



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg
Institutionen för Service Management

Rumsliga koder

- Hur påverkar detta organisationen ur ett mångfaldsperspektiv?

Sandie Alm
Maral Sohrabi
Ann Prity Thekkethala

Handledare:
Christer Eldh
Anette Svingstedt

Kandidatuppsats
Vårterminen 2006

Sammanfattning

Titel:	Rumsliga Koder - Hur påverkar detta organisationen ur ett mångfaldsperspektiv?
Nivå:	Kandidatuppsats, Service Management
Författare:	Sandie Alm Maral Sohrabi Ann Prity Thekkethala
Handledare:	Christer Eldh Anette Svingstedt
Problemformulering:	Om och hur rumsliga kodningar påverkar utslutningar av en viss kategori som förhindrar mångfald i organisationen.
Syfte:	Syftet är att beskriva och analysera om och hur rumsliga kodningar påverkar arbetsplatsen, och om dessa kodningar utesluter vissa grupper exempelvis personer med en annan etnisk bakgrund eller köns tillhörighet.
Frågeställningar:	Är rumslighet en relevant aspekt av hantering av mångfald i organisationen? Vilka kodningar finns det i rummet och hur påverkar de organisationen?
Metod:	För att få svar på vårt syfte och frågeställningar har vi gjort litteraturstudier inom begreppen rumslighet, tillgänglighet, organisationskultur och mångfald. Vi har utfört en fallstudie på Sturup Luftfartsverket, eftersom de befinner sig på en internationell miljö men trots detta har en liten kulturell mångfald inom organisationen. Genom de empiriska material i form av intervjuer samt mindre observationer har vi analyserat hur rumsliga koder kan påverka de anställda. Vi kopplade teorier med vårt empiriska material för att genomföra vår analys och dra våra slutsatser.
Slutsatser:	Rumslighet har en stor inverkan på individen, och dess välmående och trivsel. Vårt kunskapsbidrag är därför att tillägga ett rumsligt perspektiv på Diversity management. Det rumsliga perspektivet ska innefatta organisationskultur, utformning av rum, samt hur man har tillgång till dessa rum både i mental och fysisk mening.
Nyckelord:	Rumslighet, tillgänglighet, organisationskultur och mångfald.

Förord

Vårt intresse för hur rumsliga koder påverkar organisationer ur ett mångfaldsperspektiv uppstod efter ett studiebesök på flygplatsen Sturup, en internationell miljö, där vi blev informerade om att de för tillfället hade problem med för få anställda med annan etnisk bakgrund än svensk. Detta ansåg vi vara egendomligt då en internationell miljö i sin tur kan kräva kunskaper i form av människor ifrån andra länder.

Till en början gick våra tankar till rekryteringen då vi ansåg att det var här problemet låg, men efterhand växte en annan tanke fram i våra medvetanden. Kanske var det inte endast i rekryteringen problemet låg i, utan även stegen efter rekryteringsprocessen? Kunde det vara som så att arbetsplatsen i sig sände ut negativa signaler angående stereotypa föreställningar och därmed ansågs vara fränstötande för bland annat individer med annan etnisk bakgrund än svensk? Tanken blev mer och mer tilltalande att undersöka och därmed var vi inne på hur arbetsplatsen och rummen i sig påverkar de anställda och då även de nyrekryterade.

Till vår hjälp har vi haft personalen på Sturup Luftfartsverk som vid upprepade tillfällen ställt upp med sin tid och sina kunskaper. Ett stort tack till er tid och engagemang. Vi vill även tacka Ann Runnström, HR – managern på Sturup Luftfartsverk för att hon bland annat gjorde våra intervjuer och observationer möjliga samt för hennes engagemang och tålamod. Sist men inte minst vill vi tacka våra handledare Christer Eldh och Anette Svingstedt för deras uppmuntran när allting såg som mörkast ut, samt deras konstruktiva kritik som vi många gånger haft nytta av.

Härmed lämnar vi över ordet och hoppas att läsningen ska bli lika intressant och givande för Er som området har varit för oss.

Campus Helsingborg, Service Management 2006

Sandie Alm, Maral Sohrabi, Ann Prity Thekkethala

Innehållsförteckning

Förord	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	4
1.1 Syfte	5
1.2 Disposition	6
2. Metod	7
2.1 Metodval teori	7
2.2 Metodval empiri	8
2.2.1 Intervju	10
2.2.2 Observation	11
2.3 Teoretisk referensram	12
2.3.1 Rumslighet	13
2.3.2 Mångfald	14
3. Fysisk rumslighet	15
3.1 Teori- Det fysiska rummet	15
3.2 Empiri- Det fysiska rummet	16
3.3 Analys av fysisk rumslighet	19
4. Social rumslighet	23
4.1 Teori- Det sociala rummet	23
4.2 Empiri- Det sociala rummet	26
4.3 Analys av social rumslighet	29
5. Slutanalyser och Resultat	35
7. Diskussion	39
Källförteckning	42
Bilaga 1:	45
Bilaga 2:	46

1. Inledning

I dagens samhälle möts vi av människor från olika kulturer och influenser. Globalisering, migration, urbanisering och media har fört olika kulturer närmare varandra. Vi utväxlar ständigt idéer och tankar, där individer utbyter erfarenheter och kunskaper som i sin tur påverkar vårt samhälle. Detta är en bild av verkligheten som många organisationer står inför idag. Organisationer satsar på mångfaldsarbete i allt större utsträckning. Mångfald avser de olikheter, eller den blandning av olikheter, som finns mellan människor med olika klass, kön, ålder eller etnisk bakgrund.¹ Att arbeta med mångfald handlar om att leda och tillvarata resurser hos alla individer. Att arbeta med mångfald i sin organisation kan därför ses som ett sätt att arbeta med brett utbud av idéer och tankar, samt med nya värdefulla erfarenheter och kunskaper som tillförs av människor med olika bakgrunder.

En del organisationer investerar både pengar och tid på att rekrytera personal med olika bakgrunder och kan därefter tro att detta är tillräckligt. För att mångfald ska uppskattas och värdesättas i organisationer måste arbetsplatsen präglas av ett mångfaldsklimat. Därför vill vi uppmärksamma att perioden efter rekryteringen, det vill säga att få nyrekryterade att trivas på sin arbetsmiljö är en viktig aspekt. Det kan finnas många faktorer som kan hindra till en mångfald i en organisation. En av dessa faktorer anser vi kan vara rumslighet. Det som kan påverka den anställdas trivsel på en arbetsplats menar vi kan delas upp i fyra begrepp, som består av rumslighet, tillgänglighet, organisationskultur och mångfalden. Dessa begrepp har vuxit fram utifrån begreppet rumslighet, då begreppen har en relation till varandra. Rumslighet kan ses i både fysisk och social bemärkelse. Det fysiska rummet omfattar allt från utformning och inredning, såsom skyltningar och design, till att kunna förflytta sig och ha tillträde till olika rum. Det sociala rummet är kulturen, på exempelvis arbetsplatsen, som innefattar ledarskap samt värderingar och normer, vilket har en stor inverkan på relationerna inom rummet. Dessutom skapar människorna en mängd koder för att kunna tolka och klassificera, samt för att upprätthålla maktbalansen i rummet. Individen måste ha kunskaper och tillgång till rummets kulturella kodningar, för annars är det lätt att göra ”fel” sak på fel plats. I arbetsplatsen är det ledaren som har ett ansvar över den kultur som sker inom organisationen, och därmed ska sätta upp ramarna

¹Mlekov K, Widell G, 2003, sid9

samt forma de anställda i organisationen. Därmed inbegrips begreppen tillgänglighet, organisationskultur och mångfald mer eller mindre i begreppen rumslighet.

Det vi har valt att studera i vår uppsats är om och hur rumsliga kodningarna i rummet påverkar uteslutningar av en viss kategori av människor. Dessa uteslutande kategorier kan bero på kön, ålder, handikapp men i vårt fall fokuserar vi på etnicitet och kön. Rummet utgör en central arena för socialt samspel och för upprätthållande och utveckling av relationer. Delar av detta samspel kan innebära att vissa människor utesluts ur gemenskaper eller kränks av andra. Uteslutningar är dock nödvändigt i sociala livet och för relationer, men det är när det endast riktar sig mot enskilda grupper för att markera eller åstadkomma utanförskap det blir allvarligt.² I arbetsplatsen kan dock dessa uteslutningar skapa ett hinder för ett lyckat mångfaldsarbete.

Därför vill vi analysera om man på grund av sina olikheter exempelvis etnisk tillhörighet eller kön inte får tillgång till de rumsliga koderna som behövs för att förstå arbetsplatsens kultur och för att känna sig som en medlem i organisationen. Vi vill även analysera om dessa rumsliga kodningar ger en negativ signal så att man eventuellt undviker att söka sig till en sådan arbetsplats. För att göra denna analys har vi gjort vår fallstudie på Sturup Luftfartsverket, eftersom de befinner sig på en internationell miljö men trots detta har en liten kulturell mångfald inom organisationen.

1.1 Syfte

Syftet är att beskriva och analysera om och hur rumsliga kodningar påverkar arbetsplatsen, samt om dessa kodningar utesluter en viss kategori av människor och därmed hindrar mångfald i organisationen. Utifrån detta tycker vi att det är relevant att ta reda på:

- Är rumslighet en relevant aspekt av hantering av mångfald i organisationen?
- Vilka kodningar finns det i rummet och hur påverkar de organisationen?

² <http://www.ped.gu.se/forskarutbildning/Press/PressmedBliding.pdf>, 2006-05-22

1.2 Disposition

Med detta stycke vill vi ge en tydligare bild över uppsatsens innehåll. Här redogör vi för de olika kapitlens innehåll vilket förtydligar uppsatsens upplägg.

- Kapitel 1: Vi har här introducerat vårt ämne, om rumsliga kodningar och de fyra begreppen rumslighet, tillgänglighet, organisationskultur och mångfald. Vårt syfte och de frågeställningar vi har valt har även presenteras.
- Kapitel 2: Här berättar vi hur vi införskaffat vårt teoretiska samt empiriska material för att göra vår analys. Dessutom tas en teoretisk referensram upp. Denna referensram kommer att ta upp ytterst lite teori som senare kommer att utvecklas i kapitel tre och fyra.
- Kapitel 3: Fysisk rumslighet presenteras. Därefter följer ett teoretiskt avsnitt som innefattar bland annat utformning och dels fysisk tillgänglighet. Varpå ett empiriskt avsnitt presenteras vilket sedan avslutas med en analys.
- Kapitel 4: Rumslighet i relation till det sociala livet presenteras med dess tillhörande teori del som inbegriper organisationskultur, mångfald och social tillgänglighet. Därefter följer en empirisk och analytisk del.
- Kapitel 5 Det här avsnittet består av slutanalyser från de föregående kapitlen, där begreppet Diversity management tas upp och vävs in. Därefter avslutas avsnittet med vårt resultat, och våra tankar kring Sturup Luftfartsverks mångfaldsarbete presenteras.
- Kapitel 6 Vi diskuterar kring mångfaldsbegreppet, samt vårt resultats betydelse för Diversity Management. Avslutningsvis ”knyter vi ihop säcken” med förslag för vidare forskning.

2. Metod

Här beskriver vi de teoretiska och empiriska material som vi har använt oss utav samt hur vi har gått tillväga för att göra vår analys. Dessutom kommer vi att ge en kort presentation av vårt fallföretag Sturup Luftfartsverket, samt Malmö kommunens befolkningsstatistik. Vår fokus i denna uppsats är hur rumslighet påverkar mångfalden i organisationen. Denna studie utfördes på Sturup Luftfartsverk, då de gav oss i uppdrag att undersöka deras mångfaldsarbete. Det kan finnas många faktorer som kan påverka mångfald och även de anställdas trivsel, dock har vi valt att koncentrera oss på rummen och dess påverkan på mångfaldsarbete. Anledningen till att vi har valt att koncentrera oss på bland annat begreppet rumslighet var att vi började undra om det kunde finnas något i miljön på Sturup Luftfartsverk som utgjorde vissa hinder för att skapa en organisation med mångfald. Då ett troligt svar på huruvida bristen på mångfald bland personalen på Sturups Luftfartsverk, skulle kunna finnas i rekryteringen, valde vi att istället försöka finna någon annan grund till problemet. Vi menar att rumslighet innefattar en fysisk och en social del, dock har den litteratur som vi funnit antingen varit skriven ur ett fysiska eller social perspektiv. Resultatet blev att vi ville undersöka rummen på Sturup Luftfartsverk och om det fanns något i den fysiska samt sociala miljön inom dessa rum som kunde påverka personalen negativt. Frågorna vi ställde oss själva var bland annat huruvida det exempelvis förekom fysiska symboler eller undermedvetna signaler i rummen som möjligtvis kunde utesluta en viss typ av människor, i vårt fall exempelvis människor med annan etnisk bakgrund än svensk och köns tillhörighet. Trots att vår uppsats kommer att handla om rummen på Sturup Luftfartsverk ska våra slutsatser kunna anpassas till vilken organisation som helst.

2.1 Metodval teori

Vårt teoretiska avsnitt kommer huvudsakligen att innehålla fyra begrepp som vi har valt. Dessa är rumslighet, tillgänglighet, organisationskultur och mångfald. Begreppen har valts eftersom vi anser dessa har en relation till varandra, där var och en kan påverka den anställdas trivsel samt delaktighet på en arbetsplats. Anledningen till att vi förutom rumslighet och mångfald valt begreppen tillgänglighet samt organisationskultur är på grund av att vi anser att dessa hör ihop. Då huvudfokus i vårt fall ligger på rumslighet anser vi att vetenskapen om hur man rör sig på arbetsplatsen från bland annat rum till rum kan ha en betydelse för hur vi uppfattar rummen i sig. Vi kommer härmed in på tillgängligheten, huruvida det är möjligt att ta sig från en plats till en

annan, men även hur man tar sig till och från arbetsplatsen. Begreppet organisationskultur anser vi höra till här på grund av att organisationskulturen i grund och botten är den som bland annat bestämmer de olika normer och regler som ska följas, som i sin tur kan påverka atmosfären i rummet och hur vi upplever detta. Hur människan uppför sig samt hur han upplever relationerna i rummet anser vi kan påverka mångfalden genom att välkomna eller utesluta vissa individer.

Sökningen efter litteratur inleddes genom att söka i olika databaser för att hitta lämplig litteratur och lämpliga artiklar till vårt utvalda område. Vi letade bland annat i LOVISA som är Lunds Universitets Bibliotek samt i ELIN som fungerar som en sökmotor för böcker och artiklar Lunds universitet har tillgång till. Sökandet i ELIN gav ett mindre önskvärt resultat, våra sökord som bland annat var, diversity, space, organization, gender och ethnicity, gav träffar men dock inget som var användbart för vår analys. Vi sökte även på allmänna bibliotek, varav ett av dessa var Helsingborgs statsbibliotek. Litteratur som berör just ämnet mångfald i samband med mångfald var oerhört begränsad och svår att finna. Detta gjorde det svårt men samtidigt mer intressant för vår uppsats då vi har möjligheten att belysa och beröra en ny aspekt inom detta område. Litteraturen berör just ämnen som våra nyckelord omfattar. Vi har dessutom använt litteratur inför den empiriska delen, det vill säga metodlitteratur med fokus på intervjuer och observationer. Den typ av litteratur som vi har valt är monografier, antologier samt webbdokument.

2.2 Metodval empiri

Luftfartsverket är ett affärsdrivande statligt verk med cirka 4 000 anställda och en årlig omsättning på omkring 5,5 miljarder kronor. De ansvarar för drift och utveckling av statens flygplatser för civil luftfart, för flygtrafiktjänst i fred för civil och militär luftfart, samt för utbildning av flygledare.³ Sturup Luftfartsverk består av 120 anställda som har olika arbetsuppgifter; brand och räddning, lokalvård, administration, flygmarknad och fält. Luftfartsverket sätter upp riktlinjer för mångfaldsplanen och policyn, men varje flygplats gör därefter sin egen lokala handlingsplan. Handlingsplanen ska sättas upp utifrån de egna förutsättningarna och bekymmer. Exempelvis har Sturup Luftfartsverk problem med den kulturella mångfalden men det har inte Landvetter och därför behöver de inte ha samma fokus i

³ www.lfv.se, 2006-04-20

handlingsplanen.⁴

Det som gjorde oss förundrade över Sturup Luftfartsverks problematik vad gällande mångfald bland personalen var att Malmö kommun ligger så nära och är ganska invandratätt. För att styrka vårt antagande tog vi fram befolkningsstatistik över Malmö Kommun.

Malmös befolkning 1 januari, 2006 var 271 271 människor, där 70 590 eller 26 % av befolkningen är födda i utlandet. I Malmö finns 166 länder representerade, där de största grupperna kommer från Irak, Danmark och länderna på Balkan. Malmö kommer på tredje plats i Sverige när det gäller andel födda i utlandet. Av storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö har Malmö högst andel invandrare. För att få ett integrerat samhälle måste alla lära sig leva tillsammans och respektera varandra oberoende av bakgrund. Det kräver ett gemensamt språk, gemensamma rättsnormer och gemensamma mötesplatser.⁵ Efter detta underlag och statistiken blev vi mer förvånade över varför problematiken har uppstått och vilka orsakerna kan vara.

Under arbetets gång fick vi fram en del intressanta aspekter, och dessa ville vi lyfta fram och styrka med hjälp av statistiska siffror. För att få tillgång till statistik över bland annat invånarantal med annan etnisk bakgrund än svensk i Malmö och Svedala kommun kontaktade vi diverse instanser via telefon. I många fall blev vi direkt hänvisade till kommunernas hemsidor, men då Svedala kommuns hemsida inte gav oss någon relevant information fick vi istället ta kontakt med bland annat kanslisekreteraren i Svedala kommun. myndighet

Innan vi kom igång med själva arbetet utförde vi ett studiebesök på Sturup där vi samtalade med Luftfartsverkets chef för HR-avdelningen på Sturup. Här erhöll vi grundläggande information om vilka problem Sturups Luftfartsverk hade med deras mångfaldsarbete. När vi hade fått informationen uppstod en hel del frågor då vi inte fått någon tydlig bild av bland annat organisationen. För att klargöra dessa frågor krävdes i sin tur en telefonintervju med Runnström. Denna intervju gav oss en grundläggande information om organisationen vilken vi utgick ifrån vid sammanställning av syfte, problemformulering, och frågeställningar.

⁴ Teleintervju, HR manager Sturup 2006-04-10

⁵ <http://www.malmo.se/> 2006-04-20

2.2.1 Intervju

Enligt Kvale är nyckelfrågorna vid planeringen av en intervjuundersökning, *vad*, *varför* och *hur*. *Vad* gäller att skaffa sig förkunskap om det ämne som ska undersökas, *varför* är att klargöra syftet med undersökningen och *hur* handlar om att förvärva kunskap om olika intervju och analystekniker, och att avgöra vilket som är lämpligast i olika sammanhang.⁶ I vårt fall när det gäller *vad*, *varför* och *hur*, började vi med att läsa in oss på litteratur som berörde ämnet vi vill undersöka. Detta gjorde vi dels för att under intervjuerna kunna ställa frågor som gav oss givande svar, och dels för att själva öka vår förståelse av ämnet ifråga. Samtidigt klargjorde vi syftet med våra intervjuundersökningar, vilket var att kunna få en inblick i hur de anställda i en organisation uppfattar miljön och omgivningen samt vilken påverkan denna kan ha på de anställda. Därefter bestämde vi oss för hur vi hade tänkt genomföra intervjuerna och vilka intervjutekniker som passade vår undersökning bäst.

Det finns många former av intervjuer och intervjupersoner. Enskilda intervjuer riktar sig till innehållet allteftersom de söker faktisk information, eller exempelvis åsikter och attityder.⁷ För att få en så rättvis bild som möjligt använder vi oss av enskilda intervjuer, då dessa främjar vårt syfte bäst och där vi kan jämföra olika anställdas vardags "berättelser" med varandra. Den faktiska informationen, eller exempelvis åsikterna ger oss en bild av hur en del av de anställda tänker, vilket gör att vi kan försöka göra en koppling ifrån detta till hur de andra anställda eller inte anställda uppfattar förhållanden. Där intervjuer är effektiva för att skaffa sig kunskap om människors upplevelser och beteenden. Vi fick utföra sex intervjuer, varav fyra är med personer med en annan etnisk bakgrund än svensk samt två personer med svensk bakgrund. De personerna med annan etnisk bakgrund består av en dansk, en norsk, och de två andra har varit bosatt här sedan 1960-70 talet men kommer ursprungligen ifrån före detta Jugoslavien, och Argentina. Dessa personer skulle man kanske inte i vardaglig mening peka ut som "invandrare", men det är den mångfald med avseende på etnicitet som Sturup Luftfartsverket i dagsläget har. Vi skrev en intervjuguide och en kort presentation av uppsatsen som vi skickade till intervjupersonerna för att de skulle kunna förbereda sig och lättare följa med i intervjun. Intervjuguiden använde vi när vi utförde själva intervjun, detta för att ge struktur åt intervjun.⁸ Intervjuerna hölls under två dagar,

⁶Kvale, Steinar, 1997, sid.91

⁷ibid., 1997, sid.97

⁸ (bilaga 1. intervjuguide)

den 28 april och den 2 maj 2006. Under det första intervjutillfället intervjuade vi miljöchefen på Sturup Luftfartsverket, lokalvårdschefen, fälthållarechefen och en anställd på administrationsavdelningen. Andra intervjutillfället intervjuades assistenten till säkerhetschefen, samt flygmarkandschefen. Det vi ville få reda på genom intervjuerna var bland annat hur de olika personerna uppfattade arbetsatmosfären, som exempelvis sammanhållningen bland personalen. Vi ville med detta ta reda på om det bland annat existerade några oskrivna regler eller stereotypa föreställningar. Vi ställde även frågor angående tillgängligheten till och från arbetsplatsen, samt hur de intervjupersonerna rörde sig under dagen från lokal till lokal på arbetsplatsen. Under intervjuerna hade vi oturligt nog inte någon tillgång till bandspelare och vi har därför inte haft någon möjlighet att använda oss av exakta citeringar från de intervjuade. Intervjuerna hölls på olika platser på flygplatsen, och under andra intervjutillfället fick vi även en rundvandring, som gav oss tillfälle att observera miljön på flygplatsen. Genom observationerna fick vi en känsla av vad intervjupersonerna talade om, och vi kunde därmed lättare förstå och sätta oss in i de anställdas förhållanden. Kvale menar att om man vill studera människors beteende och deras samspel med sin omgivning får man vanligen en mer välgrundad kunskap genom observationer i fält än genom att intervju dem om deras beteende. Genom att hålla till i den miljö där undersökningen ska genomföras så kommer man in i den lokala jargongen, de dagliga rutinerna och maktstrukturerna.⁹

2.2.2 Observation

Anledningen till att vi valde att utföra några mindre observationer var att vi med egna ögon ville se bland annat hur de anställda rörde sig mellan de olika rummen, samt att man genom intervjufrågor inte kan uppleva exempelvis arbetsatmosfären. Vi ville även undersöka om det existerade några skyltningar som kan anses som stötande. Våra observationstillfällen var dels under våra intervjuer, samt under en rundvandring med en anställd. Den observationsroll som vi intog var ett mellanting av dold och öppen observation, då en del av de studerande individerna kände till undersökningen medan andra inte hade någon aning. Med detta menar vi bland annat att personalen i terminalen inte var medvetna om vår undersökning, medan assistenten till säkerhetschefen var informerad. Vi blev begränsade av att inte ha tillträde att gå ensamma på vissa områden och att fritt observera, detta var på grund av den höga säkerheten. Detta riskerades

⁹Kvale Steinar, 1997, sid.100

dock skapa en stor observationseffekt, eftersom assistenten var väl föreberedd vilket i sin tur kan påverka det observerade resultatet. Med observationseffekt menas att den observerade inte beter sig naturligt eller som den i vanliga fall brukar på grund av att de är medvetna om observationen. Vår grad av deltagande i observationsmiljön var ”observer as participant”, vilket innebär en observatör som integrerar mycket sparsamt med de studerande individerna. Ett exempel på detta är när man observerar formella möten inom ett företag utan att aktivt delta i den.¹⁰ Detta kan jämföras med rundvandringen och intervjuerna, då vi både observerade och kommunicerade med personalen utan att själv delta i personalens aktiviteter.

Våra bedömningar och antaganden grundar sig främst på dessa intervjuer och deras berättelser men vi utgår även utifrån våra egna observationer och uppfattningar. Man kan ifrågasätta hur mycket sanning eller hur mycket intervjupersonerna vågade berätta under intervjuerna, eftersom man alltid är lite försiktig med att prata för mycket och inte vill att organisationen ska framstå i dålig dager. Dessutom fick vi inte observera all omgivning på flygplatsen utan bara vissa delar. Vi tolkar även observationerna utifrån våra bakgrunder och personliga erfarenheter, vi är tre kvinnor med olika etniska bakgrunder. Vi antar att detta kan påverka resultatet i och med att vi tänker och reflekterar oftare på diskriminering, samt relationer och uppföranden mellan arbetskollegor. Då vi själva tidigare har erfarit olika sorters diskriminering är vi på något vis alltid på vakt och försöker känna av hur vi uppfattar situationen, om den är hotande eller inte. Man kan ifrågasätta om det är tillräcklig att endast använda sig av ett företag, då vi är medvetna om att vi kunde ha jämfört Sturup Luftfartsverket med ett annat företag som har en etnisk mångfald bland sina anställda för att se om det finns någon avsevärd skillnad inom dessa rum. Vi har dock utifrån de förutsättningar vi har haft valt att enbart titta på rummen på Sturup Luftfartsverk.

2.3 Teoretisk referensram

Istället för ett teoretiskt avsnitt har vi valt en teoretisk referensram, som berör de grundläggande begreppen rumslighet och mångfald. Vi har dessutom valt att förklara begreppet kodningar, och i synnerhet rumsliga kodningar för att skapa en förståelse om vad uppsatsen behandlar för läsaren. I kommande kapitel kommer vi att utveckla dessa begrepp med hjälp av ytterligare två begrepp,

¹⁰Bengtsson et al., 1998, sid.57-59

organisationskultur och tillgänglighet. Mångfaldsbegreppet är stort och sträcker sig över en hel del faktorer och områden så som kön, etnicitet, religiös tillhörighet och handikapp.¹¹ Utifrån detta har vi valt att koncentrera oss bland annat på etnicitetsperspektivet samt ur en genusaspekt. Som tidigare nämnt har vi dock inte hittat en tillfredsställande litteratur om mångfald i rumslig benämning. Det finns en stor mängd forskning om rekrytering inom mångfaldsperspektivet men detta är något som vi inte ska fördjupa oss i. Därför skapar vi en egen kunskap, där vi kombinerar olika begrepp som redan finns refererade till.

2.3.1 Rumslighet

Tidigare har rumslighet beskrivits ur antingen en fysisk eller social aspekt. Vi vill därför redogöra kort för teorier kring dessa aspekter, som senare ska resultera i en kombination. Det fysiska perspektivet inom rumslighet förklaras av Bitner i Mossbergs bok som en ”servicescape”. Kundens och personalens tillfredsställelse och beteende påverkas utav de faktorer som ingår i servicescape. Dessa kan vara yttre faktorer såsom landskap, parkering och tillgänglighet, men även inre faktorer som design, inredning och layout.¹² Utöver det fysiska perspektivet finns det även ett socialt perspektiv. Enligt Halldén sträcker rumslighet sig utöver den fysiska utformningen, och att människan lever sitt liv på skilda platser. Dessa platser blir viktiga för människans sätt att agera och utveckla en självbild. Platsen kan sägas ha vissa egenskaper som inverkar på människan, men människan inverkar även på platsen genom sin tolkning av platsens egenskaper och sättet att tillskriva platsen speciella innebörder. Det kan uttryckas som att människan alltid är ”emplaced”, under inflytande av en plats.¹³

I rummen finns det ett antal koder, och för att förstå och bli delaktig i rummen måste man ha tillgång till dessa. Forsberg menar att människan skapar platsen genom våra handlingar och praktiker. Det mänskliga skapandet och tolkandet bestäms utifrån de normer och regler som finns och påverkar relationerna i rummet.¹⁴ Normer, värderingar och regler frambringar en mängd koder, och kan såsom Eldh hävdar påträffas som sociala koder vilket klassificeras av hierarkier

¹¹ Roth A-K, 2004, sid.11

¹² Mossberg, 2003, sid.109-110

¹³ Halldén G, 2005, sid.173-177

¹⁴ Forsberg G, 2005, sid.26

och maktbalans i rummet¹⁵. Slår man upp ordet kod i uppslagsboken, Norstedts, står det två förklaringar. Den ena är ”system för översättning av vanligt språk till obegriplig följd av siffror och bokstäver, vanligt för hemlighållande av visst innehåll”. Den andra är ”samling av normer”¹⁶

Vi anser att koderna förekommer även i det fysiska rummet, där det finns koder i utformningen och inredningen med en massa normer och innehåll och som har en stor betydelse för människans välbefinnande. Detta fann vi dock inga referenser om, men det kommer att belysas i vår uppsats.

2.3.2 Mångfald

Mångfaldsbegreppet i vår svenska lagstiftning utgår ifrån begreppen kön, etnisk tillhörighet, religion, trosbekännelse, funktionshinder och sexuell läggning. En allmän definition av begreppet utgår från olikheter, antingen som ”ett komplement till” eller som ”representation för”. Begreppet har dock kommit att i praktiken begränsas till etnicitet eller utländsk bakgrund.¹⁷

Vi vill göra läsaren medveten om att när vi i vår uppsats använder oss av mångfaldsbegreppet syftar vi på etnicitets och genus perspektivet.

¹⁵ Eldh C, 2005, sid.130-132

¹⁶ red. Swedenborg Lillemor, 1997, sid.489

¹⁷ Roth A-K, 2004, sid.11

3. Fysisk rumslighet

Den fysiska rumsligheten och miljön är viktigt för en anställd i en organisation. Den påverkar till vilken grad individen trivs och känner sig trygg på arbetsplatsen. Det kan handla om hur ett rum eller område fysiskt är utformad eller konstruerad. Den fysiska utformningen anser vi kan i vissa fall sända ut ”välkomnande” eller ”hotande” signaler eller koder för vissa individer. I en organisation som arbetar för mångfald kan det bli ett problem om den fysiska utformningen exempelvis har skyltningar som kanske har omedvetet ”hotande” signaler som gör att vissa grupper av människor utesluts, grupper som exempelvis är av det motsatta könet eller människor med en annan etnisk bakgrund. Vi menar att individen även kan bli begränsad och hindrad i sin förflyttning och tillgänglighet till olika platser och rum. Vi vill poängtera att då Sturup ligger isolerat har även förflyttningar relevans för Sturups tillgänglighet för bland annat de anställda. Hur man tar sig till och från arbetsplatsen, och hur man kan röra sig på arbetsplatsen har en påverkan på den anställdes trivsel. Analysen i detta avsnitt kommer att beröra frågan; Hur kan den fysiska utformningen påverka och hindra mångfalden inom en organisation?

3.1 Teori- Det fysiska rummet

Enligt Mossberg, som tidigare nämnts, påverkar rummets fysiska utformning människans beteende och tillfredsställelse. Att de flesta känner obehag i vissa omgivningar och välbehag i andra konstaterades vid en ny svensk forskningsavdelning, KTH Syd - Design, arbetsmiljö, säkerhet och känsla. Vid denna forskningsavdelning undersöks bland annat arkitekturen, konstens och designens roll för hälsan. Den fysiska miljö som omger oss får oss enligt forskningsavdelningen att må bra eller känna olust. Gemenskap och socialt stöd är fundamentalt för att undvika stress. Därför gäller det enligt Alan Dilani, en arkitekt som doktorerat på sambandet mellan hälsa och design, att utforma arbetsplatser som ger sådana möjligheter. Dilani menar även att enligt ett slitet men knappast missvisande uttryck är ett företags viktigaste resurs dess medarbetare. Inredningen och utformningen av arbetsplatsen skapar endast fysisk trivsel, som i sin tur ger minskad sjukfrånvaro och personalomsättning.¹⁸

¹⁸ <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=979>, 2006-05-22

Den fysiska trivseln påverkas av arbetsmiljön som enligt Iseskog omfattar de upplevelser som är fysiska, psykiska och sociala. Dessa upplevelser formas av den teknik som används i en verksamhet, det arbetsinnehåll som arbetstagaren har och den arbetsorganisation som tillämpas på arbetsplatsen. Arbetsmiljö är således den samlade bilden av hur teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation påverkar människor i fysisk, psykisk och social mening. Det är uppenbart att tekniken påverkar alla i någon fysisk bemärkelse. Men tekniken kan även påverka i en psykisk mening. Okunskap och osäkerhet inför teknik kan ge upphov till negativ stress.¹⁹ Tekniken påverkar även hur man kan förflytta sig, och med förflyttning menar Friberg när någon som reser befinner sig i rörelse på väg från en plats till en annan. Resan till vardags innebär för de flesta att rörelsen upprepas med en viss variation från dag till dag. Det hela går ut på att binda ihop olika platser, dessa platser som är målet för förflyttningen utgör konkreta rum.²⁰

3.2 Empiri- Det fysiska rummet

Vår observation inleddes redan under det första intervjutillfället, den 28 april klockan 9.00. Något som vi redan innan intervjuerna lade märke till är bland annat Sturups åtkomlighet. Redan på håll kunde man se avspärningar till Sturup Luftfartsverket i form av grindar och en slags fordonskontroll. Visserligen behövde man inte stanna vid denna, men blotta åsynen av kontrollen gav en känsla av ett välbevakat säkerhetsområde. Säkerhetskontrollen innanför dörrarna förstärker intrycket av bevakning och gav oss en känsla av att detta område endast är till för särskilt behöriga. Vi får senare förklarat att säkerhetskontrollen bara är en slags barriär till att få komma över på "airside". "Airside" kallas det område där landningsbanan och flygplan befinner sig. Det motsatta området kallas för "landside" vilket avser flygplatsens mark- och ytområde utanför "airside".²¹ När man väl har fått tillträde till en undersökningsmiljö måste man göra ett urval utifrån tid, människor och plats.²² Vissa områden fick inte obehöriga vistas på vilket förtydligades då vi var tvungna att vänta tills miljöchefen kunde hämta oss, eftersom vi inte hade tillåtelse att röra oss i området utan tillsyn. Utanför byggnaderna fanns det skyltar som hänvisade om vilken väg som skulle tas till terminalen som är till för alla och vilka områden som var till för endast behöriga. Inne i administrationsbyggnaden lade vi märke till en "obehöriga äger ej

¹⁹ Iseskog T., 2003, sid.8-11

²⁰ Friberg T, 2005, sid.193-196

²¹ (bilaga 2, karta över området.)

²² Bengtsson et al., 1998, sid.55

tillträde” skylt. Detta var dock den enda tillträdes skyltning som vi kunde se utifrån vår observation. Intervjuerna hölls i olika byggnader vilket gjorde att vi fick tillfälle att se oss omkring. Samtliga lokaler var i helhet kala och sterila, och inte speciellt ombonade.

För observationen måste man välja ut olika platser eller sociala rum, och enligt Goffman är det viktigt att göra åtskillnad mellan främre och bakre region. Den främre regionen är själva scenen, där framträdandet äger rum. Bakre regionen är den plats där man kan ta av sig masken, koppla av och förbereda sig för nästa framträdande.²³ Detta kan jämföras med vår observation då vi anser att den främre regionen kan ses som terminalen, där passagerare kommer i kontakt med personalen. Den bakre regionen tycker vi kan jämföras med administrationen, som ser till och gör det möjligt att förse människor med den service som krävs. Det måste dock poängteras att vi blev begränsade av att inte ha möjlighet att välja de platser och rum som skulle observeras. Vi hade inte heller tillträde till att gå ensamma på vissa områden och att fritt observera på grund av den höga säkerheten. Därmed betyder det inte att alla rum på Sturup flygplats är likadana som de vi har beskrivit, utan beskrivningen är enbart utifrån de rum vi fick tillgång till att observera.

Vårt andra observationstillfälle var den 2 maj klockan 10.00, där besöket inleddes med en rundvandring på flygplatsen. Rundvandringen tog sin början i terminalen där assistenten till säkerhetschefen visade oss runt och informerade om personalens arbetsuppgifter samt de olika företag som befann sig där. Miljön i terminalen var liksom andra flygplatsers terminaler, enkla, sterila och inte ombonade. Terminalen är uppdelad i två delar, en del där alla som exempelvis besökare, passagerare, taxichaufförer och personal har tillträde till, och en del, efter säkerhetskontroll, där bara passagerare och personal har tillträde. Här fanns det även dörrar som bara vissa av de anställda hade tillträde till. Det fanns dock inga skyltar som indikerade att dessa dörrar endast var för de behöriga att tillträda. Detta belystes ytterligare av våra intervjuer, där det framkom att vem som helst inte kunde röra sig vart den vill på flygplatsens områden. Det gäller även för de anställda på Sturup Luftfartsverket, då all personal behöver kort och koder för att kunna ta sig in på olika byggnader, rum, ytor och områden. Olika befattningar har tillåtelse till olika områden att vistas på och har då olika kort med specifika koder för deras befattning. De flesta vi intervjuade trodde att de hade tillgång till alla rum och områden, men att de inte

²³ibid., 1998, sid.56

utnyttjade dessa. Detta visade sig dock inte stämma, då somliga inte hade rätt att gå in till vissa avdelningar och deras kort fungerade därför inte på dessa dörrar. Andra hade tillgång till betydligt fler rum än vad de utnyttjade. Gemensamt för de flesta var dock att de inte hade tillgång till bagagerummet, men samtidigt ansåg de att de inte hade något där och göra.

Utifrån våra observationer kunde vi se att Sturup Flygplats ligger som många andra flygplatser lite isolerat och utanför staden. Att ta sig till Sturup flygplats kan vara lite bekymmersamt då det finns få transportalternativ dit. Detta gör att förutom flygbussen, är bil ett måste för att ta sig till Sturup och gör därför Sturup svårtillgänglig. Vår observation och våra tankar kring observationen bekräftades delvis utav de intervjuer vi genomförde. Enligt lokalvårdschefen tror hon att avståndet kan ha en liten påverkan till varför det är svårt att rekrytera ny personal. Själv kör hon bil till Sturup, och anser att det är en sorts avkoppling medan hon kör. Under våra intervjuer framgick det att ytterligare fyra personer använde bilen för att ta sig till sin arbetsplats på Sturup varav två ibland kunde cykla då de bor i närheten. Dock nämner de att det är dåligt med cykelvägar dit. En av intervjupersonerna bor endast fem till tio minuters restid med bil från Sturup, men att ta bussen skulle för henne innebära en två timmars resa från hemmet till arbetet. Därför känner hon att bil är ett måste för att hon ska ta sig till arbetet. Den sjätte personen, miljöchefen, tog sig till arbetet genom att ta flygbussen som inte går så ofta och som även tar längre tid. Hon ansåg inte detta vara så jobbigt eftersom hon tidigare bott i Stockholm, där det kan förekomma långa restider.

Under intervjun med miljöchefen framgick det även att hon ibland undviker att köra på flygbanan då det krävs tillstånd för att få köra där. Man måste även använda sig av radio, tecken och koder för att kommunicera med tornet som övervakar så allt går rätt till. Hon berättar att hon känner sig lite osäker inför denna metod och därför försöker köra så lite som möjligt där. Denna osäkerhet kände en av våra andra intervjupersoner med, då hon tyckte att det var svårt att komma in i arbetet i början. Hon tyckte det var svårt, eftersom alla de anställda kommunicerade med varandra i speciella förkortningar. För att överhuvudtaget förstå sina medarbetare var hon i början tvungen att ha en uppslagsbok över de olika förkortningarna, och det tog cirka ett år innan hon kom in i arbetssystemet.

3.3 Analys av fysisk rumslighet

Vi anser att en individs bakgrund såsom kulturella och religiösa tillhörighet kan påverka hur individen reagerar och trivs i den fysiska miljön. På så vis vill vi påvisa att i vissa fall kan den fysiska miljön ha formats med hjälp av skyltningar och design så att den på en omedveten sätt blir stötande för exempelvis en person med en annan könstillhörighet eller med en annan etnisk tillhörighet, vilket kan därmed fungera som en uteslutning. För individer som trivs och är vana vid att arbeta i en steril och opersonlig miljö kan Sturup Flygplats fysiska utformning vara bra, men vi tror att det skulle bli något helt annat för en person som gärna ser sin arbetsplats som sitt andra hem. Detta tror vi kan leda till att en person som inte trivs att befinna sig i ett rum på grund av dess fysiska utformning drar sig för att spendera mer tid där än nödvändigt eller helt och hållet avstår för att befinna sig i den miljön. Våra teorier styrks bland annat av en modell i Mossbergs bok utvecklad av Bitner, vilken visar relationen mellan omgivningen, personalen och kunder. Modellen baseras på en ”stimulus-respons”-teori, som innebär att stimulus påverkar oss och orsakar en reaktion. I modellen är upplevelserummet stimulus och kan delas in i tre områden: atmosfär såsom temperatur, ljud, musik, lukt, sen utrymmen/funktionalitet som till exempel inredning, layout, och till slut tecken/symboler som skyltar och stilar och så vidare. Dessa påverkar människans uppfattning direkt eller indirekt, men kan skilja sig från en individ till en annan. Hur individen reagerar beror bland annat på känslor och sinnesstämning.²⁴ På KTH hade man även konstaterat att inredningen och utformningen av arbetsplatsen skapar trivsel, som i sin tur ger minskad sjukfrånvaro och personalomsättning.²⁵ Därför är det viktigt att ha en arbetsplats som är bra utformad och ombonad.

Flygplatser har många kontroller, spärrar och ”förbudsskyltar” som påverkar människans uppfattningar. Vi lade märke till att på flygplatser kategoriseras man ofta utifrån vart man kommer ifrån, som exempelvis genom skyltningar som EU-medborgare och icke EU-medborgare. Utöver skyltningar kategoriseras man även genom utseendet. En anställd som inte har ett västerländskt utseende kan bli betraktad med misstänksamhet. Speciellt då denna misstänksamhet troligtvis har ökat sedan terrorattacken i New York den 11 september 2001. I

²⁴Mossberg, 2003, sid.131-132

²⁵<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=979>, 2006-05-22

Integrationsverkets, Kort och Nytt, har man skrivit att en stor majoritet av svenska muslimer upplevde sin situation efter terrorattackerna i USA den 11 september 2001 som mycket problematisk och svår. Nio av tio ansåg sig vara utsatta för diskriminering och negativ särbehandling, där den svenska allmänhetens attityder till islam och muslimer har blivit allt sämre.²⁶ De internationella flygplatserna har skärpt säkerheten, och misstänksamheten mot människor som inte kommer från västvärlden har i synnerhet ökat på flygplatserna. Enligt en studie Christer Eldh gjort om ett fartyg så uppfattar ingen ombord på fartyget ett besök från en annan avdelning som att den besökande personen är intresserad av lära sig fartygets rumsliga organisering, utan det skapar istället misstänksamhet.²⁷ Här kan vi se en tydlig koppling mellan Eldhs studie och vår, då studierna i båda fallen handlar om graden av misstänksamhet mot dem som vi anser inte har någon tillhörighet till ett visst område. En sådan misstänksamhet tror vi kan för många kännas väldigt påfrestande och utpekande. Vilket kan leda till kodning av detta slag gör att vissa människor undviker att söka arbete på en sådan kontrollerad och uppdelad miljö, och därmed utesluts kanske en viss kategori av människor.

Att den fysiska rumslighet har en stor inverkan på människan har vi redan tidigare tagit upp, då vi i vissa fall väljer att undvika rum som sänder ut ”hotande” koder och istället väljer att befinna oss i miljöer där vi är bekväma och trivs. Här menar vi att de ”hotande” koderna kan finnas i till exempel vissa förbudsskyltar eller skyltningar som på något vis kan vara stötande och uteslutande för vissa individer. Det kan handla om utrymmen där en person med etnisk bakgrund inte känner sig välkommen eller att i en mansdominerad rum kanske inte en kvinna känner sig bekväm att befinna sig i. Enligt Iseskog kan okunskap och osäkerhet inför teknik ge upphov till negativ stress.²⁸ Som tidigare nämnt framgick det under intervjun med miljöchefen att hon helst inte ville köra på flygbanan, då hon känner sig obekväma och osäker i situationen. Osäkerheten som ger upphov till negativ stress kan leda till att man undviker vissa platser och därmed inskränks tillgängligheten. Om detta beror på om intervjupersonen är av ett annat etniskt ursprung än svensk eller att hon är en kvinna kan vi inte svara på. Fallet kan mycket väl vara att vilken person som helst kan känna sig besvärad eller obekväma i en fysisk miljö som de inte känner igen sig i.

²⁶ <http://www.integrationsverket.se/upload/kortnytt/KortNytt0306.pdf>, 2006-05-23

²⁷ Eldh C, 2005, sid.130-132

²⁸ Iseskog T., 2003, sid.8

Vi anser att tillgängligheten även kan inskränkas genom avstånd i den mån personalen kan röra sig och förflytta sig mellan de olika byggnaderna och lokalerna. Friberg menar att förflyttningar är när någon som reser befinner sig i rörelse på väg från en plats till en annan.²⁹ Sturups område är stort, och vi menar att för en anställd att ta sig från en byggnad till en annan kräver både tid och tillgång till de olika rummen och platserna. I Sturups fall regleras denna tillgänglighet bland annat genom att personalen måste ha kort med koder. Avståndet och tillgängligheten anser vi har en påverkan på individens välbefinnande, dock kan vi inte poängtera att de skulle ha någon särskild betydelse beroende på vilken etnisk bakgrund eller kön man har.

Vi hävdar att arbetsplatser som är svårtillgängliga och isolerade, som Sturup flygplats, har en egenskap att fånga upp personal från bostadsområden runt om kring. Detta gör att vissa individer har bättre möjligheter och enklare att förflytta sig mellan sin bostad och arbetsplats. Många människor drar sig för att söka arbete på en plats långt bort från deras hem och kan kanske tycka det är jobbigt att pendla och väljer då hellre ett arbete i sin egen kommun. Det faktum att Malmö kommun ligger så nära och har en befolkning som består av 26% utlandsfödda människor, gjorde oss från början fundersamma över Sturup Luftfartsverks problematik gällande den brist på etnisk mångfald bland personalen. Men på grund av Sturups tillgänglighet är detta inte längre så förunderligt. Dessutom är det i dagens läge inte en självklarhet att alla har möjlighet att ta körkort och äga en bil då det bland annat är kostsamt. Mlekov och Widell hävdar att kravet på körkort kan vara en indirekt diskriminering, eftersom det utestänger vissa människor.³⁰

Under år 2004 räknades medelinkomsten bland invånarna i Malmö till 189 617 kronor. Svedala däremot, som är klassad som en ”villakommun” hade till skillnad från Malmö en medelinkomst på 225 649 per person.³¹ Svedala kommuns invånare med invandrarbakgrund räknades år 2004 till 1538 personer vilket utgjorde 8.4 % av befolkningen³², och jämfört med Malmö kommuns 26% av invånare med en annan etnisk bakgrund är detta en avsevärd skillnad. Om antalet invånare med annan etnisk bakgrund än svensk har någon betydelse för medelinkomsten kan vi

²⁹ Friberg T, 2005, sid193

³⁰ Mlekov K, Widell G, 2003, sid.116

³¹ http://www.scb.se/templates/tableOrChart_118428.asp, 2006-05-23

³² Telesamtal med konsult på Svedala kommun, 2006-05-22

för tillfället bara anta då denna koppling inte fanns registrerad hos Statistiska centralbyrån. Antaganden om att de med lägre ekonomiska tillgångar i många fall inte har råd att äga en bil, gör att vi skulle kunna dra en koppling från Malmö kommuns invandrarantal till Sturup Luftfartsverk brist på mångfald bland de anställda. Då tillgängligheten till Sturup inte är den bästa, och i de flesta fall kräver tillgång på bil är det inte så förvånansvärt att invånarna i Malmö med bland annat annan etnisk bakgrund än svensk inte söker sig till Sturup Luftfartsverk. De, och även invånarna av svensk bakgrund har kanske varken tillgång till bil eller möjlighet att betala för flygbussen varje dag då detta i längden hade kostat en smärre förmögenhet. Som tidigare nämnt var medelinkomsten per person i Svedala hög till skillnad ifrån Malmö. Möjligheten att äga en bil kan i dessa fall klassas som högre för dessa invånare än för invånarna i Malmö. Samtidigt så har invånarna i Svedala kommun närmre till Sturup än vad invånarna i Malmö har och behöver därför inte spendera lika mycket pengar på bensin. Detta kan vara en av förklaringarna till att många av de anställda på Sturup Luftfartsverk kommer ifrån Svedala kommun och inte från Malmö och detta i sin tur kan vara en förklaring till att det råder en brist på mångfald på bland annat Sturup Luftfartsverk.

4. Social rumslighet

Rumslighet och kultur kan i många fall uppfattas som ett och samma fenomen. Detta anser vi vara missvisande, men det råder dock en stark relation mellan kultur och rumslighet. Rumslighet som tidigare nämnt innefattar både det fysiska och sociala rummet, medan kultur endast innefattar det sociala rummet. Inom varje rum existerar det en mängd koder som påverkar tillgång respektive uteslutning av människor. Dessa koder skapas av människor som befinner sig i rummet.³³ Det sociala rummet och kodningarna inom de rummen anser vi beröra begreppen organisationskultur, mångfald och dels tillgänglighet. Vi kommer att diskutera kring frågan; hur påverkar rumsliga koder det sociala livet i en organisation?

4.1 Teori- Det sociala rummet

Organisationskultur är enligt Flaa de grundläggande antaganden och uppfattningar som delas av de flesta och som tas för givna och omedvetet styr beteendet. Beteenden styrs av en gemensam förståelse av hur det är i organisationen, hur världen och uppgifterna ser ut, vilka möjligheter samt vilka problem som finns. Detta är avgörande för hur de mellanmännsliga relationerna tas tillvara inom organisationen, och därmed dess grad av integration. Flaa hävdar att organisationskulturen bidrar till att definiera vem som är utanför och vem som är innanför. Nyanställda kan inte fungera förrän de är säkra på sitt medlemskap, eller säkra på vad de är innanför och vad de är utanför. Mycket av det som sker i en ny grupp kan bäst beskrivas som att man försöker ta reda på vilken roll som var och en ska spela. Kulturell enighet om organisationens vem är vem klargör och upprätthåller samspelet samtidigt som det är ledarens ansvar att reflektera över den kultur som sätter ramarna för det som sker inom organisationen.³⁴

Grahn anser för att upprätthålla samspelet kan man inte lösgöra det från de värderingar och normer som finns i samhället. Hon menar att en byggnad, ett föremål eller en plats med andra ord inte är skapat i ett vakuum, utan innebörden kan hittas i någon form av skript eller manus, som är hämtad från filmvärlden. Likt ett filmmanus anger handlingsramarna för en film, kan det skript som följer med en plats sägas staka ut den ram som de tänkta aktörerna kommer att använda och vad de förväntas göra, samt hur detta påverkar sociala relationer till andra. Begreppet blir ett

³³ Forsberg G, 2005, sid21-22

³⁴ Flaa, P et al. 1998, sid.69-ff

analytiskt redskap dels för att undersöka hur en artefakt, en byggnad, ett rum eller en plats kan främja eller begränsa relationer människor emellan och dels ett verktyg för att analysera förhållanden mellan människor och den materiella omgivningen. Det är de normer och regler som explicit och implicit föreskriver olika beteenden i förhållande till en materiell miljö. Vissa saker och platser förstärker stereotypa representationer som kan legitimera, reproducera och förstärka asymmetriska förhållanden.³⁵

Normer och regler sätter upp ramen för mänskligt tolkandet och skapandet, som inverkar på tillgängligheten i rummet. Forsberg hävdar att viktigast är att inte vara på fel plats vid fel tid. Rummet och tiden häftar nämligen fast på kroppen. Kodning av rummet blir en kodning av människan i detta rum. Platsen är något som inte bara finns där, utan den skapas genom våra handlingar och praktiker. Det innebär att vi är medskapare av platsen, inte bara brukare av en färdig struktur och mening. Relationerna har alltså en rumslighet som kopplar samma konstruktion, identitet och det ömsesidiga förhållandet av rum, genus och etnicitet. En aspekt av den ojämställda maktbalansen är rumslig, och genom rumslighet kan man kontrollera makten samt upprätthålla asymmetrin.³⁶ Genom den vardagliga praktiken spelar vi ett ”språkspel” med varandra, som i olika rumsliga miljöer utvecklar kulturbestämda livsformer, det vill säga överenskommelser om hur spelet ska spelas och på vilka villkor. Forsberg menar att vi samlar våra erfarenheter i kroppen, vilket får direkta konsekvenser för vår sociala praxis. Kroppen är rumslig, vilket betyder att vi med våra kroppar skapar en värld omkring oss. Kroppen visar att de sociala och de biologiska erfarenheterna är intimt sammankopplade. Detta är ett uttryck för att erfarenheterna, sociala lika väl som biologiska, leder till kroppsligt lagrade lärodomar. Därmed kan man säga att vi bär rummet med oss i form av minnen och kunskaper.³⁷

En förutsättning för att perspektiv och erfarenheter skall mötas, är att människor kan röra sig och mötas i både social och fysisk mening. Detta knyter an till vad Etienne Wenger kallar för ”multimedlemskap”.³⁸ Genom att känna multimedlemskap i en organisation kan människor förflytta praktiker mellan olika avdelningar och enheter på en gemensam arbetsplats. Eldh hävdar

³⁵ Grahn W, 2005, sid.55-57

³⁶ Forsberg G, 2005, sid.21-26

³⁷ ibid., 2005, sid.31-33

³⁸ Eldh C, 2005, sid.123

att inom etnologin har man visat hur platser är socialt klassificerade enligt kulturellt betingade teman som etnicitet, klass, släktskap och kön. I organisationer skapas lätt klassuppdelningar som exempelvis kan dela upp den gemensamma arbetsplatsen i ”vi härnere” och tjänstemännen på kontoret som ”de däruppe”. Många platser är i praktiken inte neutrala och öppna för vem som helst att röra sig inom och fritt förhålla sig till. I Eldhs studie om ett fartyg skrev han att de flesta i personalen tror att de kan orientera sig överallt ombord, men några skillnader finns dock mellan personalkategorierna. Det visar sig finnas hinder för rörelsefriheten. Rummen är socialt kodade och klassificerade av officiella och inofficiella hierarkier. Ingen ombord på fartyget uppfattade ett besök från en annan avdelning som att den besökande personen är intresserad av lära sig fartygets rumsliga organisering, utan det skapade istället misstänksamhet. Kvinnorna såg inte heller det som besvärande att vissa av dem utsattes för ”practical jokes” i manskapsmässan, utan det ingick i vissa av matrosernas bild av att vara en ”sjöbuse” och var inget som fick tas på för stort allvar. Händelserna var av sådan art att i andra sammanhang hade det uppfattas som trakasserier. Att acceptera beteenden på fartyget som inte är acceptabla på andra platser kan tolkas som en kvinnlig överlevnadsstrategi. För att veta vad som är socialt tillgängligt för vem måste man kunskaper om hur platser och rum är kulturellt kodade. Detta bildar en mental karta som är väl så viktig att känna till om som den fysiska kartan. En förändring mot ökat inslag av multimedlemskap skulle innebära att den sociala ordningen på platsen måste förändras.³⁹

Ett steg mot multimedlemskap kan för organisationer vara att se över de klassuppdelningar, exempelvis etnicitet och kön, som skapats i organisationskulturen. Där mångfaldsbegreppet, som vi tidigare nämnt i den teoretiska referensramen, innefattar kön, etnisk tillhörighet, religion, trosbekännelse, funktionshinder och sexuell läggning.⁴⁰ Mlekov och Widell delar in den mänskliga mångfalden i två dimensioner som kallas primär och sekundär dimension. Den primära dimensionen av mångfald syftar på egenskaper som är svåra eller omöjliga att förändra som bland annat ålder, kön, ras, och etnicitet. Hit hör även egenskaper som social bakgrund, personlighet och handikapp till. Den sekundära dimensionen av mångfald är föränderliga olikheter som utbildning, yrkeserfarenheter, religion, boendeort, civilstånd, medborgarskap, språk, kommunikationssätt men även egenskaper som utseende och nationalitet.

³⁹ibid., 2005, sid.124-135

⁴⁰ Roth A-K, 2004, sid.11

Mångfald som management strategi är enligt Mlekov och Widell ett sätt att leda och tillvarata resurser hos alla individer. Mångfaldsarbetet handlar om ledarskap och organisationsutveckling och fokuserar på blandning av olikheter i bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering.⁴¹ Mångfald antas innebära gynnsamma individuella och organisatoriska effekter det vill säga om organisationer värdesätter och uppskattar mångfalden de har samt att arbetsplatsen präglas av ett mångfaldsklimat. De positiva effekterna kan vara individuella effekter. Bland annat kallar Mlekov och Widell dessa för Affektiva resultat. Affektiva resultat handlar om hur medarbetarna tänker, känner och tycker om sitt arbete och sin arbetsgivare. Varje människas beteende drivs utifrån hur vi uppfattar vår verklighet och inte nödvändigtvis av hur det verkligen är. Vår uppfattning om att vara uppskattad eller ouppskattad på en arbetsplats kan mycket väl vara sammankopplad med vår etniska tillhörighet, vårt kön eller någon del av identiteten men även påverkar organisationens resultat.⁴²

En organisation som har en närmast total homogenitet bland personalen, kallas för en monokulturell organisation. Mlekov och Widell menar att det kan handla om kvinno- eller mansdominerade arbetsplatser men kan också handla om arbetsplatser som domineras av en viss nationalitet, ålder och så vidare. Kännetecknet är dock frånvaron av människor som representerar olikheter eller som skiljer sig från majoriteten i en organisation i allmänhet och i ledningsgruppen i synnerhet. Det innebär att mångfald inte är integrerad i organisationens formella struktur. Organisationskulturen i monokulturella organisationer präglas ofta av normer och arbetsvillkor utvecklade av dem som också har haft makten att skapa dem.⁴³

4.2 Empiri- Det sociala rummet

Utifrån vår observation uppfattade vi att arbetsatmosfären var bra, där man ofta stannade upp och hälsa på varandra. Vi märkte dock att varje avdelning höll sig till sina egna exempelvis under lunch- och fikapauserna. Vi blev förvånade över den lugna och vänliga atmosfären i terminalen, eftersom det inte enbart finns ett företag utan det finns flera företag som tillsammans delar en och samma yta. I en yta där konkurrensen är väldigt hög mellan de olika företagen, jobbar människor

⁴¹Mlekov K, Widell G, 2003, sid.8-9

⁴²ibid., 2003, sid.31-32

⁴³ibid., 2003, sid.50-53

jämsides med varandra. Bland de anställda som arbetar i terminalen råder det en bra mångfald, med en bra fördelning mellan kön, åldrar och även etnicitet. Denna mångfald förekommer kanske på grund av att personalen är anställd av olika företagen. Då personalen på Sturup Luftfartsverk, och i synnerhet i administrationen, till mesta dels består av medelålders kvinnor och män. Det fanns en frånvaro av en kulturell mångfald, alltså människor med annan etnisk bakgrund, där vi förutom några av de intervjupersoner såg ingen annan som hade en ”utländsk utseende”. Vi blev dock positivt överraskade över att se att det var relativt många kvinnor som hade högre maktpositioner, dock var de färre än männen.

Samtliga intervjupersoner tyckte att sammanhållningen och atmosfären var bra på arbetsplatsen. Det ansåg att det inte fanns några direkta grupperingar men oftast umgås man med likasinnade inom samma avdelning, exempelvis de som delar samma intressen umgås med varandra. Utanför avdelningarna umgås man mindre, där det en gång i tiden till och med existerade skärningspunkter mellan de olika avdelningarna. Sturup Luftfartsverket försöker ändra på den gamla organisationsformen till att bli mer flexibel i sin arbetssituation, att de anställda ska kunna hoppa in där de behövs. Detta tar tid eftersom de har personal som har jobbat här sedan 1972, det vill säga då Sturup öppnades, och vissa personer inte vill ändra på sig och blir skeptiska till att anamma nya idéer. Intervjupersonerna framhöll att det förekom naturliga grupperingarna, där de refererade till sig själva som ”vår” avdelning och ”deras”. En tydlig syn av detta gav flygmarknadschefen som ursprungligen kommer från Danmark och därför kan skildra en annan bild. Han anser nämligen att de finns skillnader mellan svensk och dansk organisationskultur, där man i Sverige ser sin egen lilla del i organisationen och arbetar mycket enskilt.

Från våra intervjufrågor om förhållanden, regler och föreställningar som råder inom organisationen fick vi ganska lika svar men med några avvikande inslag från vissa av våra intervjupersoner. De flesta ansåg att oskrivna regler handlar om sunt förnuft och att uppträda korrekt mot sina medarbetare, och att samma regler och kultur gäller här som på andra ställen. Fältchefen har dock känt en del oskrivna regler, bland annat att personalen på Luftfartsverket helst vill ha folk från Luftfartsverket, det vill säga att man som anställd börjar på golvet och arbetar sig uppåt. Därför skapas det stor förvåning bland anställda när man kommer utifrån och börjar arbeta som chef. Bland stereotypa föreställningar menade vissa att Luftfartsverket kan ses

som mansdominerat, då de är känt för att ha det sämre ställt med kvinnliga anställda och anställda med utländska bakgrunder. En av de kvinnliga intervjupersonerna hävdade dock att kvinnor är utbildningsmässigt bättre än män, men att det ändå är män som innehar chefspositionerna. Hon tror dessutom att Luftfartsverket ser ut på sådant vis på grund av det fortfarande är influerat av den gamla traditionen då de tillhörde Flygvapnet. Den militära kulturen bestod då nästan enbart av svenska män. Gemensamt för de personer vi intervjuade var att samtliga kände att de kunde vara med och påverka beslutprocesser, dock inte i samma uträkning. De har alltid möjlighet att framföra sina åsikter, vare sig om det är till sin avdelningschef eller flygplatschefen. I slutändan är det ledningsgruppen som tar det avgörande beslutet. I möten där besluten tas får endast de som sitter med i ledningsgruppen alltså avdelningschefer, flygplatschefen, assistenten delta. Om det finns någon annan som har mer bakgrunds fakta till ett beslut får även den personen medverka. Fältchefen anser att beslutsprocesser blir mer långdragna samt att det i regel tar längre tid att få igenom sina beslut på en statligt styrd institution. Detta kan bero på att det här existerar fler regler, rutiner och föreskrifter.

Luftfartsverket har format och satt upp riktlinjer för mångfalds- och policyplanen. Varje flygplats gör därefter sin egen lokala handlingsplan som sätts upp efter de enskilda flygplatsernas förutsättningar och behov. Sturup Luftfartsverks satsning är på den kulturella mångfalden. Detta är dock inte av kändedom hos alla de anställda, men alla ser det som något positivt att eftersträva. För fältchefen som nästan bara har svenska bönder i sin avdelning, och lokalavdelningen som nästintill endast består av tjejer hade en större mångfald varit en bra utveckling. Lokalvårdschefen tror däremot att anledningen till att det finns så få nyanställda och anställda med en annan etnisk bakgrund än svensk kan bero på att de flesta som är anställda har arbetat här i många år, och det har lett till att personalomsättningen är låg. En lösning på mångfaldsproblemet skulle enligt fältchefen vara att släppa den gamla inställningen och aktivt söka andra folkgrupper. För att få en varierad arbetsplats bör man kanske släppa vissa krav på bland annat förkunskaper. Detta ansåg dock en av intervjupersonerna vara felaktig, och tyckte att man måste ha kravet att kunna det svenska språket ordentligt. Till mångfaldsutbildningen är även de flesta positivt inställda där en av intervjupersonerna tror att en bemötande- och attitydutbildning hade varit bra, då det kan existera en omedveten reaktion gentemot invandrare. Fraser som bland annat; ”Här i Sverige” eller att man klappar en på huvudet och pratar med en

som om man vore ett barn kan förekomma. Hon tror dessutom att det kan förekomma diskriminering i slutna rum, dock inget påtagligt.

4.3 Analys av social rumslighet

Tidigare har vi beskrivit att rumslighet innefattar bland annat den fysiska anläggningen, men även det sociala rummet där koderna inom rummen påverkar människans tillfredsställelse och beteende. De rumsliga koderna finns både i väggarna inom ett rum men även i människorna som befinner sig i rummet. Som vi tidigare nämnt så skapas enligt Halldén rummen av de människor som befinner sig där. Rumslighet sträcker sig utöver den fysiska utformningen, där människor lever sitt liv på skilda platser. Dessa platser blir viktiga för människans sätt att agera och utveckla en självbild.⁴⁴ Vi anser att detta i sin tur påverkar en persons sätt att tänka och agera, vilket bland annat kan vara kopplat till organisationskulturen. Enligt Flaa bidrar organisationskulturen som vi tidigare nämnt till att definiera vem som är utanför och vem som är innanför.⁴⁵ Vi själva kunde inte observera något negativt i arbetsatmosfären på Sturup Luftfartsverk som skulle kunna begränsa mångfalden. De bör dock granska de grupperingar som har bildats på arbetsplatsen, då avdelningarna håller för sig själva och hämmar gemenskapen. Det är inte heller enbart avdelningarna som håller sig för sig själva utan detta återspeglas även på det individuella arbetssättet, där man endast befinner sig på arbetsplatsen för att utföra sitt arbete. Med det vill vi säga att man nästan helt har skiljt arbetslivet och det sociala livet åt. Detta påverkar inte endast människor med en annan etnisk bakgrund utan vi anser även att avskildhet har en stor inverkan på alla människor. Vi tror ändå att människor med andra kulturer, erfarenheter och vanor anser att arbetsplatsen, ju mer tiden går, blir trist och ensamt, vilket flygmarkandschefen som är dansk även poängterar.

Eldh hävdar att en förutsättning för att erfarenheter och skall mötas, multimedlemskap, är att människor kan röra sig och mötas i både social och fysisk mening.⁴⁶ Detta multimedlemskap har begränsats på Sturup Luftfartsverket då den är en organisation som består av en liten mångfald bland de anställda. De har till stor del en monokulturell organisation varav många har varit anställda i upp till 17 år. Enligt Mlekov och Widell präglas organisationskulturen i

⁴⁴ Halldén G, 2005, sid.173-177

⁴⁵ Flaa, P mfl, 1998, sid.79

⁴⁶ Eldh C, 2005, sid123

monokulturella organisationer ofta av normer och arbetsvillkor utvecklade av dem som också har haft makten att skapa dem.⁴⁷ Vi menar att om en organisation består av en homogen grupp av människor så utformas även rummen och rumsligheten efter deras gemensamma tycke, normer, värderingar och rutiner, dessa kan i sin tur fungera som koder inom organisationen. Dessa koder kan enligt oss hindra och utesluta vissa individer och därmed skapas en monokulturell organisation. Denna monokulturella organisation lämnar då lite eller inget utrymme för individer med ett annat tänkande eller andra olikheter och mångfalden blir därmed begränsad. För en nyanställd att komma in och anpassa sig i en sådan redan existerande miljö är inte alla gånger lätt. Speciellt inte om man har andra normer, värderingar, tänkande eller kulturella skillnader som skiljer sig från resten. För en person med annan etnisk bakgrund än svensk eller en person med en annan könstillhörighet än normen kan det vara ännu svårare att anpassa sig i en monokulturell organisation. Detta på grund av att koderna som råder kanske kan kännas främmande och svårförstådda, samtidigt som personen kanske måste anpassa sig till en helt annan kultur.

Luftfartsverket är fortfarande influerad av den gamla traditionen då de tillhörde Flygvapnet, och under den tiden bestod den militära kulturen nästan enbart av svenska män. Dessutom har Sturup Luftfartsverk en hierarkisk struktur på organisation. I en artikel av Kjell Granström har han beskrivit den hierarkiska organisationen som den vanligaste strukturen i västvärlden. I en hierarkisk struktur ska var och en som arbetar ha en avgränsad arbetsuppgift, där instruktioner erhålls från en överordnad. Det är organiserat uppifrån och ned, då makten ökar ju längre upp i hierarkin man befinner sig. En typiskt sådan organisation kan vara en militär förläggning med översten överst i hierarkin och soldaten underst.⁴⁸ Sturup Luftfartsverk har många regler och rutiner som leder till att beslutsprocesserna tar längre tid. Därmed tar det tid för att skapa nytänkande och för att förändra de gamla normer och värderingar. Detta anser vi i sin tur kan påverka mångfalden på Sturup Luftfartsverk på så vis att de anställda kan få svårt att acceptera förändringar i form av bland annat en mångfald inom personalen. Det finns en möjlighet att de anställda inte inser vilka kunskapsfördelar det kan vara för en organisation att bestå av bland annat människor från olika länder med olika bakgrunder och förhindrar enligt oss därmed genom detta sätt organisationen att utvecklas. Vi anser att organisationens normer och regler ständigt

⁴⁷ Mlekov K, Widell G, 2003, sid50-53

⁴⁸ http://www.skolliv.nu/93/93_forandring_05_09.html, 2006-05-22

behöver utvecklas, bland annat för att de anställda ska kunna acceptera olikheter samt för att hela tiden vidareutveckla känslan och medvetandet om vad som är rätt och fel.

Vad som är rätt och fel känns även i väggarna utan att det står skrivet någonstans, så kallade oskrivna regler. Det är de normer och regler som föreskriver olika beteenden och kan enligt Grahn förstärka stereotypa representationer.⁴⁹ Vi anser att oskrivna regler finns i alla kulturer men att dessa inte alltid är lika påtagliga, och även de flesta intervjupersoner ansåg att det handlar om sunt förnuft och att uppträda korrekt mot sina medarbetare. Fältchefen kände dock av en oskriven regel som är att Luftfartsverket helst vill se att man anställer personal inifrån, och det skapar en stor förvåning bland anställda när man som ny kommer utifrån och börjar arbeta som chef. Denna sorts inställning anser vi kan bli besvärligt för en nyanställd, kanske inte enbart beroende på etnicitet eller genus men att man kommer utifrån och ska arbeta på en arbetsplats där man känner av ett motstånd bland de andra anställda. Trots detta tror vi att på Sturup Luftfartsverk kan det kännas ännu svårare för en anställd som kommer utifrån som ny och dessutom inte delar samma kulturella bakgrund som majoriteten på arbetsplatsen. Den anställda möter enligt oss då inte enbart motstånd i form av utanförskap utan även i form av tillhörighet.

Motstånd eller avstånd från de övriga anställda kan yttra sig på många olika sätt. Ett av dessa sätten anser vi vara i form av stereotypa föreställningar. De anställda på Sturup Luftfartsverk hade dock inte lagt märke till om det fanns några tydliga stereotypa föreställningar, förutom att Luftfartsverket är mansdominerat. Men under intervjun uttryckte en av de kvinnliga intervjupersonerna att ”utbildningsmässigt är kvinnor bättre än män, men att det är ändå män som innehar chefspositionerna”. Man kan ifrågasätta om inte uttrycket i sig är en stereotyp föreställning som personen har. Hur en medarbetare känner och tycker om sitt arbete och sin arbetsgivare handlar om affektivt resultat, där varje människas beteende drivs av hur vi uppfattar vår verklighet och inte nödvändigtvis av hur det verkligen är.⁵⁰ Detta instämmer med uttryck som vi fick höra under intervjun, och om dessa uppfattningar går till överdrift kan det enligt våra åsikter påverka organisationen på det vis att människor tar avstånd ifrån negativa, samt förutfattade meningar om hur saker och ting är eller ska vara. Vi anser även att stereotypa

⁴⁹ Grahn W, 2005, sid.57

⁵⁰ Mlekov K, Widell G, 2003, sid.31-32

påstående och uttryck samtidigt påverkar arbetsatmosfären och det sociala livet på arbetsplatsen negativt.

Enligt Forsberg är det sociala livet som skapar platsen, där tillgängligheten till rummet beror på hur vi tolkar koder. Kodning av rummet blir en kodning av människan i detta rum, där vi är med och konstruerar rummet.⁵¹ Erfarenheter lagras i kroppen som lärdomar, där vi bär med oss rummet i form av minnen och kunskaper. Vi spelar ett ”språkspel” med varandra, som i olika miljöer bildar överenskommelser om hur spelet ska spelas och på vilka villkor.⁵² En av intervjupersonerna berättade att från början var det svårt att komma in i arbetet, då man kommunicerade med varandra i speciella förkortningar. Dessa förkortningar var ett ”flyg-språk” som det anställda hade skapat i den miljön, och endast de själva förstod innebörden. Därför var hon tvungen att ha en så kallade uppslagsbok över de olika förkortningarna, för att kunna vara med i spelet. Det tog henne cirka ett år för att begripa alla förkortningar och för att komma in i arbetssystemet. För en person som har ett annat modersspråk än svenska och som redan känner sig lite osäker i ett nytt land, kan ett rum som kräver ett eget ”kod-språk” vara otäckt. De känner redan en påfrestning av att lära sig svenska och svensk kultur, och att behöva lära sig ytterligare ett språk tror vi kan ses som en belastning. Vi anser här att man kan se en faktor som påverkar den önskade mängden av mångfald, då det bland annat krävs vissa kunskaper inom området. Det krävs även att man bortsett från att kunna det svenska språket väl snabbt måste klara av att lära sig ytterligare ett språk, i detta fall flyg kod språket.

Bortsett från att man behöver lära sig olika former av språk för att komma in i en organisation anser vi att det även finns en annan faktor som kan påverka den ökade mängden av mångfald, nämligen anpassning. Eldh tog upp ett exempel att på ett fartyg kan kvinnor som utsattes för ”practical jokes” i manskapsmässan se det som inte besvärande, att det ingick i vissa av matrosernas bild av att vara en ”sjöbuse”. Detta var därför något som inte fick tas på för stort allvar. Att acceptera beteenden som inte är acceptabla på andra platser kan tolkas som en kvinnlig överlevnadsstrategi.⁵³ Denna sorts strategi tror vi kan vara vanligt förekommande hos människor med annan etnisk bakgrund än svensk och kvinnor. Ibland kan det förekomma små skämt

⁵¹ Forsberg G, 2005, sid.21-22

⁵² Forsberg G, 2005, sid.31-33

⁵³ Eldh C, 2005, sid.133

sinsemellan medarbetare, som man accepterar för att kunna passa in. Att inte acceptera och dessutom säga emot varje gång någon säger en sådan kommentar, tror vi att många tycker är onödigt då det tyvärr inte förändrar något eftersom makten i samhället ligger hos de ”svenska männen”. Vi märkte dessutom när vi intervjuade de kvinnor som hade en annan etnisk bakgrund, att de var lite mer försiktiga i sina svar än de med svensk bakgrund, dock gällde detta inte för männen. Detta påvisar de hierarkiska förhållanden i arbetsplatsen, där männen vågade prata mer fritt medan kvinnorna var lite mer tillbakadragna, och särskilt då de med en annan etnisk bakgrund än svensk. Detta anser vi i sin tur styrker Eldhs påstående, om att platser är socialt klassificerade efter kulturella teman som etnicitet, klass, släktskap och kön.

För att förhindra olika klassificeringar inom organisationen har Sturup Luftfartsverk i dagsläget bland annat påbörjat ett mångfaldsarbete, då de vid nuvarande tillfälle råder brist på en mångfald bland sina anställda. Denna mångfaldspolicy är uppsatt av Luftfartsverket, men handlingsplanen har dock Sturup Luftfartsverk själva utfärdat. Utveckling av mångfaldsarbetet tycks inte ha nått så långt, då vi vid intervjuerna fick erfara att vissa hade väldigt lite kännedom om arbetet som pågår. Mångfaldsutbildning samt samtal med de anställda har hittills inte förekommit. Vi anser att mångfaldsutbildning och samtal med de anställda bland annat bör vara en av de första faserna i ett mångfaldsarbete, där man gör de anställda medvetna om vad arbetet innebär. Organisationen präglas av vissa specifika normer och arbetsvillkor som behöver ses över.

Trots att mångfalden på Sturup Luftfartsverk är bristande var dock alla intervjupersoner positiva till ett mångfaldsarbete. Två aspekter under intervjun förvånade oss ordentligt, där den ena aspekten var när en av intervjupersonerna ansåg att det var bra med kulturell mångfald men endast så länge man kan det svenska språket ordentligt. Man kan ifrågasätta vad ”ordentlig” svenska egentligen betyder, om måste man kunna tala korrekt svenska utan brytning eller ifall det räcker med att kunna kommunicera med andra. En annan aspekt, som nog förvånade oss mest, var att en av intervjupersonerna berättade att det kan existera en omedveten reaktion gentemot invandrare. Det kan förekomma fraser som ”Här i Sverige” för att understryka att hon inte är svensk, eller att man klappar en på huvudet och pratar med en som om man vore ett barn, bara för att visa på att hon inte har kunskaperna. Detta anser vi vara osynlig diskriminering, där man poängterar för en person att du inte är svensk och att du inte kan den svenska kulturen. Denna

sorts omedvetna defensiva attityd kan bli kränkande för en individ med annan etnisk bakgrund än svensk. Det finns dock lag angående etnisk diskriminering i arbetslivet, och ställer krav om aktiva åtgärder på arbetsgivaren. Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Individen får inte missgynnas eller behandlas sämre än någon annan, varken direkt eller indirekt genom kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer. I arbetslivet ställer man krav om aktiva åtgärder, där aktiva åtgärder menas att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja mångfald i arbetslivet.⁵⁴

⁵⁴ <http://www.jamombud.se/dokument/lagenomforbudmo.asp>, 2006-06-09

5. Slutanalyser och Resultat

Vi ska redogöra och sammanställa våra slutsatser ur de förgående analyserna, som kommer att slutbehandlas med ett resultat där vårt syfte och frågeställningar kommer att besvaras. Syftet var att analysera om och hur rumsliga kodningar påverkar arbetsplatsen, samt om dessa kodningar utesluter en viss kategori av människor och därmed hindrar mångfald i organisationen. Dessa frågor lyftes fram ”är rumslighet en relevant aspekt av hantering av mångfald i organisationen?” och ”Vilka kodningar finns det i rummet och hur påverkar de organisationen?”

Rumslighet är den omgivning som är omkring oss, och såsom vi anser avser det både en fysisk och social del. I rummet finns det ett antal koder som påverkar människan, samt relationer mellan människorna. Dessa koder är de normer och regler som finns i rummet, vilket har en stor inverkan på individen beroende på vad de innehåller och hur man tolkar dessa. Vi menar att det fysiska rummet innefattar dels utav utformningen och inredningen och dels av den fysiska tillgängligheten. Den fysiska utformningen och inredningen på Sturup flygplats tyckte vi var enhetlig och steril, med många spärrar och skyltningar. Till följd av alla kontroller har tillgängligheten blivit inskränkt, då samtliga även personalen inte har tillgång till alla platser. Det stora avståndet mellan byggnaderna leder till att avdelningarna håller för sig och det sociala livet på arbetsplatsen hämmas. Detta har en stor effekt på personalens välmående, dock inte enbart för människor med en annan etnisk bakgrund eller könstillhörighet. Sturups tillgänglighet och förbindelse, i form av transportmedel till och från platsen, är dålig. Personalen blir därmed tvungen att ha körkort och bil, vilket är kostsamt och långt ifrån självklart att alla har tillgång till. Således söker sig nästan enbart människor från Svedala kommun och de bostadsområdena därtill dit för att arbeta. Svedala kommuns invånare med en annan etnisk bakgrund än svensk är inte så vidare hög. Därmed blir arbetsgruppen på Sturup Luftfartsverk ganska homogen. Vi tror dessutom att flygplatser har blivit en känslig miljö efter New York kraschen, där man ser på vissa folkgrupper med misstänksamhet. Denna misstänksamhet känner man till genom människors beteende samt uttalanden. En sådan arbetsplats, där man nästan ständigt blir utpekad, kan bli väldigt påfrestande och jobbigt, och därmed undviker vissa människor att söka sig dit.

Det sociala rummet omfattar de normer och regler vilket upprätthåller maktbalansen och relationer och finns i organisationskulturen. Detta skapar en ram till hur människor förhåller sig,

samt definierar vem som är innanför och utanför och blir därmed koder. Vi anser att om dessa koder bli ”hotande” exempelvis mot vissa grupper, hindrar det mångfalden i rummet. Sturup Luftfartsverk består som tidigare nämnt av en ganska homogen arbetsgrupp, och är således en monokulturell organisation. Luftfartsverket har dessutom en hierarkisk organisationsstruktur, vilket leder till att beslutsvägarna blir långsamma. Det medför att det tar längre tid att få in nya tankesätt och vanor. De normer och arbetsvillkor som Luftfartsverket hade under den tiden de tillhörde Flygvapnet präglar fortfarande organisationen, vilket frambringar en svensk mansdominerad kultur. Det gör att det blir svårt för en som avviker sig från normen, alltså en kvinna eller en invandrare, att bryta sig in i den homogena kulturen. Organisationskulturen är dessutom väldigt uppdelat, där varje avdelning har skapat sin egen subkultur. Inom varje avdelning kan könsfördelningen se helt olika ut, exempelvis kan det bara finnas män i en avdelning och bara kvinnor i en annan, beroende på arbetsuppgifterna. I vissa avdelningar har man också skapat sitt eget flyg-kod språk, som man som anställd måste känna till för annars förstår man inte sina medarbetare och blir därmed begränsad. Vi menar att för en person som har svenska som andra språk kan ett ytterligare flyg språk bli ansträngande. Det råder även någon form av osynlig diskriminering på arbetsplatsen. Dessa attityder tror vi att de anställda inte ens är medvetna om, då man kan acceptera olika skämt och kommentarer om andra eftersom man befinner sig i en homogen arbetsgrupp. Det skapas en intern förståelse inom arbetsgruppen, vilket kan leda till att ingen påpekar dessa attityder som felaktiga. Därmed blir attityderna varaktiga, och kan förhindra mångfalden i organisationen.

Enligt Mlekov och Widell är det ledarens ansvar att reflektera över den kultur som sker inom organisationen. En bra ledare bör med rätt strategi kunna skapa en organisation med mångfald. Att förändra en organisationskultur är svårt men inte omöjligt. En delad organisationskultur som uppskattar och värdesätter alla individer oberoende av etnicitet leder till ett mångfaldsperspektiv.⁵⁵ Därför är mångfald en viktig management strategi, där Zanoni och Janssens hävdar att Diversity management kan genom sammanslagningar mellan organisationers gränser användas till att rekrytera individer tillhörande specifika grupper. De kan i vanliga fall vara svårare att kontakta genom vanliga kommunikationskanaler. Det kan även uppstå produktiv potential utifrån den kreativitet, som förväntas medföras av de olika medlemmarna ur olika

⁵⁵Mlekov K, Widell G, 2003, sid.64-65

sociobefolkningsgrupper. Medlemmarna förväntas skapa ett värdefullt och kreativt tillskott inte enbart som individer utan även som representativa för en grupp med en specifik social roll och som därför har en annan livserfarenhet. Diversity management är nära relaterat till management av organisationskultur då båda i praktiken formar individer som en del av en större enhet, organisationen. Man gör dem genom detta sätt mer medvetna om och får dem att följa vissa normer, värderingar och förståelsen som definierar organisationens identitet, dess kultur.⁵⁶ Vi anser dock detta till viss del vara felaktigt, då organisationen delvis ska anpassa sina normer och värderingar efter sina anställda samt tilltänkta anställda. Det räcker inte enbart att den ena parten förändrar sitt synsätt utan det krävs en ömsesidig anpassning för att resultatet ska bli bra. Därför måste även de anställda vara anpassningsbara.

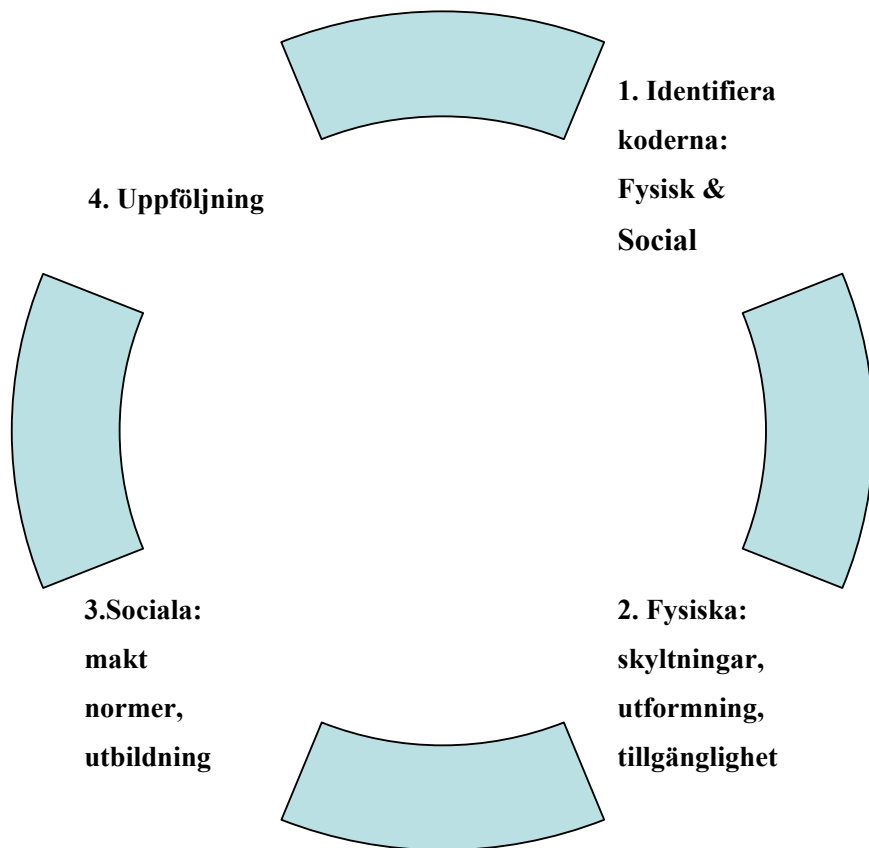
Den slutsats som kan konstateras utifrån analyserna är att rumslighet har en stor inverkan på individen. De rumsliga koder som sänds ut både i fysisk och social bemärkelse tenderar att påverka individens trivsel och välmående. Dessa koder skapas i organisationskulturen, vilket antingen gynnar eller hämmar mångfalden. Vi menar därmed att ledaren vid ett mångfaldsarbete ska vara medveten om att rumsliga kodningar existerar och kan påverka hanteringen av mångfald i organisationen. Därför anser vi att det ska finnas ett rumsligt perspektiv inom Diversity management som man måste ta hänsyn till.

Luftfartsverket bör ta med den rumsliga aspekten i deras mångfalds- och policyplan, vilket Sturup Luftfartsverk ska efteranpassa till sin organisation. Vårt förslag är att detta kan framställas genom att genomgå en process av fyra olika steg. För de första bör man identifiera de rumsliga koder, både de fysiska och de sociala, som finns på Sturup Luftfartsverk. Detta har vi visserligen påbörjat men vi rekommenderar dock en grundligare undersökning för ytterligare upptäckter. Arbetet fortsätter med det fysiska rummet, eftersom det påverkar allas välbefinnande, där man ska se över sin utformning, inredning och skyltningar och ändra om det behövs. Sturup bör definitivt förändra sin fysiska tillgänglighet och förbindelser till arbetsplatsen. Exempelvis se över transportmedlen såsom bussar och tåg, eller kan de bland annat erbjuda avdrag för resekostnader till sina anställda som bor långa avstånd ifrån Sturup Luftfartsverk. Detta skulle

⁵⁶Zanoni Patrizia, Janssens Maddy, 2006, sid.99-105

kunna vara en av lösningarna till att rekrytera personal utifrån Svedala kommun. Nästa steg är arbeta med det sociala rummet, vilket det sociala avståndet mellan de olika avdelningarna bör minskas. Man bör även bortskaffa de gamla värderingarna och normerna, och istället bli lite mer nytänkande och flexibel. Detta kan bara göras genom utbildningar och samtal, där man öppet får reflektera och diskutera. Attityd- och mångfaldsutbildningar som är till för samtliga anställda, kan motverka osynliga diskrimineringen och därmed välkomna andra kulturer och normer. Efter att ha gjort denna process bör man avsluta den med en uppföljning, där man återigen försöker identifiera de rumsliga koderna och således se om det har förändrat sig. Lyckas man som en ledare att genomföra dessa processer kommer man att troligtvis att skapa en mångfaldsatmosfär. Denna process är vad vi kallar för rumsligt perspektiv inom Diversity management.

Modellen över processen:⁵⁷



⁵⁷ Figuren är framställd av författarna i uppsatsen, 2006-06-08

7. Diskussion

Redan i inledningen beskrev vi vikten av begreppet rumslighet, samt dess innebörd. Inom varje rum skapas det koder i både det fysiska och sociala som utesluter och hindrar vissa människor att närvara. I uppsatsen analyserar vi kring frågan om dessa koder hindrar mångfalden bland de anställda i en organisation. Kan koder som finns inom det fysiska såväl som det sociala rummet påverka en organisation till den grad att trivseln och tillgängligheten bland de anställda och utvecklingen av mångfald inom organisationen hindras och hämmas? Vi har i vår analys kommit fram till att det ibland kan förekomma, dock kanske omedvetet, skyltningar och bilder som kan påträffas som kränkande eller stötande för en viss kategori av anställda. Därför tror vi att man istället bör använda sig av ett ”bildspråk” som passar de flesta, även utformningen och inredningen ska ses över så att den inte begränsar individens tillgänglighet. Man kan fråga sig då om en sådan förändring är viktig och även möjlig för en organisation att genomföra? En mångfald bland sina anställda anser vi bara vara något positivt, då vi tycker att varje individ tillför något som den homogena gruppen kan sakna. Detta tycker vi vara speciellt viktig i Sturups fall då de befinner sig i en internationell miljö och bör då ha en mångfald bland sina anställda som deras kunder kan identifiera sig med. Ett ”bildspråk” som passar de flesta tror vi är möjligt att åstadkomma, eftersom man genom globalisering, formell utbildning och media har sådana möjligheter. Man kan även utforma byggnader och förse arbetsplatsen med olika kommunikationskanaler som gör tillgängligheten större och avstånden mindre.

I organisationskulturen som består av olika normer, värderingar och föreställningar, styr de anställdas beteende och är avgörande för hur relationerna tas tillvara inom organisationen. Varje gång vi tar in en ny medarbetare eller när någon slutar förändras organisationen, och denna kulturförändring är många rädda för och stänger hellre ut det som är främmande. Människor i organisationen bär på ett filter av föreställningar, stereotyper och fördomar som kan leda till att kulturkrockar skapas.⁵⁸ Vi anser att det är ett hot mot mångfald, och för att motverka det behöver man fundera över vad man har för värderingar både som individ och som organisation. Vill man försöka ändra på dessa föreställningar och investera i ett mångfaldsperspektiv menar vi krävs mycket arbete med bland annat utbildningar och diskussionsforum. Vems ansvar är det då att se till att sådan miljö råder och efterföljs? Vi anser att en tolerant miljö skapas bäst av

⁵⁸ Eva, 2005-09-21, föreläsning Diversity Management

organisationens ledare, där man som ledare måste visa att man inte accepterar annorlunda behandling av medarbetare på grund av deras kön, etnicitet, ålder eller familjesituation. Hur stort arbete det är för en organisation att anpassa och förändra sin fysiska och sociala miljö anser vi vara mycket beroende av dels hur organisationen är utformad i nuläget, hur stor mångfald organisationen har och slutligen om de anställda trivs i den miljö som råder.

I samhället förekommer dels en medveten och en omedveten diskriminering, där vi människor har alltid grupperat och kategoriserat människor efter deras etnicitet, ålder, kön etcetera. Detta för att skapa en form av ordning och reda för en själv. Våra stereotyper och generaliseringar beror på de erfarenheter vi har, samt den gemensamma världsbild som råder i samhället. Dessa föreställningar kan, om man uppfattar de som verkliga, leda till diskriminerande handlingar. Diskriminering och rasism handlar alltid om en relation, där diskriminering sker inom ramen av kultur.⁵⁹ På sätt och vis kan man betrakta en uteslutning via koder i det fysiska och sociala rummet som en diskriminering mot vissa individer. Då dessa koder kan vara omedvetna och osynliga för de individer som har varit med och skapat dem, bör varje anställd och person gå igenom olika rummen och betrakta dem utifrån ett annat perspektiv. Vem vet det kanske råder koder som hindrar och är stötande på din arbetsplats som du inte har lagt märke till?

Vad vi har förstått har Diversity Management funnits med ett tag som en ledningsfilosofi fastän begreppet i sig är relativt nytt. Inom Diversity Management har man betraktat den kulturella aspekten främst. Vi anser dock att det ska finnas ett rumsligt perspektiv som måste läggas till inom Diversity management, vilket ska lyfta fram hur de rumsliga koderna påverkar organisationen och individer inom organisationen. Detta för att förhindra att eventuell rumslig uteslutning ska uppstå. I organisatorisk rumslighet vill vi innefatta allt från organisationskulturen till utformningen av rum, samt hur man har tillgång till dessa rum både mentalt och fysiskt. Förhoppningsvis blir dessa verktyg för ledaren för att kunna upprätthålla och främja mångfalden i en organisation. Vi hoppas i synnerhet att detta blir ett stöd för Sturup Luftfartsverk, då den ska utveckla sitt mångfaldsarbete. Detta kunskapsbidrag blir ytterligare ett attribut inom mångfaldsarbetet och Diversity management.

⁵⁹ Eva, 2005-09-21, föreläsning Diversity Management

I vår kandidatuppsats har vi inriktat oss på hur rumsliga koder påverkar personalen i en organisation ur ett mångfaldsperspektiv. För vidare forskning i ämnet anser vi som Service Management studenter att det hade varit intressant att se på bland annat hur de rumsliga koderna, ur ett mångfaldsperspektiv, påverkar servicen och kunderna. Exempelvis analysera hur servicen upplevs av kunderna i en monokulturell organisation? Hur kan Diversity Management tillämpas inom servicebranschen, sett ur kundernas perspektiv? Dessa tankar skulle kunna leda till ett helt nytt ämne som vi väljer att kalla för Diversity Service.

Källförteckning

Monografi

Bengtsson Charlotte, Hjorth Malin, Sandberg Helena, Thelander Åsa, (1998), *Mötet på fältet – Kvalitativ metod i teori och praktik*, Författarna, Lund, 1998:1

Flaa Paul, Hofoss Dag, Holmer-Hoven Finn, Medhus Thorstein, Rønning Rolf.(1998)
Introduktion till organisationsteori. Lund: Studentlitteratur

Iseskog, Tommy. (2003) *Arbetsmiljö för alla*. Tredje Upplagan. Stockholm: Thomson Fakta AB

Kvale, Steinar, (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund, Studentlitteratur

Mlekov, Katarina och Widell, Gill. (2003) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur

Mossberg Lena (2003), *Att skapa upplevelser – från OK till WOW!* , Studentlitteratur, Lund

Roth, Ann-Katrine.(2004) *Mångfaldsboken Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Swedenborg Lillemor (red.), (1997) *Norstedts Svenska ordbok 80.000 ord och fraser Åhlens*, Sture Allén och Norstedts förlag, Gjøvik Norge

Antologi

Clegg R. Stewart, Kornberger Martin (red.), (2006), *Space, Organizations and Management Theory*, Liber & Copenhagen Business School Press

Zanoni Patrizia, Janssens Maddy, (2006), “Diversity Management as Identity Regulation in the Post-Fordist Productive Space”. I Clegg R. Stewart, Kornberger Martin (red.), *Space, Organizations and Management Theory*, Sid 92-112, Liber & Copenhagen Business School Press

Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). (2005), *Speglingar av rum. Om könskodade platser och sammanhang*, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Eldh Christer, (2005), "Passagerarfartyg som könskodade praktik". I Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). *Speglingar av rum Om könskodade platser och sammanhang*, Sid 121-137, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Forsberg Gunnel, (2005), "Den genderiserade staden". I Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). *Speglingar av rum. Om könskodade platser och sammanhang*, Sid 19-35, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Friberg Tora, (2005), "Kvinnors upplevelser av resans rum". I Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). *Speglingar av rum Om könskodade platser och sammanhang*, Sid 193-209, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Grahn Wera, (2005), "Inbyggda genuskript. Föreställningar om kön på museifasader". I Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). *Speglingar av rum. Om könskodade platser och sammanhang*, Sid 53-67, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Halldén Gunilla, (2005), "Platsens betydelse och barns sätt att ladda en plats med symbolisk mening". I Friberg Tora, Listerborn Carina, Andersson Birgitta, Scholten Christina (red.). *Speglingar av rum Om könskodade platser och sammanhang*, Sid 173-191, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Elektronisk källa

www.lfv.se, information om lfv, 2006-04-20

<http://www.malmo.se/> 2006-04-20

<http://www.nutek.se/sb/d/156/a/455>, mångfald, 2006-05-19

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=979>, 2006-05-22

http://www.skolliv.nu/93/93_forandring_05_09.html, 2006-05-22

<http://www.ped.gu.se/forskarutbildning/Press/PressmedBliding.pdf>, 2006-05-22

<http://www.integrationsverket.se/upload/kortnytt/KortNytt0306.pdf>, Upplaga årgång 5, juni – augusti (2003), 2006-05-23

http://www.scb.se/templates/tableOrChart_118428.asp, 2006-05-23

<http://www.jamombud.se/dokument/lagenomforbudmo.asp>, 2006-06-09

Muntlig Källa

Eva, föreläsning Diversity Management, 2005-09-21

Teleintervju, HR manager Sturup 2006-04-10

Intervju, Miljöchef Sturup 2006-04-28, kl. 9.00

Intervju, Lokalvård Chef, 2006-04-28, kl. 10.15

Intervju, Fälthållarchef, 2006-04-28, kl. 11.15

Intervju, Administration, 2006-04-28, kl. 13.15

Intervju, Säkerhetsavdelning, 2006-05-02, kl. 10.00

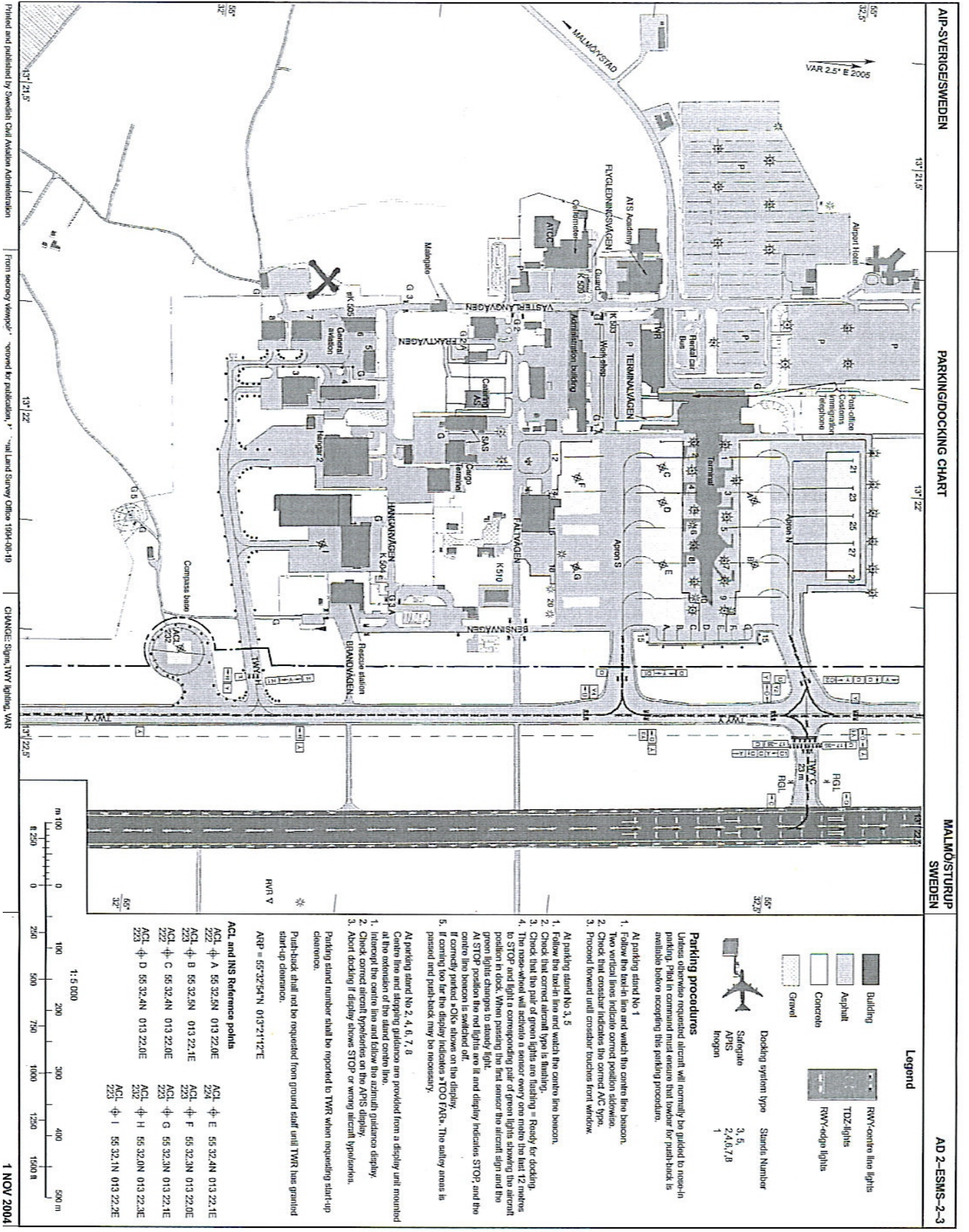
Intervju, Flygmarkandschef, 2006-05-02, kl. 13.00

Telesamtal med konsult Svedala kommun, 2006-05-22

Bilaga 1:

1. Bakgrundfrågor: Namn, kön, ålder, bakgrund
2. Hur länge har du varit anställd på Luftfartsverket? Varför sökte du hit?
3. Kommer du ihåg din första arbetsdag och hur var det? Vad var förvirrande eller svårt att lära sig?
4. Får man som nyanställd en introduktionskurs? Finns det några möjligheter att gå på kurser som anställd?
5. Vad tycker du om att jobba på Sturup Luftfartsverket? För och nackdelar.
6. Hur tar du dig till Sturup? Vad anser du om tiden, miljön, tillgängligheten? Vilka tankar har du?
7. Vilka tidigare arbetserfarenheter har du haft? Har du varit statligt anställd tidigare eller privatanställd? Finns det några märkbara skillnader?
8. Vilka arbetsområden/arbetsuppgifter har du hand om?
9. Har du möjlighet att påverka och att vara med och besluta om frågor som rör organisationen och arbetsplatsen?
10. Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig? Vart rör du dig under dagen?
11. Har du tillgång till alla lokaler och platser på Sturup? Finns det platser/ytor som du har tillgång till men inte använder dig av? Finns det platser som du spenderar mer tid på än andra? Trivs du bättre på dessa platser? Varför?
12. Har ni gemensamma ytor där ni träffar andra avdelningar?
13. Hur uppfattar du arbetsatmosfären där du arbetar?
14. Finns det några oskrivna regler om hur man bland annat bör uppföra sig i vissa situationer och sammanhang?
15. Hur är sammanhållningen inom personalen? Finns det grupperingar eller umgås alla med varandra? Umgås ni efter arbetstid?
16. Annordnas det några gemensamma aktiviteter? Om nej, vad tycker du skulle behövas?
17. Känner du till det mångfaldsarbete som pågår? Hur ställer du dig till detta?
18. Anser du att det finns ett problem med mångfalden? Vad tror du orsaken är i så fall, och har du några idéer på hur det kan åtgärdas?
19. Finns det några stereotypa föreställningar?
20. Vad är kraven för anställning? På exempelvis din position.

Bilaga 2:



AIP-SVERIGE/SWEDEN

PARKING/DOCKING CHART

MALMÖ/STURUP SWEDEN

AD 2-ESMS-2-3

Legend

	Building		RWY-centre line lights
	Asphalt		TDZ lights
	Concrete		RWY-edge lights
	Gravel		
	Docking system type	Stand Number	
	Safelite	3, 5,	
	APIS	2,4,6,7,8	
	Inogen	1	

Parking procedures

Unless otherwise requested aircraft will normally be guided to non-h parking. Pilot in command must ensure that taxiway for push-back is available before occupying the parking procedure.

1. Follow the taxi-line and watch the centre line beacon.
2. Two vertical lines indicate correct position sideways.
3. Check that crossbar indicates the correct A/C type.
3. Proceed forward until crossbar touches front window.

At parking stand No 1

1. Follow the taxi-line and watch the centre line beacon.
2. Check that correct aircraft type is flashing.
3. Check that the pair of green lights are flashing = Ready for docking.
4. The nose-wheel will activate a sensor every one metre the last 12 metres to STOP and light a corresponding pair of green lights showing the aircraft position in dock. When passing the first sensor the aircraft sign and the green lights changes to steady light.
5. At STOP position the red lights are lit and display indicates STOP, and the centre line beacon is switched off.
6. If correctly parked x-CKs shows on the display.
7. If coming too far for the display indicators, *TCO FNRs. The safety areas is passed and push-back may be necessary.

At parking stand No 2, 4, 6, 7, 8

- Centre line and stopping guidance are provided from a display unit mounted on the extension of the stand centre line.
1. Intercept the centre line and follow the azimuth guidance display.
 2. Check correct aircraft type/status on the APIS display.
 3. Abort docking if display shows STOP or wrong aircraft type/colorion.

Parking stand number shall be reported to TWR when requesting start-up clearance.

Push-back shall not be requested from ground staff until TWR has granted start-up clearance.

ARP = 55°32'54"N 013°2'11"E

ACL and INS Reference points

ACL 222 φ A	55 32.5N	013 22.0E	ACL 224 φ E	55 32.4N	013 22.1E
ACL 223 φ B	55 32.5N	013 22.1E	ACL 225 φ F	55 32.3N	013 22.0E
ACL 222 φ C	55 32.4N	013 22.0E	ACL 223 φ G	55 32.3N	013 22.1E
ACL 223 φ D	55 32.4N	013 22.0E	ACL 224 φ H	55 32.0N	013 22.3E
ACL 223 φ I	55 32.1N	013 22.2E			

1:5 000

