar att en bra väg för att lyckas med ett jämställdhetsarbete kan vara att förena decision- med action-rationalitet. I sin artikel hänvisar de till Kant; ”Action without reflection is shallow, but reflection without action is empty” (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:153). Man menar alltså att de två formerna är ömsesidigt beroende av varandra. Vi ser det som fördelaktigt att i det kvinnliga nätverket sammanföra dessa två nivåer. Vi menar att man kan föra in decision-rationalitet på så vis att man implementerar ett strukturellt synsätt på kön i verksamheten. Detta snarare än att betona antaganden om skillnader mellan könen. Vi tror att det skulle vara intressant för medlemmarna i nätverket att få kännedom om olika perspektiv som har ett strukturellt synsätt på kön, då alla på så sätt skulle få en gemensam grund att utgå ifrån. Det kan exempelvis innebära att alla medlemmar läser och diskuterar en specifik bok, artikel eller dylikt. Eller kan en extern föreläsare hålla föredrag om genus i organisationer. Poängen är att medlemmarna får en grundförståelse och

lär sig olika begrepp för att kunna se på jämställdhetsproblematik ur en strukturell synvinkel. Detta kan ses som en decision-rationell grund för nätverket.

Ett strukturellt synsätt på kön tror vi skulle vara nyttigt eftersom man utifrån ett sådant kan ta tag i olika ämnen och problem på ett annorlunda sätt än vad man har gjort hittills. Man för på så sätt samman det decision-rationella med det action-rationella. Man kan utgå från individers olika konkreta problem och tolka dem med hjälp av ett genusperspektiv såsom vi har försökt göra i denna uppsats. I analysdelen har vi utifrån ett genusperspektiv analyserat medlemmarnas uttalanden om problem man kan ha som kvinna i en mansdominerad bransch, samt visat på att det är upp till individen att hantera den situation man befinner sig inom. Med ett strukturellt synsätt utgår man från att det kan finnas skilda förutsättningar för kvinnor som grupp än vad det gör för män som grupp. En större betoning på ett sådant perspektiv tror vi skulle kunna göra att ansvaret för att hantera sin situation som kvinna i en mansdominerad bransch inte lika mycket läggs på individen själv. Vilket i förlängningen leder till att jämställdhet inte enbart ses som kvinnors ansvar. Detta då man med ett grupperspektiv accepterar att det råder olika villkor för kvinnor och män, och att man på grund av det rimligen ser det som ett gemensamt ansvar att komma åt sådana problem. Om man i nätverket har den grundförståelse för jämställdhetsproblematik som vi förespråkar kommer man i sitt arbete kunna se problem man tidigare inte sett, samt jobba mot en förändring på strukturell nivå. Man lyfter helt enkelt upp problematiken på en strukturell nivå för att visa på att strukturella faktorer kan påverka individers handlande.

5.3 Kapital och habitus

I vår analys går vi in på hur tillgängligt nätverket är för olika medlemmar. Ett problem som vi ser det är att man inte lyckas inkludera yrkesarbetarna på ett lika självklart sätt som tjänstemännen. Här kan nämnas att Eva i vår intervju själv tar upp denna problematik, och att det är något man måste jobba vidare med. Hon visar således på en medvetenhet från företagets sida om att man har svårt att locka till sig yrkesarbetarna. Anledningen till att yrkesarbetarna inte är lika inkluderade menar vi är att de inte i lika stor utsträckning som tjänstemännen besitter den form av nätverkskapital som tillerkänns värde inom nätverket. Deras habitus gör därmed att det inte upplevs som lika självklart för dem att delta i nätverket. En ”lösning” på detta skulle kunna vara att man tar upp frågor och ämnen som berör även yrkesarbetare, och därmed skulle man i högre utsträckning erkänna yrkesarbetarnas kapital.

Deras habitus skulle då på ett bättre sätt passa in i nätverket, och vi tror att de på så vis skulle känna sig mer delaktiga. Vi är medvetna om att yrkesarbetarna bara är en liten del av alla kvinnor på företaget, och det är förståeligt att man inte fokuserar så mycket på dem. Att man exempelvis inte har föreläsningar som riktar sig främst till yrkesarbetarna är inget konstigt. Desto viktigare blir det därför att ha ett flexibelt nätverk som kan tillgodose olika behov. Här kan projektarbeten som tillvaratar olika yrkesgruppers intressen spela en viktig roll. Projektarbeten kan göra yrkesarbetarnas röst hörd och på så sätt i dialog med organisationen identifiera ämnen och områden som är specifikt viktiga för dem inom nätverket.

5.3.1 Tillgång till information

Vi tror att om man lyckas åstadkomma en förändring som vi föreslår ovan, kommer man även till viss del att komma åt den problematik med informationstillgång som vi tar upp i analysen. Lyckas man få yrkesarbetarna att bli mer delaktiga i nätverket blir också överföringen av information smidigare. Vi tror även att ett bra konkret förslag är att ge yrkesarbetarna egna e-postadresser. Det skulle göra förmedlingen av information enklare samt inkludera yrkesarbetarna mer. Förutom den uppenbara funktionen och nyttan av en e-postadress tror vi även att den fungerar som kapital i sig. Vår uppfattning är att man upplever att en e-postadress är något som tillerkänns värde inom nätverket, och att man därmed känner sig inkluderad om man har tillgång till en sådan.

5.4 Nätverket som ett socialt kapital

Avslutningsvis vill vi poängtera att vi ser en potential i nätverket vi har studerat såväl som i kvinnliga nätverk som fenomen i stort. Vi tycker det är positivt att det har blivit allt vanligare med kvinnliga nätverk i arbetslivet, men vi menar att just i vårt fall har man ännu inte hittat ett sätt att arbeta som bidrar till någon särskilt stor förändring. Ett kvinnligt nätverk har potential just för att det kan innefatta ett stort socialt kapital för medlemmarna. Ett sådant innebär att alla medlemmarna i nätverket kan dra nytta av varandras olika kapital. Medlemmarna skulle kunna stödja och dra nytta av varandra; ta del av kunskaper, komma åt gemensamma problem och diskutera dem med varandra. Ett nätverk skulle då – menar vi – kunna vara ett mer kraftfullt verktyg för förändring.

6. Referenser

- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och organization*, Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (2000) "Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership". *Gender, Work & Organization*, Vol. 7:3, s.144-157.
- Beauvoir, Simone de (2002) *Det andra könet*. Stockholm: Norstedts.
- Broadly, Donald (1991) *Sociologi och epistemologi – om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS.
- Börjesson, Mats (2003) *Diskurser och konstruktioner – En sorts metodbok*, Lund: Studentlitteratur.
- Cross, Christine & Armstrong, Claire (2008) "Understanding the role of networks in collective learning processes: The experiences of women". *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 10:4, s. 600-613.
- Denscombe, Martyn (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Lund: Studentlitteratur.
- Drake, Irmelin & Solberg, Anne Grethe (1996) *Kvinnor och ledarskap*. Lund: Utbildningshuset/Studentlitteratur.
- Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling – Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Elliott, Carole & Stead, Valerie (2008) "Learning from Leading Women's Experience: Towards a sociological Understanding". *Leadership*, Vol. 4:2, s. 159-180.
- Emmerik, IJ. Hetty van, Euwema, Martin C., Geschiere, Myrthe & Schouten, Marieke (2006) "Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction". *Women in Management Review*, Vol. 21:1, s. 54-66.
- Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn (1999) "Inledning", Eriksson, Catharina (red.): *Globaliseringens kulturer: den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*, Nora: Nya Doxa.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007) "Overcoming the Glass Barriers: Reflection and Action in the 'Women to the Top' Programme". *Gender, Work and Organization*, Vol. 15:2, s. 133-154.
- Esmark, Anders, Bagge Laustsen, Carsten & Åkerstøm Andersen, Niels (red.) (2005) *Poststrukturalistiske Analysstrategier*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.

- Freedman, Jane (2003) *Feminism – En introduktion*. Malmö: Liber.
- Göransson, Anita (2004) *Kvinnor, män och karriärer: visioner och verklighet i näringslivet*, Stockholm: SNS förlag.
- Hearn, Jeff & Piekkari, Rebecca (2005) "Gendered leaderships and leaderships on gender policy – National Context, Corporate Structures, and Chief Human Resources Managers in Transnational Corporations". *Leadership*, Vol. 1: 4, s. 429-454.
- Hirdman, Yvonne (2004) "Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning", Carlsson Wetterberg, Christina & Jansdotter, Anna (red.). *Genushistoria – En historiografisk exposé*. Lund: Studentlitteratur.
- Holgersson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare – En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI.
- Linehan, Margaret & Scullion, Hugh (2008) "The Development of Female Global Managers: The Role of Mentoring and Networking". *Journal of Business ethics*, Vol. 83, s. 29–40.
- Lipman-Blumen, J. (1992) "Connective leadership: female leadership styles in the 21st-century workplace". *Sociological Perspectives*, Vol. 35:1, s. 183-203.
- Pini, Barbara, Brown, Kerry & Ryan, Chris (2004) "Women-only networks as a strategy for change? A case study from local government. *Women in Management Review*, Vol. 19:6, s. 286-292.
- Rosener, J.B. (1990) "Ways women lead". *Harvard Business Review*, Vol. 68, s. 119-125.
- Thompson, Paul & McHugh, David (2002) *Work Organisations: a critical introduction*. Basingstoke: Palgrave.
- Wahl, Anna (red.) (2001) *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Widerberg, Karin (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Elektroniska källor

Magnusson, Eva (1999) "Jämställdhet i många olika versioner – mönster i den politiska retoriken för jämställdhet i svenskt 1990-tal": ARBETSNOTAT nr 1 i det samnordiska forskningsprojektet "Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik - studier av förändringar i offentliga och privata förståelser av modern jämställdhetspolitik". NIKK (Nordisk institutt for kunnskap om kjønn):

<http://www.nikk.uio.no/forskning/nikk/retorik/publ/publ1.html> (080115)

Nationalencyklopedin: <http://www.ne.se> (090202)

7. Bilagor

Bilaga 1

Hej!

Vi är två studenter som läser sista terminen på personal- och arbetslivsprogrammet vid Lunds Universitet. Vi ska denna termin i samråd med Contratistas AB skriva kandidatuppsats vid sociologiska institutionen.

Vårt mål med uppsatsarbetet är att få en inblick i hur man arbetar med jämställdhetsfrågor på ett stort svenskt företag inom en mansdominerad bransch, samt att med våra teoretiska perspektiv problematisera jämställdhetsarbetet.

Intresset för vår uppsats är att studera Contratistas AB:s kvinnliga nätverk. Därför skulle vi vara intresserade av att ta del av dina erfarenheter av projektet. Vi har gjort en intervju med en nyckelperson i projektet, men vi vill även få med fler medarbetares syn på nätverket.

Om du kan tänka dig att hjälpa oss i vår undersökning vill vi gärna genomföra en intervju med dig på ca. en halvtimme. Deltagandet är givetvis frivilligt. Ställer du upp kommer du självklart att vara helt anonym i vår uppsats. Således kommer inga namn eller andra personliga kännetecken såsom ålder och kön att nämnas. Företaget kommer också att anonymiseras.

Vi ser gärna att intervjun genomförs någon gång under vecka 47. Vad gäller exakt tid och plats är vi väldigt flexibla, vi kan när du kan. Via telefon går också utmärkt för oss.

Vårt arbete kommer att bli en kandidatuppsats som vi presenterar på ett examinationsseminarium i början av januari. Uppsatsen kommer också att skickas till Contratistas AB:s HR-avdelning. Uppsatsen kommer även att finnas tillgänglig på en uppsatsdatabas på Internet.

Har du några frågor så kontakta gärna oss eller vår handledare.

Handledare för detta projekt är Lektor Anders Järnegren på Sociologiska institutionen vid Lunds Universitet som kan nås på Anders.Jarnegren@soc.lu.se , 046-222 88 28 .

Med Vänliga Hälsningar

Tomas Martling tomasmartling@hotmail.com , 0709-686640

Stina Widerstedt stina.widerstedt@gmail.com , 0730-403950

Bilaga 2

INTERVJUGUIDE NYCKELPERSON

Ok att spela in?

Ett ögonblick – sätta igång inspelning!

Första intervjun vi gör, mer informativ.

Sedan intervjuar vi andra personer i nätverket

Tar utgångspunkt i projektplanen, frågor rörande innehållet i den

Börja berätta kort om dig själv och din funktion –

Varit med från början? startade upp? Initiativtagare?

Hur aktualiserades behovet av ett nätverk...

Vi fått tillgång till projektplan och modell över organisationen.

Vi vet hur det är uppbyggt,

Men lite kort om dina tankar kring Nätverkets struktur,

fungerar det bra?

Tänkte fråga lite kring Syftet som formulerat i projektplanen –

Hur kommer det sig att ni valt eller lyft fram just dessa syften,

Hur menar man?

Ex. ”Att lära oss förstå och använda olikheter mellan kvinnor och mäns arbetssätt”

”Att ge ledningen underlag för prioriteringar av olika genderinsatser”

Tankar bakom formuleringar?

Det som formuleras i syftet återkommer på andra ställen, ex. att Öppna seminarier anordnas för att ”öka medvetenheten i gender-frågor och dra nytta av olikheterna mellan kvinnor och män”.

Här uppfattar vi en sorts tanke om att kvinnor och män kan komplettera varandra med sina olikheter

Är det lite det som är tanken?

Hur tror du man kan göra det?

Hur uppfattar ni medarbetarnas syn på det??

Som exempel på ämnen vid nätverksträffar står formuleringen Genderledning/genderstyrning som ett ämnesområde att arbeta med.

Gick igenom och diskuterade och förstod inte riktigt vad det innebar?

Hur gör man från styrgruppens sida för att få reda på medarbetarnas uppfattning av nätverket?

Och utveckla det i rätt riktning?

Förstod på vår kontaktperson att enkätundersökningar har gjorts (ex. senaste öppna seminariet)

Har det gjorts några större eller mindre förändringar p.g.a. medlemmarnas åsikter?

Projektplanen innehåller även Mål för Contratistas AB:s affärsplan.

Där står bl.a. att ”Ökad mångfald vad gäller kön och ursprung en av strategierna för att uppnå företagets gemensamma mål” Hur ser företaget att ökad mångfald kan bidra till det?

Ett detaljerat mål; ”Öka andel kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner”. Vi har fått ta del av en del statistik som verkar visa på viss positiv utveckling de senaste åren, men lite svårt för oss at läsa av och avgöra.

Vad är din uppfattning om det?

Och tror du nätverket spelat någon roll? och i så fall hur?

Rent konkret?

Vet att väldigt få kvinnor som arbetar ute på byggena och desto fler tjänstemän. Väldigt olika utmaningar. Hur är nätverkets funktion här, och på vilka olika sätt. Helt enkelt kan man tillgodose hela spannet, vad är svårigheterna?

Men kan man se att nätverket tilltalar någon viss kategori eller yrkesgrupp inom företaget mer än andra? Eller åldersgrupper? Ex. Unga mer entusiastiska ??

Hur har nätverksarbetet utvecklats under åren? Kanske mindre motarbetat, mer accepterat, etablerat, flyter på smidigare?

DET VAR ALLT

VÄNTA ETT ÖGONBLICK – STÄNGA AV INSPELNING!!!

Tusen tack för din medverkan!

Bilaga 3

INTERVJUGUIDE MEDLEMMAR

Ok att spela in?

Sätt igång inspelning!

Vi gör intervjuer med medlemmar i nätverket, om hur det är att vara kvinna i en mansdominerad bransch och vilken uppfattning man har om nätverket.

Hur länge har du varit med?

Varför gick du med i nätverket?

Börja berätta kort om dig själv och din roll i nätverket

Vilka förväntningar hade du från början, har du fått ut vad du hade tänkt. Vad?

Ser du några problem som det är nu?

Hur kan nätverket vara till nytta för dig och andra, rent konkret?

Vad är det man nätverkar om?

Eller indirekt, exempelvis att man knyter meningsfulla kontakter, Öppna seminarier och nätverksträffar?

Berätta lite mer om nätverksträffarna, hur tycker du de funkar, exempel på bra träffar? Öppna seminarier?

Upplever du några problem med att nätverket tar upp en del tid, att nätverksarbetet läggs på arbetstid, hur bemöts det av andra?

Hur mycket tid lägger du ner på nätverket?

I nätverkets projektplan står att läsa om så kallade projektarbeten där man sätter samman grupper som jobbar med en specifik sak. Exempel från nyckelpersonen var byggarkläder i kvinnostorlekar.

Har du varit med i något projekt? Eller känner du till något?

Vad tycker du om den formen av arbete i nätverket?

Upplever du att företaget tar jämställdhetsfrågan på allvar?

Är nätverket ett sätt att ta det på allvar, eller är det bara till för att det ser snyggt ut?

Tror du att nätverket gör företaget mer attraktivt att söka sig till för kvinnor?

Hur upplever du din situation som kvinna i byggbranschen? Problem?

Uppfattningar om kön, blir behandlad annorlunda, får man kämpa mer för att nå dit man vill, Finns det ett förväntat beteende på dig som kvinna? På männen också kanske?

”Avvikare”

Är det något som är påtagligt i vardagen, som du reflekterar kring, alltså att arbetsplatsen är väldigt mansdominerad? Kan nätverket bidra med något kring dessa frågor?

Rent karriärmässigt, upplever du för dig eller för andra kvinnor att det finns en problematik som det inte finns för män?

Vad upplever du att män har för fördelar som gör att ett kvinnligt nätverk överhuvudtaget behövs? Manligt nätverkande?

Känner du några kvinnor som inte är med i nätverket? Varför?

Siffror på att ungefär hälften av alla kvinnor är med. Även väldigt liten andel av yrkesarbetare med. Alltså väldigt få kvinnor som arbetar ute på byggena och desto fler tjänstemän. Varför tror du att de är med i mycket mindre utsträckning?

Känns det som att nätverket riktar sig till en viss grupp/vissa grupper inom företaget? Även ålder?

Fått tillgång till projektplanen, en del frågor rörande innehållet i den

Tänkte fråga lite om dina tankar kring syftet med nätverket som det är formulerat i projektplanen;

”Att lära oss förstå och använda olikheter mellan kvinnor och mäns arbetssätt”

”Att skapa ett forum för kvinnor där man kan knyta kontakter, utbyta erfarenheter och framföra förslag till förbättringar”

”Att ge ledningen underlag för prioriteringar av olika genderinsatser”

Hur förhåller du dig till det, vad har du för tankar kring formuleringarna?

Det som formuleras i syftet återkommer på andra ställen, ex. att Öppna seminarier anordnas för att ”öka medvetenheten i gender-frågor och dra nytta av olikheterna mellan kvinnor och män”.

Här uppfattar vi en sorts tanke om att kvinnor och män kan komplettera varandra med sina olikheter. Vad har du för tankar kring det? (I fråga om exempelvis ledarskap?) Eller när man jobbar i team och projekt? Även andra medarbetare?

Det framkommer i syftet i projektplanen att det kan vara bra när man exempelvis jobbar i olika team, att det finns en blandning av olika arbetssätt/synsätt i arbetet. Hur ser du på att föra olika arbetssätt/synsätt i när man exempelvis jobbar i team? Tror du att kön spelar någon roll här?

Ledarskap? Blir det lätt att kvinnor och män hamnar på olika uppgifter etc när man ska samarbeta i team eller projekt?

Ett detaljerat mål;

”Öka andel kvinnor på traditionellt mansdominerade befattningar och på chefspositioner”. Vi har fått ta del av en del statistik som verkar visa på viss positiv utveckling de senaste åren, hur tycker du det är med könsfördelningen idag?

Och tror du nätverket spelat någon roll i denna frågan för att förändra? och i så fall hur?

Rent konkret?

Hur har nätverksarbetet utvecklats under åren? Kanske mindre motarbetat, mer accepterat, etablerat, flyter på smidigare?

En sista fråga; hur får du information från nätverket?

VÄNTA ETT ÖGONBLICK – STÄNGA AV INSPELNING!!!

Tusen tack för din medverkan!