



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN**  
INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Magisteruppsats

**En explorativ studie på IKEA Trading Services AB**  
- i syfte att utveckla en ny jämställdhetsplan utifrån ett arbetspsykologiskt perspektiv.

Emelie Bjurenfors & Joséphine Malmberg

Ämnesområde: Arbets- och organisationspsykologi

Termin: HT 2007

Handledare: Clemens Weikert

Examinator: Roger Sages

## Abstract

The aim of this paper is to explore the psychosocial work environment at IKEA Trading Services AB in purpose to develop an equal opportunities plan. The paper deals with theories regarding psychosocial work environment, motivation, work satisfaction, demands and control, leadership, social support, sexual harassment and work-life-balance. The psychosocial work environment was measured with Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ), the equality between genders with a questionnaire developed by the Swedish law department and the balance between work-life with the work-life balance questionnaire. 76 participated in the survey. A positive correlation was found between high points at work demands at COPSOQ and high points at work-life balance. A weak correlation effect was found between work satisfaction and work-life balance. A tendency to correlation effect was also found between dimension nine on the equality questionnaire and work-life balance. There is no significant difference found between women and men at IKEA Trading Services AB when it comes to how they feel about their work environment. The results were discussed in relation with current mentioned theories.

### Key words:

Psychosocial work environment, motivation, work satisfaction, leadership, social support, sexual harassment, work-life balance, and COPSOQ.

## Innehållsförteckning

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Inledning</b>	<b>6</b>
Jämställdhet – en mänsklig rättighet	6
JämO och jämställdhetslag	8
Jämställdhetsplan	8
Arbetsmiljölag	8
Syfte	9
Objektifiering av mänskliga aktörer	9
Arbetspsykologins framväxt	10
Individens upplevda arbetsmiljö	11
Motivation, mänskliga behov och arbetstillfredsställelse	12
Krav och kontroll	15
Ledarskap	16
Medarbetarna, arbetsgruppens betydelse och socialt stöd	19
Sexuella trakasserier	20
Work-life balance	21
Work-life balance och Sverige	22
Organisationens stöd för work-life balance	24
60 arbetstimmar i veckan men ändå balans	24
Företaget	25
<b>Frågeställning</b>	<b>28</b>
<b>Metod</b>	<b>28</b>
Deltagare	28
Material	28
Psykosocial arbetsmiljö	29
Jämställdhetsenkät	31
Work-life balance	31

Procedur	32
<b>Resultat</b>	<b>32</b>
Analys av upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån COPSOQ	34
Analys av upplevd jämställdhet utifrån jämställdhetsenkät	35
Arbetsmiljö (4 §)	35
Föräldraledighet (5 §)	36
Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (6 §)	36
Kompetensutveckling, internrekrytering (7 §)	37
Extern rekrytering (8 och 9 §§)	38
Lönefrågor (10 och 11 §§)	38
Jämställdhet – totalt	39
Analys av objektiv work-life balance	39
Analys av subjektiv work-life balance	40
Analys av COPSOQ – jämställdhet – work-life balance	42
<b>Diskussion</b>	<b>44</b>
<b>Referenslista</b>	<b>50</b>
<b>Appendix</b>	<b>54</b>
Jämställdhetsplan	54
Kommentarer till jämställdhetsplan	68

## Förord

Denna uppsats kom till efter att IKEA Trading Services AB hade utlyst en förfrågan efter studenter som var villiga att i ett examensarbete utveckla en ny jämställdhetsplan åt bolaget. Vi tyckte att uppdraget verkade vara spännande och utmanande och valde därför att ta oss an det. IKEA Trading Services AB hade inga specifika krav och önskemål för jämställdhetsplanen förutom att den skulle uppfylla kraven i svensk lagstiftning. Eftersom vi skulle skriva vår magisteruppsats i arbets- och organisationspsykologi valde vi att utveckla en jämställdplan med utgångspunkt utifrån personalens upplevda arbetsmiljö. Då vi anser att det är viktigt att inte bara ha en jämställdhetsplan för att svensk lagstiftning säger så ville vi utifrån arbetspsykologiska teorier visa att en bra arbetsmiljö lönar sig och är viktig. Vi var intresserade av att se om det fanns någon upplevd skillnad mellan män och kvinnor angående den psykosociala arbetsmiljön och om arbetsmiljön upplevdes som jämställd.

Vi vill tacka för det förtroende som vi har fått av IKEA Trading Services AB. Samtidigt vill vi passa på att tacka alla de som har hjälpt till och gjort denna uppsats möjlig. Framförallt sänder vi ett varmt tack till våra handledare Sabina Milton Gyllenholm, IKEA och Clemens Weikert, Lunds universitet.

Vi vill även framföra vår uppskattning till alla ni som har bidragit med era synpunkter på hela och delar av manuset.

Ni skall alla ha ett stort tack av författarna.

*Lund, januari 2008*

Emelie Bjurenfors & Joséphine Malmberg

## Inledning

### *Jämställdhet – en mänsklig rättighet*

Det svenska språket skiljer på jämlikhet, som står för alla individers lika värde, rättigheter och möjligheter, och jämställdhet, som står för lika villkor mellan män och kvinnor. Denna uppsats behandlar jämställdhet och målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att män och kvinnor skall ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det vill säga ha samma makt att forma sina egna liv och det svenska samhället (SOU 2005:66). Det har satts upp fyra delmål för jämställdhet: jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor skall upphöra (JämO, 2006). Sverige är idag rankad som bäst i världen på jämställdhet av World Economic Forum som årligen kartlägger jämställdheten i 128 länder. Det som tas med i beräkningen är kvinnor och mäns ekonomiska deltagande, utbildningsmöjligheter, politiska representation samt hälsa och överlevnad. De fyra bedömningsdelarna poängsätts på det viset att 1 innebär fullständig jämställdhet och 0 det motsatta. Sammanlagt fick Sverige 0,81 poäng. Inom den politiska representationen är Sverige rankad etta men har endast tilldelats 0,53 poäng vilket betyder att Sverige endast kommit drygt halvvägs till ett jämställt samhälle (Hausmann, Tyson & Zahidi, 2007). Den låga poängen på sistnämnda bedömningsfaktor är föga förvånande när en känd politiker som Marit Paulsen (fp) uttalar sig på följande sätt angående varför Jan Björklund (småbarnspappa) skulle vara en bättre partiledare än Cecilia Malmström (småbarnsmamma):

*”Hon är en ung kvinna med två små barn. Då är det inte lämpligt att bli partiledare”.*

Tillberg, 2007

Jämställdhet är en mänsklig rättighet och något FN fastslog i sin allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna redan 1948:

*”Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter”*

FN: s allmänna förklaring, 2007

Trots detta är fortfarande tre chefer av fyra en man och männen de som har makten i näringslivet (JämO, 2006). Redan från första anställningsdagen finns ett lönegap mellan kvinnor och män. Ett lönegap som ökar vid 28års ålder, vilket även är genomsnittsåldern för förstföderskor (SCB). En kvinnas genomsnittliga månadslön är 84 procent av mannens och om hänsyn tas till utbildning och yrkesval visar statistiken att kvinnor tjänar 92 procent av vad män tjänar (Finansdepartementet, 2006). En trolig anledning till detta, som diskuterats livligt i politiken och media, är att kvinnor traditionellt sett har huvudansvar för hem och barn. Detta lönegap kallas för statistisk diskriminering vilket endast grundas på att kvinnor generellt sett tar ut mer föräldraledighet än män och på det viset ses som osäkrare av arbetsgivaren. En av de röster som har gjort sig hörda i denna debatt om föräldraledighet lyder:

*”När min pappa år 1972 ville gå från jobbet för att vara med om min födsel var han tvungen att be sin förman om ett passerkort för att bli utsläppt genom fabriksgrindarna före arbetsdagens slut. När jag 30 år senare tar ledigt från jobbet för vård av sjukt barn, får jag frågan om barnet inte har någon mamma.”*

Svensson, 2004

Elise Claesson, författare, apropå frågan varför hon anser att endast mamman skall stanna hemma med barnen:

*”Kvinnor är biologiskt skapade för att bli mödrar – inte Skandiadirektörer. Moderligheten är en av våra starkaste drifter, men den förnekas i dag.”*

Tillberg, 2007

En rapport från Finland visar att kvinnoledda företag i snitt uppvisar en lönsamhet som är 10 procent högre än de som leds av män (Lundberg, 2006). Orsakerna till detta kan vara flera men det är ändå ett intressant resultat med tanke på de stereotyper och fördomar som finns mot kvinnor i näringslivet.

### *JämO och jämställdhetslag*

JämO, som är en statlig myndighet, bildades 1980 och har tillsyn över lagar mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen är underordnad regeringsformen som är underordnad EG-rätten (JämO, 2006). Det innebär att EG-rätt gäller framför nationell lag som gäller framför jämställdhetslagen. Enligt EG-fördraget är en grundläggande uppgift för unionen att främja jämställdhet och att ett jämställdhetsperspektiv skall införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. EG-direktivet säger även att män och kvinnor skall ha lika möjligheter och lika behandling i arbetslivet. Detta uttrycks även i den svenska jämställdhetslagen (1991:433, nedan även kallad JämL), då ändamålet med lagen i 1 § är

*”...att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.”*

I enlighet med lagstiftningen skall jämställdhetsarbetet ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och ett målinriktat och aktivt arbete skall bedrivas för att främja jämställdhet (Göransson & Nordlöf, 2006).

### *Jämställdhetsplan*

Enligt 13 § jämställdhetslagen är arbetsgivare med tio eller fler anställda skyldiga att årligen upprätta en plan över de åtgärder som enligt 4-11 §§ behöver utföras på arbetsplatsen. Det skall även redovisas vilka av dessa åtgärder som avses påbörjas eller genomföras under det kommande året. Syftet med kravet på en jämställdhetsplan är att driva fram utvecklingen och påskynda jämställdhetsarbetet (Göransson & Nordlöf, 2006).

### *Arbetsmiljölög*

Det finns en naturlig koppling mellan jämställdhetslagen och arbetsmiljölögstiftningen då arbetsgivaren enligt svensk jämställdhetslag skall se till att arbetsförhållandena lämpar sig för



både kvinnor och män. Målet med en jämställd arbetsplats bör vara att män och kvinnor upplever sin arbetsmiljö på samma sätt. Arbetsförhållandena består av flera olika faktorer såsom den fysiska arbetsmiljön och den upplevda psykosociala arbetsmiljön (JämO, 2007). I den svenska arbetsmiljölagen (1977:1160) är målsättningen att miljön skall anpassas till människans förutsättningar i både fysiskt och psykiskt avseende och vara tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen (Göransson & Nordlöf, 2006). Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Arbetsgivaren skall sträva efter att ordna arbetet så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation och att det inte finns några organisatoriska, fysiska eller psykosociala hinder (JämO, 2007).

### *Syfte*

Uppsatsens syfte är att genom en explorativ studie undersöka de anställdas upplevda jämställdhet på IKEA Trading Services AB utifrån svensk lagstiftning för att ge underlag till en jämställdhetsplan. Detta studeras utifrån arbetspsykologiskt perspektiv genom en analys av arbetsmiljön och work-life balance.

### *Objektivering av mänskliga aktörer*

Att uppnå en bra arbetsmiljö som uppfyller kraven i svensk lagstiftning kan ses som en betungande börda för arbetsgivaren men det är väl investerade resurser i det långa loppet. Professor Kjell Grønhaug vid Norges Handelshögskola hävdar att det ur ett företagsekonomiskt perspektiv finns en risk att objektifiera organisationens mänskliga aktörer. Detta kan vidare leda till brister i förståelsen för vilka faktorer som skapar motivation, engagemang och intresse för arbetet och företaget samt vilken betydelse det har för företagets resultat. Grønhaug anser att kunskaper om mänskligt beteende är av grundläggande betydelse för att förstå och sätta igång aktiviteter som främjar företagets prestationsförmåga (Grønhaug, 1996 i Kaufmann & Kaufmann, 2005).

### *Arbetspsykologins framväxt*

Arbetspsykologin har under det senaste seklet närmat sig svaren på många frågor utifrån tre grundperspektiv som i följande kronologiska ordning varit; det ekonomiska perspektivet, human relationsperspektivet och det kognitiva perspektivet. Det ekonomiska perspektivet är starkt förknippat med Fredrik Taylor och hans scientific management-teori som skulle maximera personalens prestation, effektivitet och produktivitet (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Taylor betraktade varje människa som en fysiologisk maskin med varierande potentiell kapacitet. Varje rationellt utvald arbetare skulle specialiseras och bli maximalt effektiv med hjälp av tids- och rörelsestudier och genom rationellt utvalda metoder. Denna metod ledde till effektivitetsvinster men har i stor utsträckning visat sig leda till psykisk och fysisk förslitning av individen (Rubenowitz, 2004).

Taylors system var inriktat på individen och personens egenintresse och det fanns en skepsis till grupper och kollektiv. Detta perspektiv kom att ifrågasättas starkt efter de studier som utfördes av Elton Mayo på Hawthorneavdelningen, Western Electric Company i Chicago mellan år 1927 och 1932. Denna undersökning kom att omfatta 20 000 respondenter och utgångspunkten var det traditionella tayloristiska konceptet och de fysiska arbetsförhållandenas inverkan på effektiviteten (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Studien, som ursprungligen var avsedd att undersöka den fysiska arbetsmiljön såsom ljussättning, arbetstider och arbetsorganisation i en fabrik, gav oväntade och intressanta resultat. Det visade sig att det inte var ljussättningen i sig som förbättrade produktionen utan det faktum att arbetsgivaren visade intresse för arbetstagarna (Rubenowitz, 2004). Resultaten från Hawthornestudierna gav nya perspektiv på vilka faktorer i arbetsmiljön som var av betydelse men även en ökad uppmärksamhet på individens psykologi i arbetssituationen. Det blev början till en kartläggning av de anställdas upplevda arbetssituation och kom att kallas för human relationsrörelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2005). I och med detta förflyttades fokus från den enskilda individen till studiet av gruppdynamik och socialpsykologiska processer i arbetet. Detta kom att kallas för human psykologi vilket var en lära som ansåg att det var viktigt med sociala relationer, uppskattning, personlig utveckling och möjligheter till självförverkligande. Vidare kritik mot det beteendepsykologiska teoriperspektivet ledde till att den kognitiva psykologin växte fram under 1960-talet. Den kognitiva psykologin behandlar grundläggande processer för registrering, inläring, lagring och

användning av kunskaper i tolkningen av det som sker i individens omgivning samt anpassning till denna form av problemlösning, beslutsfattande och kreativitet. Eftersom det ansågs att mentala termer, som var knutna till tolkning och meningsskapande, var otillgängliga och inte kunde användas för vetenskapliga studier började datortermer såsom informationshämtning och kodning användas för att beskriva människans tankeprocesser och inre psykologi. Detta lade grunden för den kognitiva revolutionen och inom arbetspsykologin går den här riktningen under beteckningen företags- och organisationskognition (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Sammanfattningsvis visar denna historiska återblick av arbetspsykologins framväxt en förskjutning från en fokusering på den fysiska arbetsmiljön till vikten av att betona den psykologiska och sociala arbetsmiljön.

### *Individens upplevda arbetsmiljö*

Hawthornestudien hade stor betydelse för arbetspsykologins utveckling men på senare tid har de slutsatser som drogs angående det direkta orsak-verkan-förhållandet ifrågasatts. Möjligtvis kan det istället vara den subjektiva upplevelsen av att vara produktiv som via ökad självkänsla, uppskattning och tillgodoseende av utvecklingsbehoven leder till ökad arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 2004). Idag råder utbredd enighet om att det inte bara är den psykosociala miljön som är av betydelse för arbetstillfredsställelsen utan även själva arbetsengagemanget. Arbetsengagemang innebär att arbetet upplevs som meningsfullt och att det finns en möjlighet för individen att själv påverka sin arbetssituation. En brist på detta, så kallad alienation, kan vara en följd av exempelvis arbetsupplägget och företagets organisatoriska uppbyggnad. Detta kan leda till att personen vantrivs och känner sig maktlös vilket i sin tur kan leda till att arbetet enbart blir ett medel för konsumtion och fritid. Då de flesta tillbringar stor del av sin tid på arbetsplatsen innebär det att individens möjligheter att nå psykisk mognad och harmoni begränsas (Rubenowitz, 2004). Det har dock visat sig att graden av samband mellan en persons upplevda arbetstillfredsställelse och produktivitet är beroende av arbetets natur. På arbeten som innebär varierande arbetsuppgifter kan man se ett samband mellan trivsel och produktivitet och sambandet blir starkare om arbetet ställer stora krav på utbildning och skicklighet. I arbeten som av sin natur ger små möjligheter till omväxling och påverkan av den enskilda individen, såsom exempelvis vid höggradigt mekaniserat arbete, ses inte denna korrelation i samma grad. Givetvis

kan detta inte generaliseras till fullo då det alltid är flera faktorer som spelar in. De arbetstagare som är improduktiva visar dock i regel låg arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 2004). Vilken typ av arbetsuppgift som en arbetstagare tilldelas har alltså betydelse för trivsel och kan vara en källa till diskriminering. Det är lätt att här generalisera beträffande ett visst yrke eller en viss arbetsuppgift och även om detta kan ses som generella principer måste hänsyn tas till individuella skillnader. Därför måste utgångspunkten för att förstå mänsklig psykologi vara den individuella tolkningen och förståelsen för att det är *hur* individen förstår situationen och inte direkta reflexer från yttre stimulus som är avgörande för individens agerande. Det är mentala processer, som oftast avser tankar, behovsbaserade drivkrafter och känslor (Kaufmann & Kaufmann, 2005), som är utgångspunkten för vikten av individens upplevda arbetsmiljö.

### *Motivation, mänskliga behov och arbetstillfredsställelse*

Vid flera olika frågeställningar angående arbetsmiljö och behovstillfredsställelse utgås det ifrån att människan har behov som tillfredställs genom medvetna handlingar som är socialt och kulturellt betingade (Rubenowitz, 2004). En grundläggande behovsteori som även om den inte är empiriskt bevisad har haft en stor betydelse för satsningar på motivation i arbetslivet är Maslows behovstrappa (Maslow, 1954). Nämda teori förespråkar att individen genom mognad gradvis utvecklar behov som ska tillfredställas. Det innebär att en individ inte förväntas sträva efter högre mål innan de lägre målen är någorlunda tillfredställda. Vidare antas individens psykiska mognad korrelera med den nivå individen befinner sig på i behovshierarkin. Följaktligen skapar gynnsamma förhållanden en förutsättning för en god personlighetspsykologisk utveckling (Rubenowitz, 2004). Senare har Maslow (1968) ansett att det finns en motsättning mellan de grundläggande behoven trygghet/stabilitet och självförverkligande som innebär att de utesluter varandra. Antingen väljer en person stabilitet och trygghet på bekostnad av en reducerad tillväxt eller vice versa (Maltén, 1997). Det intressanta för en undersökning av den upplevda arbetsmiljön är att behovshierarkin i mycket bygger på subjektivt upplevda behov och önskningar samt förklarar varför olika aspekter upplevs som viktiga för att arbetstillfredsställelse skall uppnås. Idag när de mest grundläggande behoven är tillfredsställda gör behovshierarkin det begripligt att allt fler ställer krav på bra samarbete, meningsfulla arbetsuppgifter och möjligheter till att kunna tillgodose behov av självförverkligande (Rubenowitz, 2004).

Behovsteorier räcker dock inte långt för att täcka ett så stort och komplicerat område som motivation utan kompletteras med fördel av andra teorier såsom kognitiva och sociala teorier samt den arbetskaraktäristiska modellen. Kognitiva teorier ser på motivation som ett resultat av individens förväntningar medan sociala teorier anser att motivationen påverkas av individens upplevelse av rättvise- och likhetsförhållanden på arbetsplatsen. Arbetskaraktärsmodellen är inriktad på de motivationselement som finns i själva arbetet och hur dessa faktorer förhåller sig till varandra (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

En arbetskaraktäristisk modell, som enligt Lennéer-Axelsson och Thylefors (1991) kan ses som ett bra komplement till Maslows behovstrappa, utvecklades av Herzberg, Mausner och Snyderman (1957). De intervjuade flera hundra anställda angående situationer i arbetet som hade lett till trivsel och viceversa och drog slutsatsen att de faktorer som flest ansåg skapa trivsel var andra än de som orsakade vantrivsel, men inte i enlighet med gängse uppfattning om att vantrivsel var motsatsen till trivsel, utan som två oberoende dimensioner. Denna teori kom att kallas för Herzbergs tvåfaktorteori och när den kom bröt den mot den allmänna uppfattningen om arbetsegenskapernas underliggande dimensioner och väckte därmed stort intresse. Modellen skiljer mellan:

1. Motivationsfaktorer (motivators). Dessa främjar arbetstrivseln och hänger ihop med en individs arbetsuppgifter, personlig utveckling, prestationer, ansvar samt med gott samarbete och ledarskap. I sin frånvaro skapar dock inte motivationsfaktorerna någon vantrivsel utan ett neutralt tillstånd.
2. Hygienfaktorerna. En brist på dessa kan skapa vantrivsel men främjar inte trivseln och består av fysiska och sociala arbetsförhållanden såsom materiella förmåner och personalpolitik.

Kaufmann och Kaufmann (2005) anser att hygienfaktorerna kan sägas bestå av de lägre behoven medan motivationsfaktorerna snarare är knutna till behov högre upp i Maslows behovstrappa.

Förväntningsteorin är en kognitiv teori som förespråkar att människor motiveras av de förväntningar och de belöningar som de önskar uppnå genom sitt arbete. Det bygger alltså på en individs subjektiva bedömning angående förväntningar om att insatsen skall ge resultat, instrumentella överväganden om ifall insatsen kommer att resultera i någon belöning och valensvärderingar om belöningens subjektiva värde för individen. Den fokuserar alltså starkt på

förväntningar och värderingar vilket förutsätter ett bruk av stimulerande åtgärder för att öka individens motivation s k *incitament* (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Sociala teorier som är särskilt intressanta med tanke på uppsatsens syfte är teorier om lika värde och rättvisa. Sociala jämförelseprocesser och relativa bedömningar anses vara verkningsfulla faktorer när det gäller att påverka den allmänna motivationen och prestationsviljan. Likavärdesteorin utvecklades av J. Stacy Adams (1963a, 1965 i Goodman & Friedman, 1971) och behandlar likavärde som en faktor som antingen är starkt motiverande eller demotiverande. Människor jämför sin arbetsinsats och sitt arbetsutbyte med andra och om det anses likvärdigt så innebär det ett likavärdestillstånd som upplevs som rättvist och tillfredställande. Om denna jämvikt inte uppnås så upplevs istället en likavärdeskonflikt. Jämförelser sker enligt teorin utifrån fyra referensjämförelser:

*Själv-intern* är jämförelse av den nuvarande arbetssituationen med tidigare erfarenheter inom samma organisation.

*Själv-extern* är samma som ovan fast med en jämförelse från en annan organisation.

*Annan-intern* är när det förs en jämförelse med annan individ eller grupp inom organisationen.

*Annan-extern* är samma som ovan fast utanför den egna organisationen.

De betingelser som främst inverkar på dessa jämförelser anses vara löne- och utbildningsnivå samt anställningstid. Människor med hög lön och lång utbildning använder sig oftare av referensobjekt utanför organisationen medan människor med lägre lön och kortare utbildning oftare jämför sig inom organisationen. Detta gör dem därmed även känsligare för upplevda interna olikheter. När det uppstår en likavärdeskonflikt finns det enligt teorin sex olika sätt för individen att komma tillrätta med detta.

*Förändra insatsen* genom att prestera mindre.

*Förändra uttaget* genom att prestera mer.

*Förändra självupplevelsen* genom att se på sig själv som merarbetande istället för lika-arbetande.

*Förändra upplevelsen av andra* och se referenspersonens situation som mindre attraktiv.

*Välja ett annat referensobjekt* och istället jämföra sig med någon som exempelvis har lägre lön.

*Sluta* sin anställning och hitta ett arbete som i större mån uppfyller kraven.

Rättviseteorin riktar istället in sig på en subjektiv uppfattning om huruvida de procedurer som ligger till grund för fördelning av förmåner och resurser upplevs som rättvisa, s k

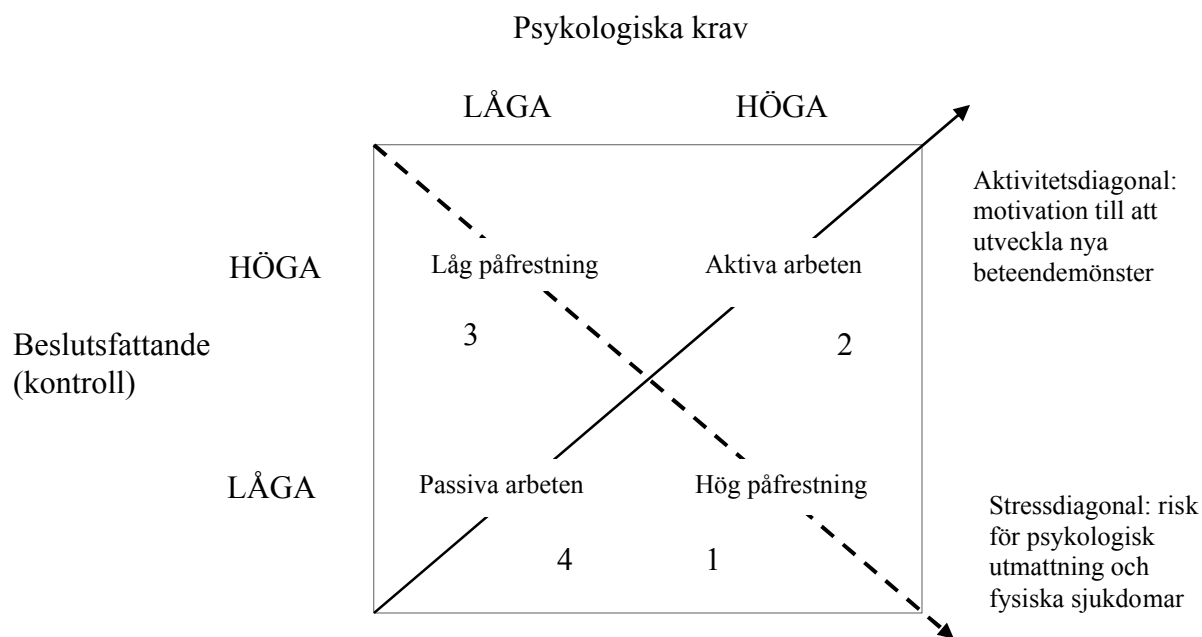
procedurrättvisa. Hur var och en påverkas är en fråga om individuella skillnader och personlig känslighet (Greenberg, 1990, 2000 i Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Utifrån dessa teorier kan antas att ifall män och kvinnor uppfattar att exempelvis deras lön baseras på en orättvis procedur som resulterar i en ojämn lönebild kan detta leda till minskad arbetstillfredsställelse och motivation.

### *Krav och kontroll*

Angelöw (2002) anser att ett grundläggande tillvägagångssätt för att kunna skapa bättre och friskare arbetsplatser är att ge möjlighet för delaktighet och inflytande. Karasek och Theorell (1990) anser att störst risk för att må psykiskt dåligt på en arbetsplats finns om de psykologiska kraven på jobbet är höga och arbetstagarens förmåga att påverka är låg. När höga krav däremot matchas med hög kontroll kan arbetssituationen istället upplevas som utmanande och spännande. De har utvecklat en modell som består av de två huvudvariablerna psykologiska arbetskrav och egenkontroll (se s. 16).

Med kontroll menas att den anställde har möjlighet att påverka hur och när arbetet skall utföras såsom rutiner, arbetstider och raster. Arbetskrav kan vara av varierande art och de som tas upp i denna uppsats är främst; kvantitativa krav som handlar om hur mycket arbete som förväntas utföras under ett visst tidsintervall och exempelvis deadlines; kognitiva krav som exempelvis innefattar minnesprocesser, kreativitet och beslutsfattande; emotionella krav som handlar om hur arbetet påverkar den anställda känslomässigt både under arbetets gång och i privatlivet men även krav på att kunna dölja känslor och förmåga till empati; sensoriska krav som innebär att arbetet ställer krav på exempelvis bra syn och finmotorik (Kristensen & Borg, n.d.). Karaseks och Theorells (1990) modell har haft en dominerande ställning de senaste 15 åren och ett flertal studier har visat på ett resultat som stödjer deras teori. Påfrestningar i arbetet har visat



Figur 1. Krav/kontrollmodell (Karasek och Theorell, 1990).

sig ha ett samband inte bara med psykologisk påfrestning och hjärt- och kärlsjukdomar utan även med muskelskelettsjukdomar, diabetes, cancer, sömnproblem, depressioner, alkoholrelaterade sjukdomar, ångest, brist på arbetstillfredsställelse och arbetskvalité och många fler problem som rör individens välbefinnande, hälsa och funktionsförmåga (Kristensen, 1996).

### *Ledarskap*

Ledarskapets betydelse för att forma gruppmedlemmars uppfattning angående arbetsklimatet är av stor vikt (González-Romá, Peiró, & Tordera, 2002; Kozlowski & Doherty, 1989) och ledaren har stor betydelse för de anställdas arbetsengagemang, prestationer och tillfredsställelse (Rubenowitz, 2004). Enligt Kozlowsky och Doherty (1989) är ledarskap viktigt för klimatet, inte bara för att ledaren har en framträdande roll i arbetsmiljön, utan även för att ledaren ofta är den primära källan till tolkning av information som är relaterad till exempelvis arbetsrelaterad praxis och önskvärda mål. Vidare kan chefen ses som en förebild för de anställda och den normbildande på en arbetsplats (Angelöw, 2002). Chefen påverkar även arbetsmiljön genom att organisera arbetet, arbetstempot och hur arbetet skall utföras. Hon eller han styr medarbetarnas



arbetsinsatser genom kritik, uppmuntran och belöningar vilket undersökningar har visat är avgörande för trivseln på arbetsplatsen (Arbetsupplysningen.se, 2007). Utifrån Festingers (1950) teori om sociala influenser anser Bliese och Britt (2001) att uppkomsten av ett väl förankrat ledarskapsklimat reflekterar kvalitén på gruppens uppfattning om den delade sociala miljön. Teorin hävdar att gruppmedlemmar förlitar sig på varandra för att definiera en social verklighet, och att det finns en stark press inom en grupp att upprätthålla samstämmighet angående angelägenheter som rör gruppen. Detta påstående stöds av forskning som antyder att gruppmedlemmar arbetar för en samrådlig social verklighet och att en avsaknad av samstämmighet leder till stress inom gruppen (Festinger, 1950; Levine & Moreland, 1990). Gruppmedlemmarnas delade föreställning påverkar vidare deras förståelse för organisationen och därmed även det individuella beteendet (Zohar & Luria, 2004). Ledarskapsfaktorer representerar den kvalitet och effektivitet som finns i de mellanmänskliga relationerna mellan ledare och arbetstagare. Till exempel så återspeglar utbytet av psykologisk distans, öppenhet och samverkan som indikatorer på relationens kvalitet (Graen & Uhl-Bien, 1995). Enligt Angelöw (2002) finns det fyra övergripande ledarstilar för att utveckla ett konstruktivt ledarskap och därmed skapa goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö.

*Det delaktiga ledarskapet* innebär en delegering av ansvar och befogenheter som skall skapa medansvar och delaktighet.

*Stödjande och uppmuntrande ledarskap* handlar om att bekräfta och stärka medarbetarna vilket bidrar till positiva förväntningar och hoppfullhet. Uppskattning kan ha stor betydelse för människors hälsa och välbefinnande genom att skapa motivation, arbetsglädje samt ett bättre självförtroende. Brist på positiv feedback anses särskilt korrelera positivt med stressrelaterad ohälsa.

*Det lyhörda ledarskapet* handlar om att vara öppen för diskussion och synpunkter genom att skapa förutsättningar för en diskussion genom exempelvis utvecklingssamtal där kritik och frispråkighet uppmuntras. Att vara lyhörd som chef innebär även att vara uppmärksam på de anställdas hälsa och stressreaktioner.

*Tillgängligt ledarskap* innebär också delegerat ansvar neråt i organisationen, men här för att chefen skall få tid till att vägleda och stödja medarbetarna.

Vid studier angående önskvärda attityder och beteenden hos en ledare har de två dimensionerna produktionsorienterat och personalorienterat ledarskap hittats (Rubenowitz, 2004). Det

förstnämnda anses av Rubenowitz (2004) ha ett samband med maktorienterat eller auktoritärt ledarskap och innebär en toppstyrning med syfte att uppnå högsta möjliga effektivitet. Personalorienterat ledarskap kan istället anses ha kopplingar till grupporienterat och demokratiskt ledarskap som innebär lyhördhet och samarbete med de anställda. De båda dimensionerna behöver dock inte ses som varandras motpoler utan forskning har visat på att en kombination är den mest önskvärda ledarskapsstilen (Blake & Mouton, 1964 i Maltén, 1997). Det innebär ledare som vet att deras primära uppgift är att skapa effektivitet och lönsamhet men samtidigt är medvetna om att det är viktigt med ömsesidig förståelse genom god grupployalitet och öppen kommunikation (Rubenowitz, 2004). Vilken typ av ledarskap som är den bästa är i mångt och mycket beroende på arbetsgruppens situation och mognad. Hersey och Blanchard (i Maltén, 1997) talar om ledarskapskontinuum där valet av ledarbeteende är beroende av olika situationsfaktorer eller ett s k situationsbaserat ledarskap. Situationsfaktorer är arbetets art, gruppens sammansättning och mognadsnivå samt gruppmedlemmarnas karaktäristika där en omogen grupp behöver mer styrning än en mogen. Något som kan kopplas till olika ledarskapstilar är den skillnad som anses finnas i begreppen chefskap och ledarskap. Chefskap syftar på legitimate power som följer med en viss befattningsnivå. Det kan även kopplas till reward och coercive power som innebär möjlighet att ge eller påverka belöningar och bestraffningar. Ledarskap syftar istället på förmågan att leda genom att vara stödjande och en positiv förebild och på så sätt får auktoritet från medarbetarna. Ledarskap kan kopplas ihop med referent power som innebär en förmåga att engagera och att ledaren har önskvärda och beundransvärda egenskaper som skapar en benägenhet för medarbetarna att identifiera sig med ledaren och dennes uppsatta mål. Ledarskap kan även anses bygga på ledarens expertkunnande som upplevs som en positiv resurs och kallas för expert power.

Hälsofrågor blir allt viktigare och ledarens roll för trivsel och hälsa handlar inte bara om uppskattning och goda prestationer utan har även en ekonomisk aspekt i minskad sjukfrånvaro och de kostnader som det innebär. Med andra ord hänger ett företags ekonomiska framgång i mångt och mycket ihop med välmående medarbetare och hälsan anses inte längre vara en ensak för den anställde (Arbetsupplysningen.se, 2007). En väsentlig orsak till dålig hälsa i arbetslivet anses också av allt fler vara bristen på tydligt ledarskap. I en undersökning som SKTF har låtit SIFO göra så anser 75 procent av de tillfrågade att chefen är mycket viktig för arbetsmiljön på en arbetsplats och 22 procent att det är ganska viktigt (SKTF, 2007a).

Ledarskapet är även viktigt för arbete med arbetsmiljön då systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att arbetsmiljöfrågor skall finnas med i den vardagliga verksamheten och det är chefen som skall omsätta det ansvaret i praktiken. Chefens ansvar är som synes stor och för att det skall vara genomförbart gäller det att arbetsgivaren ger cheferna tillräckliga resurser, rätt kompetensutveckling och befogenheter (SKTF, 2007b).

En organisations ledarskapsstil och attityd gentemot de anställda kan sammanfattningsvis inte bara anses ha en koppling till hur individen upplever sin eller sina överordnade utan även på individens upplevelse av inflytande och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Vidare kan ledarskapet påverka hur den anställda upplever möjligheter till kommunikation och tydlig information samt socialt stöd som är intressant utifrån denna uppsats syfte.

#### *Medarbetarna, arbetsgruppens betydelse och socialt stöd*

Även om ledarens roll är viktig för arbetsmiljön har varje medarbetare ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön genom att vara bra arbetskamrater och påpeka fel och brister när de uppstår (SKTF, 2007b). Sociala relationer är enligt Angelöw (2002) en viktig faktor för lyckliga människor och studier har visat att brist på medmänskligt stöd kan bidra till dålig hälsa. Samhörighet och socialt stöd kan därför ses som viktigt för en god hälsa, men även för en fungerande kombination av arbetsliv och privatliv. Det finns olika former av socialt stöd.

*Det emotionella stödet* handlar om faktorer som kärlek, intimitet, tillit och förtroende.

*Det värderande stödet* innebär att individens självbild och självförtroende höjs genom exempelvis feedback.

*Det instrumentella stödet* innebär direkt hjälp eller tjänster så som att låna ut materiella ting eller att erbjuda sin hjälp.

*Det informella stödet* visas genom att en person vid exempelvis personliga problem får råd och information som kan underlätta en lösning.

Det sociala stödet anses även vara viktigt för att det tillsammans med individuella karaktäristiska spelar in på hur påfrestningar som exempelvis stress hanteras (Bleis och Britt, 2001). Maltén (1997) anser att det ömsesidiga samspelet mellan individen och gruppen är något fundamentalt. Detta då gruppen bl a ger bekräftelse på individens sätt att vara samt en gemensam målsättning.

Interaktion och ömsesidigt stöd är viktigt i gruppen då det skapar en upplevelse av gemenskap vilket leder till att gruppmedlemmarna har lättare att identifiera sig med varandra. Det sociala stödet är även viktigt för att gruppen skall kunna utvecklas och att kommunikation och återkoppling, såsom feedback, skall ge önskat resultat. Det går att särskilja på personinriktad feedback som handlar om hur gruppmedlemmen uppfattas av andra och den funktionsinriktade feedbacken som istället handlar om vilket resultat gruppmedlemmens beteende får för gruppen. Poängen med feedback är att individens självkänedom skall öka och att individen därmed skall ha möjlighet att utvecklas och fördjupa sin funktion i gruppen. För att en individ skall kunna ta till sig denna information och vara villig att söka kunskap om sig själv och sina behov, måste personen i fråga känna sig trygg och att situationen är under kontroll. Detta eftersom det handlar om en personlig utvecklingsprocess som kan vara känslig för personen i fråga då denne kanske tvingas ändra sin självbild eller visa sina svaga sidor (Maltén, 1997).

### *Sexuella trakasserier*

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön behandlas i 6 §, JämL. I begreppet inkluderas verbala trakasserier, såsom förslag av sexuell karaktär och sexuella skämt, icke-verbala trakasserier, exempelvis förekomst av pornografiska bilder samt fysiska trakasserier. I fysiska trakasserier inkluderas tafsande, att ta på sig själv på ett sexuellt sätt samt fysiskt antastande och våldtäkt (Bildt, 2002). Flertalet studier visar att sexuella trakasserier kan kopplas samman med mental ohälsa (Harned, Ormerod, Palmieri, Collingsworth & Reed, 2002; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997). Även andra negativa konsekvenser har konstaterats såsom försämrade arbetsprestationer (Harned m fl, 2002), mer rapporterad sjukfrånvaro samt att de drabbade spenderar mer tid på att överväga att sluta på arbetsplatsen (Fitzgerald m fl, 1997). Både män och kvinnor som drabbas av sexuella trakasserier har sämre mental hälsa men vid grova sexuella trakasserier mår män som drabbats sämre än kvinnor som drabbats (Street, Gradus, Stafford & Kelly, 2007).

Forskning visar att mansdominerade arbetsplatser har signifikant högre grad av sexuella trakasserier än arbetsplatser som är kvinnodominerade eller jämställda. Forskarna drar slutsatsen att det är närvaron av ett stort antal män i kombination med traditionellt manliga arbetsuppgifter som är den avgörande faktorn (Fitzgerald m fl, 1997). Det finns även forskning

inom den amerikanska militären som antyder att en svag organisationskultur kan kopplas samman med sexuella trakasserier (Harned, Ormerod, Palmieri, Collingsworth & Reed, 2002). Relevansen av denna studie kan dock ifrågasättas i förhållande till uppsatsen då de båda organisationerna kan anses som mycket olika till sin karaktär.

Sammantaget kan konstateras att arbetsmiljön kan relateras till förekomsten av sexuella trakasserier som i sin tur kan kopplas samman med mental ohälsa och andra negativa konsekvenser för den drabbade. Att undersöka förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är således i högsta grad relevant, inte endast i syfte att följa gällande lagstiftning utan också för de anställdas mentala hälsa.

### *Work-life balance*

Work-life balance undersöks i termer av hur känslor och aktiviteter i en domän (exempelvis arbetet) upptar tid och plats i den andra domänen (exempelvis icke-arbetet) samt hur de två integrerar med varandra (Jones, Burke & Westman 2005). Begreppet kan bland annat även kallas för work-family balance och work-life integration där den språkliga distinktionen gör en viss skillnad på vad som undersöks. Ett försök till översättning av work-life balance till svenska har gjorts av TCO som översätter det till livspussel (TCO, 2007) men denna översättning anses av uppsatsförfattarna inte tillräckligt god. I work-life balance begreppet, som kommer att användas i uppsatsen, syftar work på den aktivitet och energi som en individ lägger ner på en tredje part för att få någon form av definierad ersättning, även kallat lön. I denna definition inkluderas volontärarbete då ersättningen istället är psykosocial samt obetald övertid och den tid det tar att förflytta sig till och från arbetet. *Life* är antitesen till work och följaktligen den tid som det ges möjlighet till att delta i andra kontexter (Clutterbuck, 2004). Ordet balans syftar till någon form av lika jämvikt. Begreppet bör betraktas som en balans mellan kropp och själ (Guest, 2002) vilket gör begreppet subjektivt.

Det finns traditionellt fem olika sätt att se på relationen mellan work och life inom teorin. De två vanligaste inom forskningen är spillover och conflict som oftast riktar in sig på kvinnor med krävande arbeten och familjer där båda föräldrarna arbetar (Guest, 2002). *Spillover* menar att work-life balance är en process där upplevelser i en domän påverkar upplevelserna i den andra domänen. Det som påverkar kan vara bland annat humör, värderingar och beteende.

Denna spillover kan vara positiv, vilket betyder att en person som känner hög tillfredsställelse på arbetet även känner detsamma i den andra domänen. Den mer negativa formen är när en upplevelse överförs från den ena domänen till den andra. Ett exempel är om en individ kommer hem och är trött efter en dag på arbetet och överför denna upplevelse intakt till hemmasfären. Märk här att denna överföring måste påverka familjen för att kunna kallas spillover. *Conflict* modellen menar att höga krav i båda domänerna leder till konflikt och svåra beslut. *Compensation* är en annan form som innebär att individen försöker kompensera otillfredsställande i en domän genom att lägga mer energi på den andra domänen. En individ kan uppleva arbetet som ostimulerande och kompensera detta genom att ha en aktiv och stimulerande fritid (Rothbard & Dumas 2005). Detta synsätt anses dock vara mer teoretiskt än empiriskt (Guest, 2002). *Integration* betyder att individen har svaga gränser mellan de två domänerna, vilket minskar omställningen mellan arbets- och icke-arbetsrollen. Men det ökar också risken för att rollerna blir otydliga vilket kan ge svårigheter att upprätthålla dem. *Segmentation* är antites till integration, och betyder att individen helt separerar de två domänerna. Det eventuella missnöje en individ upplever på arbetet isoleras till att gälla endast i denna domän. Detta minskar rolltydligheten men gör det också svårare att korsa gränserna mellan arbete och icke-arbete (Rothbard & Dumas, 2005).

Bristen i nämnda fem synsätt är att ingen kan definiera vad balans är på ett fullgott sätt samt att de primärt är deskriptiva vilket kan göra det problematiskt att analysera. Två inriktningar som kan göra det lättare att analysera fenomenet är work-family border theory (Clark, 2000) eller boundry theory (Hall & Richter, 1988). De två teorierna har många likheter och de utvecklades ur ett perspektiv som menar att individen är proaktiv och inte reaktiv som de ovannämnda fem inriktningarna menar. Teorierna menar att en individ dagligen korsar gränser när denne rör sig mellan arbete och icke-arbete. Dessa två domäner skiljer sig åt i kultur, syfte, språkbruk och vad som är ett accepterat beteende. I denna analysform fokuseras det på gränserna och hur pass tillåtande gränsvakterna är, till exempel kolleger, och hur starka gränserna i sig är. Gränserna kan vara *flexibla* vilket betyder att individen upplever att denna kan försvaga eller förstärka en gräns och de kan vara *genomträngliga* vilket betyder att en domän kan göra intrång i den andra domänen utan att individen har kontroll över det (Clark, 2000). Inom dessa två teorier har styrkan på gränser analyserats empiriskt i en explorativ studie av Bulger, Matthews och Hoffman (2007). I en klusteranalys visades att det fanns en relation mellan hur en individ

praktiserar gränserna (boundary management practices) och segmentation och integration av work och life. De reserverar sig dock för att relationen kan vara mer komplicerad än vad som visas i deras studie. Studien visade att mindre flexibla och mer genomträngliga gränser kan relateras till mer interference och att mer flexibla och mer genomträngliga gränser kan relateras till mer enhancement (Bulger m fl, 2007).

### *Work-life balance och Sverige*

Johansson (2002) har studerat work-life balance i Sverige under 1990-talet och relaterar detta till konjunkturcykel och välfärdssystem. Under denna period, då arbetslösheten var hög minskade korttidsfrånvaro, detta då individer inte vill sänka sina chanser för fortsatt anställning. Frånvaro som skulle kunna förbättra individens hälsa och hjälpa denna att återhämta sig (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000 i Johansson, 2002). Under denna period skedde också en förändring av de vanligaste anledningarna till långtidssjukskrivningar från att ha varit muskuloskeletal sjukdomar i början av 1990-talet till att i slutet av 1990-talet istället vara depression, stressrelaterade sjukdomar och utbrändhet vilket skulle kunna vara en konsekvens av den minskade korttidssjukfrånvaron. Under 1990-talet ökade också andelen som ansåg att de har för mycket att göra på arbetet och Johanssons (2002) studie visar vidare att obalansen i work-life balance ökade under perioden, men hon menar att de två undersökningarna som studien bygger på inte är tillräckligt jämförbara för att dra slutsatsen att obalansen ökat eller att det finns ett orsak-verkan förhållande. I undersökning visades också att det var vanligare att individer kände obalans än balans och att det mest frekventa var att arbetet påverkade icke-arbetet än tvärt om. De individer som rapporterade obalans kände mindre välbefinnande och hade sämre hälsa än de som rapporterade balans. Problem med mag-tarmkanalen, sömnsvårigheter och huvudvärk rapporterades bland annat mer frekvent bland dem som upplevde obalans än de som upplevde balans. Johansson drar slutsatsen att balansen i work-life balance var ett problem i Sverige under 1990-talet och att detta kunde relateras till rådande konjunkturcykeln (Johansson, 2002).

### *Organisationens stöd för work-life balance*

En studie av Allen (2001) visar att organisationer som upplevs som familjevänliga och således stödjer work-life balance också har fler familjevänliga förmåner. De som upplever att de arbetar i en organisation som är familjevänlig upplever även mindre konflikter mellan arbete och familj (Allen, 2001). En studie av Grandey, Cordeiro och Michael (2007) visar vidare att de som arbetar många timmar i en organisation som stödjer work-life balance upplever mindre konflikt mellan arbete och familj och dessutom större arbetstillfredsställelse än de som arbetar i en icke-stödjande arbetsmiljö (Grandey m fl, 2007). Clark (2001) visar i en studie att interaktiva effekter mellan kulturen och individuella karakteristika visade att work-family balance var lägre när de anställda hade många barn och ett stödjande ledarskap. Ett stödjande ledarskap var relaterat till ökat organisations medlemskap. Undersökningen visade även att arbetets flexibilitet är relaterat till ökad arbetstillfredsställelse och ökat välmående inom familjen (Clark, 2001).

### *60 arbetstimmar i veckan men ändå balans*

Work-life balance kan mätas både objektivt och subjektivt. När balansen skall studeras objektivt görs det genom att faktiska förhållanden som exempelvis antal timmar som spenderas på och med arbetet mäts. Guest (2002) påpekar dock i sin artikel är att när balansen mäts objektivt jämförs detta med subjektiva sociala normer och regler. I Frankrike är det exempelvis lag om 35 timmars arbetsvecka medan det i Sverige vanligtvis är 40 timmar. Ytterligare ett problem med att mäta på ett objektivt sätt är att individer är olika och befinner sig på olika stadier i livet och således upplever balansen på olika sätt. En individ som precis påbörjat sin karriär kan känna balans i livet trots att denne arbetar 60 timmar i veckan medan en individ med småbarn upplever samma summa arbetstid som obalans. Att ha balans i livet mellan work och life handlar således om att finna en personlig rytm och alltså inte primärt om att räkna timmar. Det subjektiva och det objektiva resultatet av en work-life balance mätning behöver alltså inte överensstämma. Men enligt Guest (2002) visar studier på att det finns en måttligt stark korrelation mellan den subjektivt upplevda balansen och den objektiva balansen. Även individuella skillnader kan ligga bakom den subjektiva upplevelsen av balans och obalans, såsom till vilken utsträckning arbete eller icke-arbete har en central roll i livet, energinivå, kontrollokus, personlighet, och



coopingstrategier. Obalans rapporteras också i högre grad av dem som arbetar fler timmar, de med chefspositioner, de med högre inkomst och de med småbarn. Slutligen är kön en viktig faktor för work-life balance. Detta då kvinnor traditionellt sätt har huvudansvaret för hem och familj (Guest, 2002). Men en studie av Huges och Bozionelos (2007) visar att work-life balance är en viktig fråga även för män. Studien visar att obalans mellan work och life är den mest betydande faktorn gällande upplevelsen av missnöje på arbetet, frånvaro från arbetet samt uppsägningar. Obalans ansågs som en mycket mer avgörande faktor för missnöje med arbetet än lön och chefers behandling av de anställda. Studien visar även att obalans är relaterat till arbetsfrånvaro utan giltig anledning och att det även är en källa till negativa attityder gentemot företagets ledning och chefer (Huges & Bozionelos, 2007). Det kan följaktligen konstateras att work-life balance är en viktig del i välbefinnandet hos individen. Upplevelsen av balans respektive obalans samt de krav som individen kommer att tolerera på arbetet kan dock härledas till individuella skillnader (Guest, 2002). Att de anställda på företaget upplever en hälsosam balans mellan arbete och icke-arbete är sammanfattningsvis viktigt för både den enskilda individen och företaget. Det går även att se en trend i den upplevda balansen i förhållande till konjunkturcykeln.

Den subjektivt beräknade balansen i work-life balance kan tolkas och delas in i fem steg. *Subsistence* är det mest extrema och innebär att individen arbetar långa timmar och väsentligt mer än vad arbetet kräver. På detta steg har individen lite tid och energi över för andra aktiviteter utanför arbetet. *Conflict* som är nästföljande steg innebär att individen förstår att det finns en konflikt mellan *work* och *life* och försöker lösa den. *Integration* är det mest ideala förhållandet och betyder att individen har en hälsosam balans mellan *work* och *life*. *Idleness* innefattar individer som inte kan arbeta fulltid, på grund av arbetslöshet eller handikapp, och individer som inte vill engagera sig i produktiva aktiviteter. Det mest extrema är *hedonism* vilket innefattar individer som inte behöver arbeta eller de som hänger sitt liv åt nöjen/lek och andra icke arbetsrelaterade aktiviteter (Clutterbuck, 2004).

### *Företaget*

Varumärket IKEA står för *Ingvar Kamprad, Elmtaryd, Agunnaryd* och registrerades 1943 av den då sjuttonåriga Kamprad. Historien om IKEA började dock redan 1931 när Kamprad som

femåring gjorde sin första affär genom att sälja tändstickor. Sortimentet expanderades och 1948 togs den första möbeln in i sortimentet. Under denna period gavs det första numret av *IKEA-nytt* ut, ett blad som visade det sortiment som kunde beställas via postorder (Torekull, 2006). IKEA är idag ett multinationellt företag och IKEA katalogen trycks i 191 miljoner exemplar, vilket innebär en större upplaga än Bibeln. Det finns 265 IKEA-varuhus i 36 länder och företaget hade under verksamhetsåret 2007 en omsättning på 19,8 miljarder EURO. Den vinnande affärsidén är ”att erbjuda ett brett sortiment, form- och funktionsriktiga heminredningsartiklar till så låga priser att så många som möjligt får råd att köpa dem” (IKEA, 2007a). Idag levereras de flesta varor i platta paket vilket är ett sätt att minimera fraktkostnaderna och följa affärsidén (Torekull, 2006).

Redan under 1970-talet började Kamprad fundera över företagets överlevnad efter hans död. Lösningen blev att IKEA delades upp i ett flertal olika bolag och ägarstrukturen är idag komplicerad. Moderbolaget till samtliga bolag i IKEA-koncernen heter INGKA Holding B.V. och har sitt säte i Holland. Detta moderbolag ägs i sin tur av en stiftelse i Holland som kontrolleras av familjen Kamprad (IKEA, 2007b). Kamprad själv har idag lämnat över företaget men är fortfarande en aktiv rådgivare till moderbolaget. Han har vetorätt gällande sortimentet och går igenom det årligen. Kamprads önskan med den komplicerade ägarstrukturen var att inte bara ägandet utan även den berömda IKEA-andan och det starka konceptet skulle bevaras, vilket resulterade i skriften *En möbelhandlares testamente*, författad av Kamprad år 1976. Denna innehåller de nio budorden: ”Sortimentet – vår identitet”, ”IKEA-andan. En stark och levande verklighet”, ”Vinst ger oss resurser, att med små medel nå goda resultat”, ”Enkelhet är en dygd”, ”Linje annorlunda”, ”Kraftsamling – viktig för vår framgång”, ”Att ta ansvar – en förmån” samt ”Det mesta är ännu ogjort. Underbara framtid!” skall genomsyra all verksamhet inom IKEA och ligger även till grund för IKEA-koncernens chefutbildning. Utbildningen, som alltid ges i Älmhult, kallas The IKEA WAY och har till syfte att föra IKEA-andan vidare i organisationen (Torekull, 2006).

IKEA: s personalidé handlar om att ge enkla, ärliga människor möjlighet att utvecklas både som individer och i sina yrkesroller, för att tillsammans och med stort engagemang skapa en bättre vardag. Som medarbetare på IKEA skall den anställda få träna sin yrkeskunskap i det dagliga arbetet och få jobba i en miljö där människan och gemenskapen har centrala värden. Medarbetaren skall själv ta huvudansvar för sin yrkesträning och personliga

utveckling och skall arbeta med frihet under ansvar. IKEA ser sig själva som en platt organisation och de talar inte i termer chefer och anställda utan om ledare och medarbetare där ledarskapet bygger på medarbetarnas förtroende. Ledarskapet skall vara situationsbaserat och ledaren skall fungera som ett gott föredöme för att skapa trivsel, god stämning och en bra arbetsmiljö. Ledaren skall definiera och förklara mål och arbetsuppgifter i god tid, samt ge information om planer och resultat och verka för en förståelse för helheten. Vidare skall ledaren även ge feedback och konstruktiv kritik, vara tillgänglig för sina medarbetare och en god lyssnare (Vår personalidé, 2007).

IKEA arbetar med lönesättning utifrån vad de kallar ”lön och belöning”. Vid lönesättning väger IKEA in tre aspekter. Samtliga tjänster inom IKEA graderas utifrån vad den kräver och hur komplicerad den anses vara. Flertalet olika tjänster kan således ha samma gradering och ju högre gradering desto högre lön. Andra delen väger in den interna och externa marknaden, det vill säga hur viktig är den specifika funktionen för IKEA och vilken lönenivå ligger den specifika tjänsten på i den externa arbetsmarknaden. Den tredje delen baseras på prestation och erfarenhet och är således något som den enskilda medarbetaren kan påverka. IKEA vill framhålla att lön inte är det enda incitament som de erbjuder sina medarbetare. Den berömda kulturen, rabatt på varuhuset, goda möjligheter till kompetensutveckling samt en god arbetsmiljö är andra förmåner och motivationsfaktorer som IKEA kan erbjuda sina medarbetare (Om lön och belöning, 2003).

Ett av IKEA: s mål är att ge *de många människorna* ett bättre boende och Kamprad ser sig själv som den *gode kapitalisten*. Han menar att IKEA bygger upp samhällets välfärd; ekonomiskt, socialt och miljömässigt i både tillverkningsländerna och de länder där produkterna slutligen säljs (Torekull, 2006). Trots detta saknar IKEA idag samstämmigt jämställdhetsarbete både på nationell- och global nivå. Det är upp till de enskilda dotterbolagen i IKEA-koncernen att följa lagstiftning och främja jämställdheten.

Ett av dessa bolag är IKEA Trading Services AB och det är detta bolag som denna uppsats handlar om. IKEA Trading Services AB är ett av IKEA: s 16 inköpskontor och består av två delar, IKEA Trading Area Wood, som köper in träbaserade möbler och IKEA Trading Area SELL, som köper in produkter i bland annat plast, metall och textil. Sammantaget har IKEA Trading Services AB inköpsansvar i sju länder; Sverige, Danmark, Finland, Estland, Lettland, Litauen och Vitryssland. IKEA Trading Services AB har ett kontor i Älmhult, ett i Kaunas,

Litauen och ett i Minsk, Vitryssland. Uppsatsen behandlar endast kontoret i Älmhult då jämställdhetsplanen skall utvecklas utifrån svensk lagstiftning. På det aktuella kontoret arbetar 31 kvinnor och 59 män. IKEA Trading Services AB tillämpar två olika lönesättningsystem: ett där de anställda får betalt för övertid och ett där de inte får det. I dagsläget finns det ingen aktuell jämställdhetsplan eller andra dokument om hur IKEA Trading Services AB arbetar med jämställdhet.

### *Frågeställning*

Hur IKEA Trading Services AB:s anställda upplever den psykosociala arbetsmiljön, jämställdheten på företaget och work-life balance och huruvida dessa kan relateras till varandra. Det är särskilt intressant att se huruvida bakgrundsvariabeln kön ger några signifikanta resultat.

## **Metod**

### *Deltagare*

Respondenterna i den aktuella studien var de 90 anställda på IKEA Trading Services AB, Älmhult, Sverige.

### *Material*

För att undersöka den upplevda jämställdheten på det aktuella företaget valdes en kvantitativ metod i form av ett frågeformulär, detta för att på ett mer tillförlitligt sätt fånga samband, fördelning och variation i populationen. Frågeformuläret i sig bestod av tre separata enkäter, en som undersökte arbetsmiljön, en som undersökte den upplevda jämställdheten och en som undersökte balansen mellan work och life. Frågeformuläret har en hög grad av standardisering vilket ger större möjlighet att uttala sig om den totala populationen. Då frågeformuläret har fasta svarsalternativ är den strukturerad vilket gör den mer lättanalyserad. Metoden är således en explorativ jämförelse där de olika bakgrundsvariablerna används som kontroll och experimentgrupp för att kunna göra ett uttalande om förhållandet på företaget och upptäcka

eventuella avvikelser (Trost, 2001). De bakgrundsvariabler som användes i studien var kön, ålder, civilstatus, antal barn under 12, om arbetsgruppen var jämställd eller ej samt om respondenten hade en ledande befattning.

### *Psykosocial arbetsmiljö*

Det mätinstrument som valdes för att mäta den upplevda psykosociala arbetsmiljön var Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) utvecklat av Kristensen och Borg vid Arbetsmiljöinstitutet i Danmark (Kristensen & Borg, n.d.). Instrumentet har stora likheter med andra frågeformulär som används för att mäta psykosocial arbetsmiljö men har fått vissa tillägg för att bli mer omfattande och mångsidigt (Kristensen, Borg, & Hannerz, 2002). Det som lagts till är ytterligare kravdimensioner samt dimensioner rörande den psykosociala arbetsmiljön såsom åtagande/engagemang på arbetsplatsen, ledarskapskvalité, känsla av gemenskap på arbetsplatsen och feedback. Dessutom innehöll enkäten frågor om huruvida respondenten upplever att arbetet känns meningsfullt och att arbetstagaren får den information som är nödvändig för att sköta arbetet s k grad av förutsägbarhet i arbetet (Kristensen m fl, 2002). Formuläret var från början utformat i tre olika versioner. En lång version för forskning (30 dimensioner), en medellång version (26 dimensioner) som kan användas i professionellt arbete med arbetsmiljö, och en kort version (8 dimensioner) för användning på arbetsplatserna (Kristensen, 2002). Svaren gavs huvudsakligen utifrån de fem svarsalternativen alltid, ofta, ibland, sällan och aldrig/nästan aldrig eller i mycket hög grad, i hög grad, delvis, i liten grad och i mycket liten grad. Dessa kodades sedan om till 100, 75, 50, 25 eller 0 beroende åt vilken riktning frågan är ställd. 100 var alltid det mest önskade alternativet. På frågorna där det fanns fyra svarsalternativ användes enbart svarsalternativen mycket tillfredställd, tillfredställd, inte tillfredställd och mycket otillfredsställd och kodades om till 100, 75, 25 och 0. Respondenten skulle markera det alternativ som stämmer bäst överens med dennes personliga uppfattning. Frågorna på de olika dimensionerna var slumpvis ordnade i formuläret och ställda antingen positivt eller negativt för att förhindra att respondenterna skulle ge samma svar genom hela enkäten (Kristensen & Borg, n.d.). COPSOQ anses numera vara ett väletablerat instrument med god validitet och reliabilitet och har använts i ett flertal studier (se t.ex. Kristensen, et al, 2002; Ek, Arvidsson, Akselsson, Johansson & Josefsson, 2003; Nielsen, Brenner, Unkel & Weikert, 2003). I den aktuella studien användes en modifierad svensk version

med totalt sett 19 dimensioner uppdelat på de fyra huvudkategorierna krav i arbetet (1), inflytande på arbetsplatsen (2), ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet (3) och arbetstillfredsställelse (4) (Nielsen m fl, 2003). De olika dimensionerna fritt översatt från Ek m fl (2003) var (siffran inom parentes hänvisar till vilken kategori de tillhör, se ovan):

Kvantitativa krav (1) – det arbete som förväntas utföras under en viss tid.

Kognitiva krav (1) – minnesprocesser, kreativitet, överblick, beslutsfattande.

Emotionella krav (1) – krav på att hantera känslor, förståelse och medkänsla.

Krav på att dölja känslor (1) – alla former av negativa känslor som hålls tillbaka inför klienter, kolleger och kunder.

Sensoriska krav (1) – de krav arbetsuppgifterna ställer på sinnen och finmotorik.

Inflytande på arbetet (2) – möjligheten att påverka arbetsmiljön och arbetsförhållanden.

Möjligheter till utveckling (2) – utvecklingsmöjligheter som påverkar hälsa och bekvämlighet.

Frihetsgrader i arbetet (2) – möjlighet att påverka raster och arbetstider.

Mening i arbetet (2) – betydelse och innebörd i arbetet som skapar motivation och engagemang för arbetet.

Åtagande/engagemang på arbetsplatsen (2) – det ansvar och engagemang respondenten känner för sin arbetsplats.

Förutsägbarhet (2) – att det ges information rörande framtida förändringar i organisationen.

Rollklarhet (3) – utarbetade och tydliga arbetsroller.

Rollkonflikter (3)– uppstår när kraven i arbetet kommer i konflikt med arbetstagarens etiska eller moralisk värderingar.

Kvalitén på ledarskapet (3) – hur bra ledarskapet är.

Socialt stöd (3) – rätt sorts stöd vid rätt tillfälle av kolleger och ledning.

Feedback på arbetet (3) – uppskattning och konstruktiv kritik från kollegor och överordnande om utförandet av arbetsuppgifter och hur gruppen fungerar.

Sociala relationer (3) – relationen till kolleger och ledning.

Känsla av gemenskap (3) – atmosfären, arbetsklimat och kamratskap.

Arbetstillfredsställelse (4) – ett generellt mått för kvalitén på arbetsmiljön ur de anställdas synvinkel.

### *Jämställdhetsenkät*

Denna enkät är utformad av JämO (JämO, 2007) i syfte att undersöka 4-11 §§ i Jämställdhetslagen (Göransson & Nordlöf, 2006) och hur de anställda upplevde de aktuella områdena. Enkäten bestod av 65 frågor som kunde besvaras med ja, nej eller vet ej. Frågorna var indelade i sex dimensioner, dimension fyra till nio, som var för sig behandlade en eller två paragrafer. Dimension fyra behandlade paragraf 4 och frågor rörande arbetsförhållandena och huruvida anställda upplever att de lämpar sig för både män och kvinnor. Dimension fem behandlade paragraf 5 och frågor rörande förvärvsarbete och föräldraskap vilket undersöktes genom sex frågor som ställdes till samtliga och ytterligare sex frågor som endast riktade sig till dem som varit föräldralediga på IKEA Trading Services AB. Dimension sex behandlade paragraf 6 och frågor rörande sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Dimension sju behandlade paragraf 7 och frågor rörande kompetensutveckling och internrekrytering. Dimension 8 behandlade paragraf 8 och 9 och således frågor rörande externrekrytering. Dimension nio behandlade paragraf 10 och 11 och gällde frågor rörande lönefrågor.

### *Work-life balance*

Work-life balance är ett självskattningsformulär som behandlar arbetstider, betydelsen av arbete på fritiden, betydelsen av fritiden på arbetet samt balansen mellan arbete och fritid. Enkäten består av två delar där den första delen behandlar faktiska förhållandena såsom arbetstid, övertid och restimmar men även åsiktsfrågor om huruvida respondenterna önskar någon förändring i arbetstiden och om de är nöjda med antalet arbetade timmar. Denna del benämns som den objektiva delen i undersökningen, men det bör påpekas att det är den enskilde individens varseblivning av ett förhållande som rapporteras (Trost, 2001). Andra delen av enkäten behandlar åsiktsfrågor och benämns i uppsatsen som den subjektiva delen. Här får respondenterna ta ställning till tolv påstående som berör den upplevda betydelsen av arbetet och balansen mellan arbete och fritid. Frågorna besvaras på en femgradig likertskala. Påståendena är balanserade genom att vissa är ställda i termer av huruvida arbetet dominerar över fritiden och vissa huruvida fritiden dominerar över arbetet. Detta för att motverka acquiescent respons set, det vill säga att respondenten skattar positiv på samtliga påstående (Hogg & Vaughan, 2005). Det använda work-

life balance-formuläret är en validerad enkät som använts i tidigare studier (Benner, Nielsen, Pryce, Unkel & Weikert, 2004; Nielsen m fl, 2003).

### *Procedur*

Innan frågeformulären delades ut informerades medarbetarna via e-post om att undersökningen skulle genomföras på företaget. Därefter delades frågeformuläret ut i de anställdas postfack, då detta ansågs vara det bästa sättet för att nå den population som skulle undersökas. Endast de som var anställda av IKEA Trading Services AB ombads att delta i studien och alltså inte de som arbetade på konsultbasis. En medarbetare som var föräldraledig när frågeformuläret delades ut fick det istället skickat till sig via post. De anställda ombads att besvara frågeformuläret enskilt och därefter lägga det i ett kuvert som delades ut samtidigt som formulären. Kuvertet skulle fungera som en försäkran av anonymiteten. De anställda ombads sedan att lägga de förslutna kuverten i ett specifikt postfack, även detta för att garantera anonymiteten. Respondenterna informerades om att ingen information på individnivå skulle förmedlas till företaget. Av de 90 frågeformulär som delades ut återficks 62 frågeformulär vilket ger en svarsfrekvens på 69 procent, 35 män och 27 kvinnor.

## **Resultat**

Syftet med denna explorativa studie är att undersöka den upplevda jämställdheten på IKEA Trading Services AB och om det finns ett samband mellan denna, work-life balance och arbetsklimatet. För att kunna besvara frågeställningen analyserades enkäterna statistiskt i SPSS. De olika enkäterna analyserades först separat och därefter tillsammans.



Tabell 1

Demografisk karaktäristisk av samplet

Variabel	N	procent
<b>Kön</b>		
Kvinnor	27	43.5
Män	35	56.5
<b>Ålder</b>		
18-30	10	16.1
31-40	24	38.7
41-50	15	24.2
51-60	12	19.4
61-	1	1.6
<b>Civilstatus</b>		
Gift/sambo	51	82.3
Singel/särbo	10	16.1
Annat	1	1.6
<b>Barn</b>		
Inga barn	32	51.6
Barn	30	48.4
<b>Arbetsgrupp</b>		
Övervägande kvinnor	17	27.4
Övervägande män	24	38.7
Jämställt	21	33.9
<b>Ledande befattning</b>		
Ja	15	24.2
Nej	47	75.8

N 62

### *Analys av upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån COPSOQ*

Resultaten på kategorierna och dimensionerna bearbetades utifrån jämförelser av medelvärden på arbetsgruppen som helhet och utifrån de olika bakgrundsvariablerna. Särskilt intressant för den aktuella studien var att se om det finns någon skillnad mellan män och kvinnor.

I en analys av de olika huvudkategorierna (1) krav i arbetet (N = 62, M = 52,70 (SD = 9,926)), (2) inflytande på arbetsplatsen (N = 62, M = 68,58 (SD = 10,09)), (3) ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet (N = 62, M = 62,22 (SD = 11,83)) samt (4) arbetstillfredsställelse (N 61 M 67,42 (SD 18,75)) visade samtliga på ett resultat över medel > 50. Den enda kategorin som visade en tendens till ett negativt resultat var krav i arbetet som visade att kraven var något högre än medel. I en vidare analys av underdimensionerna visade de inte på något signifikant resultat (n.s.). En univariat ANOVA gjordes av de olika bakgrundsvariablerna (kön, ålder, civilstatus, barn, arbetsgrupp, ledande befattning) och de fyra olika kategorierna för att se eventuella signifikanta skillnader se tabell 2 (se s. 44).

I tabell 3 redovisas medelvärden och standardavvikelser för de olika underdimensionerna. Höga värden på de fem första underdimensionerna i tabellen indikerar en negativt upplevd arbetsmiljö. På resterande underdimensioner visar höga värden en positiv upplevd arbetsmiljö.

#### *Tabell 3*

##### *Medelvärde och standardavvikelse för de olika underdimensionerna i COPSOQ*

Underdimension	<i>M</i>	<i>(SD)</i>
Kvantitativa krav	51,55	(11,10)
Kognitiva krav	70,16	(11,75)
Emotionella krav	44,54	(18,31)
Krav på att dölja känslor	32,17	(16,53)
Sensoriska krav	53,83	(19,05)
Rollkonflikter	53,89	(13,48)
Inflytande	55,57	(15,48)
Möjligheter till utveckling	74,78	(14,55)
Frihetsgrad	78,93	(12,77)

Meningsfullhet	76,21	(16,38)
Åtagande/engagemang	58,84	(16,53)
Förutsägbarhet	53,43	(20,00)
Klarhet i roller	67,00	(19,13)
Kvalité på ledarskap	51,26	(19,97)
Socialt stöd	67,98	(18,33)
Feedback på arbetet	39,11	(24,22)
Sociala relationer	84,07	(16,66)
Känsla av gemenskap	81,32	(15,80)
Arbetsstillfredsställelse	67,42	(18,75)

---

*N 62*

#### *Analys av upplevd jämställdhet utifrån jämställdhetsenkäten*

På grund av att jämställdhetsenkäten är baserad på svensk lagstiftning anses det finnas en nolltolerans mot negativt upplevd jämställdhet. Utifrån detta har uppsatsförfattarna valt att även granska materialet kvalitativt. Resultatet har valts att redovisas i en löpande text där den första siffran visar hur många som har svarat exempelvis ja på frågan om de anser att de kan påverka sin arbetssituation och den andra siffran visar hur många av respondenterna som har valt att svara på frågan.

#### *Arbetsmiljö (4 §)*

Inga signifikanta effekter fanns på dimension fyra när de olika bakgrundsvariablerna analyserades med ANOVA eller Chi square. Kön ( $\chi^2 = 0,002$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,964$ ), ålder ( $\chi^2 = 5,032$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,284$ ), civilstatus  $F(2.59) = 0,285$   $p = 0,753$ , barn  $F(3.58) = 1,065$   $p = 0,371$  och arbetsgrupp ( $\chi^2 = 1,356$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,508$ ).

36/37 ansåg att personalutrymmen är anpassade för både män och kvinnor, 44/59 ansåg att de inte hade ett alltför stressigt arbete, 53/58 ansåg att de kunde påverka arbetssituationen och 57/61 att de kunde påverka arbetstiderna. 51/60 ansåg att de inte hade för lite ansvar i arbetet medan 54/57 ansåg att de inte hade för mycket ansvar i arbetet. 40/43 ansåg

att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön. 58/58 ansåg även att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra större karriärmöjligheter. 50/53 ansåg att de hade tillgång till friskvård. 61/62 tror att de skulle få stöd av sin närmsta chef om de skulle bli utsatta för utfrysning, osynliggörande eller liknande beteende. 62/62 ansåg att arbetsplatsen lämpade sig för både män och kvinnor och 61/62 ansåg att stämningen i arbetsgruppen lämpar sig för både män och kvinnor. 60/61 ansåg att de blir positivt bemötta av sina närmsta arbetskamrater och 51/55 av ledningen. 58/61 ansåg att de på det stora hela trivs på arbetsplatsen. Majoriteten av medarbetarna har således skattat denna dimension rörande arbetsförhållandena som förhållandevis god.

#### *Föräldraledighet (5 §)*

Inte heller några signifikanta effekter fanns på dimension fem och bakgrundsvariablerna kön ( $\chi^2 = 0,007$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,933$ ), ålder  $F(4.49) = 0,495$   $p = 0,739$  civilstatus ( $\chi^2 = 2,587$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,274$ ), barn  $F(3.50) = 0,372$   $p = 0,773$ , arbetsgrupp  $F(2.51) = 0,352$   $p = 0,705$  och ledandebefattning ( $\chi^2 = 0,956$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,328$ ).

Huruvida det fanns en positiv inställning till att kvinnor är föräldralediga anser 40/40 att arbetsgivaren har det, 26/26 att de fackliga organisationerna har det och 50/51 anser att även medarbetarna har det. Motsvarande frågeställning gällande inställningen till mäns föräldraledighet visade resultatet 43/44, 26/26 och 47/48. Av de medarbetare som varit föräldralediga under sin tid på IKEA Trading Services AB har 14/17 haft kontakt med arbetsgivaren under ledigheten och 3/17 hade önskat mer kontakt. 13/13 anser att arbetsgivaren gjort tillräckligt för att underlätta för medarbetarna att vara föräldralediga i önskad utsträckning. 13/17 av medarbetarna upplever att möten förläggs på tider som gör det lätt för dem att ta ansvar för sina barn. 18/18 upplever att de kan påverka sina arbetstider om så skulle behövas. 15/17 anser även att arbetsgivaren gjort tillräckligt för att underlätta för kombinationen barn och arbete.

#### *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (6 §)*

Dimension sex visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader mellan de olika bakgrundsvariablerna, kön ( $\chi^2 = 0,003$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,959$ ), ålder  $F(4.56) = 1,126$   $p = 0,354$ ,

civilstatus  $F(2.58) = 1,547$   $p = 0,222$ , barn  $F(3.57) = 0,704$   $p = 0,553$ , arbetsgrupp  $F(2.58) = 0,997$   $p = 0,375$  eller ledandebefattning ( $\chi^2 = 0,113$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,737$ ).

61/61 av medarbetarna rapporterade att de inte upplevde sig utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön i dagsläget. Under det senaste året har 1/62 upplevt en sexistisk eller könskränkande jargong och 3/62 att de tagit illa vid sig av bilder, skärmläckare eller dylikt av sexuell karaktär. Enkätundersökningen visade även att 1/62 ansåg sig ha blivit utsatta av kunder. På frågan om arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön svarade 3/62 medarbetare att så inte var fallet. 22/56 uppgav att de känner till företagets policy mot sexuella trakasserier och 5/52 känner till arbetsgivarens beredskapsplan för hantering av trakasserier. 32/51 uppgav att de känner till vem på arbetsplatsen de skall vända sig till om de blir utsatta. 11/45 ansåg att det behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

#### *Kompetensutveckling, internrekrytering (7 §)*

När medelvärdeskillnaderna på bakgrundsvariablerna analyserades i dimension sju hittades ett signifikant resultat på ledande befattning och en tendens till signifikant resultat ifråga om arbetsgrupp. Kön ( $\chi^2 = 0,171$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,679$ ) ålder ( $\chi^2 = 4,971$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,290$ ) civilstatus ( $\chi^2 = 2,345$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,310$ ), barn  $F(3.58) = 0,358$   $p = 0,784$  och arbetsgrupp  $F(2.59) = 2,842$   $p = 0,066$  och ledande befattning ( $\chi^2 = 5,539$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,019$ ). De med ledande befattning var mer positiva än de som inte hade ledandebefattning och tendensen visar att de som arbetar i en jämställd arbetsgrupp är mer positiva än de som arbetar i en arbetsgrupp med övervägande män eller kvinnor.

52/62 har uppgett att de haft samtal med sin chef angående kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling. 9/45 av medarbetarna skulle vilja pröva arbetsuppgifter på IKEA Trading som till större delen utförs av det motsatta könet. 9/55 skulle önska kompetensutveckling för att kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter och 9/55 ansåg att arbetsgivaren inte tar vara på deras kompetens eller möjligheter till utveckling på ett bra sätt.

### *Extern rekrytering (8 och 9 §§)*

Vid analys av bakgrundsvariablerna på dimension åtta hittades inga signifikanta resultat, kön ( $\chi^2 = 1,413$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,235$ ) ålder  $F(4,57) = 1,278$   $p = 0,289$ , civilstatus  $F(2,59) = 0,823$   $p = 0,444$ , barn  $F(3,58) = 0,893$   $p = 0,450$ , arbetsgrupp  $F(2,59) = 1,052$   $p = 0,356$  samt ledande befattning ( $\chi^2 = 0,724$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,395$ ).

0/59 av medarbetarna upplevde att det finns krav eller tester som missgynnar något kön under rekryteringsprocessen. 0/46 angav att de har fått frågor under anställningsintervjun som kan anses könsdiskriminerande. 32/40 känner till om arbetsgivaren ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön. 33/55 ansåg det viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen inom varje kategori av arbetstagare.

### *Lönefrågor (10 och 11 §§)*

Dimension nio visade signifikanta resultat på medelvärdeskillnaderna på bakgrundsvariablerna kön och ledande befattning, kön ( $\chi^2 = 4,950$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,026$ ), ålder  $F(4,57) = 1,833$   $p = 0,135$ , civilstatus  $F(2,59) = 0,872$   $p = 0,423$ , barn  $F(3,58) = 1,870$   $p = 0,145$ , arbetsgrupp  $F(2,59) = 0,051$   $p = 0,950$  samt ledande befattning ( $\chi^2 = 18,882$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,000$ ). Män (M 1,53 (SD 0,26)) skattade mer negativt än kvinnor (M 1,38 (SD 0,22)) och de som uppgav ledande befattning (M 1,72 (SD 0,22)) skattade mer negativt än de som inte uppgav att de hade ledande befattning (M 1,38 (SD 0,20)).

25/47 av de tillfrågade trodde inte att män och kvinnor får lika lön för lika arbete och 22/43 trodde inte heller att män och kvinnor får lika lön för likvärdigt arbete på IKEA Trading Services AB. 19/33 ansåg att löneförmåner inte är rättvist fördelat mellan män och kvinnor och 17/32 ansåg inte heller att eventuell bonus eller prestationslöner är rättvist fördelade mellan könen. 53/58 har fått ta del av lönekartläggningen och analys som gjorts av lönerna på IKEA Trading Services AB samt tagit del av den årliga handlingsplanen. Det kan således konstateras att medarbetarna inte upplever att lönerna är rättvist fördelade mellan män och kvinnor trots att de tagit del av den kartläggning som gjorts. 3 av 56 har undvikit att vara föräldralediga på grund av hot om sämre löneutveckling.

### *Jämställdhet – totalt*

Vid en analys av medelvärdesskillnaderna på bakgrundsvariablerna och hela enkäten blev resultatet följande: kön ( $\chi^2 = 2,551$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,110$ ), ålder  $F(4.57) = 2,866$   $p = 0,031$ , civilstatus  $F(2.59) = 1,661$   $p = 0,199$ , barn  $F(3.58) = 2,097$   $p = 0,110$ , arbetsgrupp  $F(2.59) = 0,398$   $p = 0,674$ , ledande befattning ( $\chi^2 = 9,858$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,002$ ). De signifikanta resultaten på ålder och ledande befattning visar att det är män och personer i ledande befattning som har skattat mest negativt.

### *Analys av objektiv work-life balance*

Av de tillfrågade uppgav 52 respondenter antal arbetade arbetstimmar per vecka vilket visade på ett spann mellan 20 och 110 timmar ( $M = 46,85$ , ( $SD = 13,85$ )). En ANOVA visade att det fanns en signifikant skillnad av medelvärdena  $F(19.32) = 3,627$   $p = 0,001$  där de som arbetade fler timmar upplevde en högre subjektiv work-life balance än de som arbetade färre timmar. Av dessa uppgav 51 respondenter önskade antal arbetstimmar per vecka vilket varierade från 20 till 80 timmar ( $M = 40,27$ , ( $SD = 8,03$ )). Generellt önskar arbetstagarna att minska antalet arbetstimmar med 6,58 timmar per vecka. Ingen signifikant effekt upptäcktes här mellan den önskade minskningen i arbetstimmar och den subjektivt upplevda work-life balance  $F(13.36) = 1,598$   $p = 0,132$ . Medarbetarna på det undersökta företaget reser i genomsnitt ( $N = 44$   $M = 725,32$  ( $SD = 806,795$ )) timmar per år. De som angivit fler restimmar än medel hade dock inte en nämnvärt högre subjektiv work-life balance ( $N = 14$ ,  $M = 2,297$  ( $SD = 0,531$ )) än de som angett färre än 725,32 restimmar ( $N = 30$ ,  $M = 2,191$ , ( $SD = 0,498$ )). Under de senaste 6 månaderna har 87,1 procent angivit att de arbetat sent minst en gång i veckan ( $N = 62$ ). Inga signifikanta effekter hittades mellan frågan och den subjektivt upplevda work-life balance  $F(5.56) = 1,919$   $p = 0,106$ . Vidare har 48,4 procent arbetat en lördag eller söndag de senaste 6 månaderna ( $N = 62$ ). Inga signifikanta effekter fanns här mellan frågan och den subjektivt upplevda work-life balance  $F(4.57) = 2,068$   $p = 0,097$ . 96,5 procent av de tillfrågade har uppgett att den arbetade övertiden inte är schemalagd. Ingen signifikant effekt fanns mellan frågan och den subjektiva work-life balance  $F(2.54) = 0,379$   $p = 0,687$ . 30 procent anser att de får betalt för övertid, 5 procent att de ibland får betalt och 65 procent att de aldrig får betalt för övertid ( $N = 57$ ). Inga signifikanta

effekter fanns när denna fråga analyserades med den subjektivt upplevda work-life balance  $F(2.57) = 2,396$   $p = 0,100$ . På frågan om de får ledigt som kompensation för arbetad övertid svarade (N = 59) 27,1 procent att de alltid får det, 39 procent att de får det ibland och 33,9 procent att de aldrig får det. Ingen signifikant effekt hittades mellan denna fråga och den subjektivt upplevda work-life balance  $F(2.56) = 2,402$   $p = 0,100$ . Om de anställda få annan ekonomisk ersättning för övertid så som uppskattning svarade (N = 57) 5,3 procent att de alltid får det, 28,1 procent att de ibland får det samt 66,7 procent att de aldrig får det, ingen signifikant effekt fanns mellan denna fråga och den subjektivt upplevda work-life balance  $F(2.54) = 0,441$   $p = 0,646$ . 55,4 procent av medarbetarna anser att de kan säga ifrån om de inte är i form att arbeta extra timmar, 33,9 procent att det kan säga ifrån ibland och 10,7 procent att de aldrig kan säga ifrån (N = 56). En univariat ANOVA visade en signifikant skillnad mellan den subjektivt upplevda work-life balance och huruvida medarbetaren kan säga ifrån  $F(2.53) = 5,945$   $p = 0,005$ . De som upplever att de alltid kan säga ifrån hade lägre subjektivt upplevd work-life balance än de som kunde säga ifrån ibland eller aldrig. Och de som kunde säga ifrån ibland hade lägre subjektivt upplevd work-life balance än de som aldrig kunde säga ifrån. 43,1 procent anser att de på det hela taget är nöjda med antalet arbetade timmar och 56,9 procent att de ibland är nöjd med antalet (N = 58). En univariat ANOVA visade att de som alltid är nöjda med antalet arbetade timmar har signifikant lägre subjektivt upplevd work-life balance än de som ibland är nöjda  $F(1.56) = 8,625$   $p = 0,005$ . 86,4 procent tar alltid ut hela semestern och 13,6 procent gör inte det (N = 59). En univariat ANOVA visade att det inte fanns någon signifikant effekt dem mellan den subjektiva work-life balance och huruvida all semester tas ut  $F(1.57) = 0,186$   $p = 0,668$ .

#### *Analys av subjektiv work-life balance*

Den subjektivt upplevda work-life balance (N = 62 M = 2,139 SD = 0,481) analyserades i förhållande till bakgrundsvariablerna med en univariat ANOVA vilket inte visade på någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor ( $F(1.60) = 1,327$   $p = 0,254$ ). Inte heller på de övriga variablerna ålder ( $F(4.43) = 0,185$   $p = 0,945$ ), barn ( $F(3.43) = 0,054$   $p = 0,983$ ), civilstatus ( $F(2.57) = 0,479$   $p = 0,622$ ) och ledande befattning ( $F(1.60) = 0,008$   $p = 0,928$ ) visades signifikanta effekter.



24 procent (N = 15) av respondenterna hade skattat ett medelvärde högre än 2,5 på den subjektivt upplevda work-life balance. En kvalitativ analys gjordes av dessa och därefter en analys av medelvärdesskillnaden med hjälp av en Chi-Square, se tabell 4. Således visades ett signifikant resultat på civilstatus och ledande befattning.

Tabell 4

*Demografisk karaktäristisk av de med medel över 2,5 på work-life balance*

Variabel	N	$\chi^2$	df	p
Kön		5,4	5	0,369
Kvinnor	5			
Män	10			
Ålder		7,67	3	0,053
18-30	2			
31-40	4			
41-50	8			
51-60	1			
Civilstatus		5,4	1	0,020
Gift/sambo	12			
Singel/särbo	3			
Barn		2,8	2	0,247
Inga barn	8			
Barn	7			
Arbetsgrupp		2,8	2	0,247
Övervägande kvinnor	4			
Övervägande män	8			
Jämställt	3			
Ledande befattning		8,1	1	0,005
Ja	2			
Nej	13			

N 15

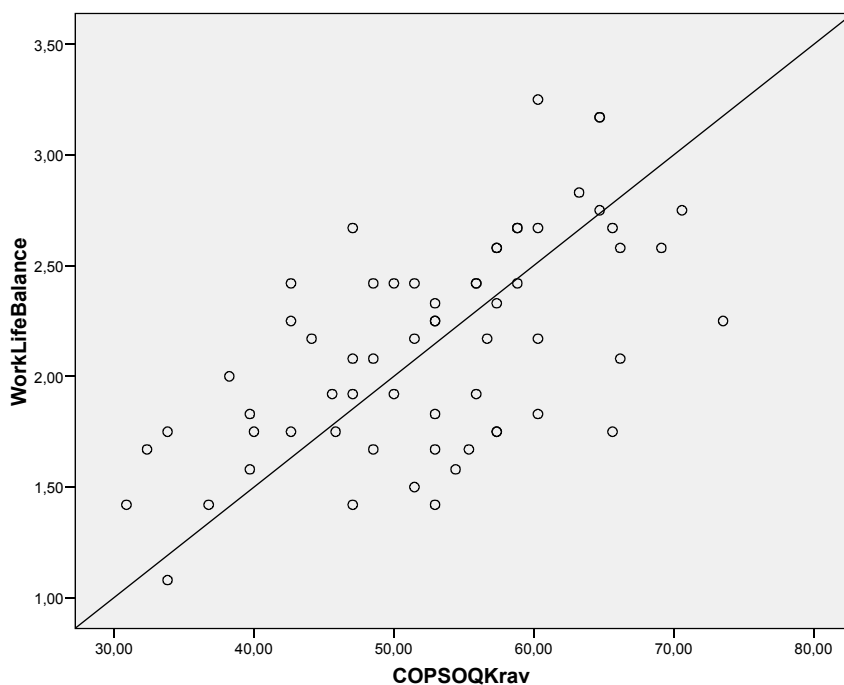
### *Analys av COPSQ – jämställdhet – work-life balance*

Vidare gjordes en korrelation mellan de olika enkäterna för att se om det fanns något samband mellan de olika dimensionerna i COPSQ, jämställdhetsenkäten och work-life balance.

Det finns en korrelationseffekt mellan Work-life balance och dimensionen arbetstillfredsställelse på COPSQ  $r = -0,272$   $p = 0,017$   $R^2 = 0,074$ .

Det finns en tendens till korrelationseffekt mellan work-life balance och dimension nio i jämställdhetsenkäten  $r = -0,248$   $p = 0,052$   $R^2 = 0,061$ . Det fanns en korrelationseffekt mellan work-life balance och krav dimensionen på COPSQ  $r = 0,603$   $p = 0,000$   $R^2 = 0,363$ . En förklarad varians på 36 procent anses av uppsatsförfattarna som god. Det vill säga ju högre upplevd obalans i livet desto mer krav upplevs på arbetsplatsen, se figur 1.

*Figur 1. Korrelation mellan COPSQ och Work-life balance.*



Tabell 2

## Demografiska bakgrundsvariabler och COPSOQ

Bakgrundsvariabel	1	2	3	4
Kön	$F(1,53) = 0,339$ $p = 0,563$	$F(1,57) = 0,831$ $p = 0,366$	$F(1,57) = 5,871$ $p = 0,019^*$	$F(1,56) = 4,916$ $p = 0,031^*$
Ålder	$F(4,57) = 0,898$ $p = 0,471$	$F(4,57) = 2,362$ $p = 0,064$	$F(4,57) = 1,876$ $p = 0,366$	$F(4,56) = 0,859$ $p = 0,494$
Civilstatus	$F(2,57) = 0,588$ $p = 0,559$	$F(2,57) = 1,402$ $p = 0,254$	$F(2,57) = 0,472$ $p = 0,626$	$F(2,56) = 0,573$ $p = 0,567$
Barn	$F(3,55) = 0,722$ $p = 0,543$	$F(3,55) = 1,653$ $p = 0,188$	$F(3,55) = 2,659$ $p = 0,057$	$F(3,54) = 2,0$ $p = 0,125$
Arbetsgrupp	$F(2,56) = 0,070$ $p = 0,350$	$F(2,56) = 0,249$ $p = 0,778$	$F(2,56) = 0,911$ $p = 0,408$	$F(2,55) = 2,566$ $p = 0,086$
Ledande befattning	$F(1,58) = 0,002$ $p = 0,967$	$F(1,58) = 5,523$ $p = ,022^*$	$F(1,58) = 2,829$ $p = 0,098$	$F(1,57) = 2,905$ $p = 0,094$

\*. Signifikant på  $\alpha = .05$  nivå

## Diskussion

Uppsatsens syfte är att genom en explorativ studie undersöka de anställdas upplevda jämställdhet för att ge underlag till en jämställdhetsplan. Frågeställningen är således att kartlägga hur IKEA Trading Services AB:s anställda upplever den psykosociala arbetsmiljön, jämställdheten på företaget och work-life balance och huruvida dessa kan relateras till varandra. Det är särskilt intressant att se huruvida bakgrundsvariabeln kön ger några signifikanta resultat.

Tre av de fyra huvudkategorierna i COPSOQ visade på ett positivt resultat. Kategorin krav var således den enda kategorin som visade ett resultat som tenderade åt det negativa hållet då kraven i arbetet visade sig vara något högre än medel. Merparten av underdimensionerna var också över medlet förutom feedback på arbetet, kvantitativa krav, kognitiva krav, sensoriska krav och rollkonflikter. Kategorin inflytande på arbetsplatsen skattades mer positivt av de med ledande befattning än de som inte hade ledande befattning. På kategorin ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet skattade kvinnor mer positivt än män. Så även på kategorin arbetstillfredsställelse. COPSOQ överlag visar på en positiv bild av den upplevda psykosociala arbetsmiljön. Men märk här att ingen dimension eller kategori skattades med ett maxresultat vilket betyder att det finns mycket kvar att göra för att arbetsmiljön skall upplevas som fullt tillfredsställd. Respondenterna i undersökningen har alla en fast anställning och kan antas arbeta i en fysiskt god miljö. För att här börja med att dra paralleller till Maslows behovshierarki (1954) stödjer resultatet att trygghet och fast anställning, som kan anses vara grundläggande behov, inte räcker för att de anställda skall uppleva sin psykosociala arbetsmiljö som fullt tillfredsställd. Då det inte har funnits någon möjlighet att jämföra resultatet mellan olika anställningsformer skall det dock inte dras för starka paralleller. Vidare kan resultatet diskuteras i jämförelse till förväntningsteorin (Kaufmann & Kaufmann, 2005) då det kan konstateras att enbart lön som incitament inte har tillräcklig verkan för att ge fullt tillfredsställda medarbetare. Det skulle vara intressant att studera detta närmare för att se hur en löneförhöjning påverkar en individs upplevda arbetstillfredsställelse och för hur lång tid. Enligt Hertzbergs (1957) arbetskaraktäristiska modell räcker det inte heller med att hygienfaktorer såsom fysiska och sociala arbetsförhållanden är tillgodosedda för att skapa trivsel på arbetsplatsen. I modellen är det istället områden såsom arbetsuppgifter, personlig utveckling och ledarskap som spelar in för att den psykosociala arbetsmiljön skall upplevas som tillfredsställd, vilket stöds av resultatet.

Ledarskapet har visat sig ha en stor betydelse för klimatet på arbetsplatsen och de anställdas arbetstillfredsställelse (SKTF, 2007). Kvaliteten på ledarskapet skattades strax över medel med en standardavvikelse på knappt 20 vilket tyder på att det finns en stor variation i hur de anställda upplever ledarskapet på IKEA Trading Services AB. Den stora spridningen kan antingen förklaras genom de anställdas olika förväntningar och upplevelser av ledarskapet eller genom en stor variation i ledarskapsstilar hos de aktuella cheferna. På grund av att arbetsgrupperna var små undersöktes inte ledarskapet i de enskilda arbetsgrupperna för att ingen enskild ledare eller medarbetare skulle kunna pekats ut. IKEA förespråkar ett ledarskap som både är situationsbaserat och uppfyller alla de ledarskapsstilar som enligt Angelöw (2002) skall leda till ett konstruktivt ledarskap och goda förutsättningar för en god arbetsmiljö. Enligt IKEA ställer chefskapet stora krav på individen och menar att en person blir accepterad som ledare först när dennes chefskap efterfrågas. Förutsatt att cheferna på det undersökta bolaget arbetar med sitt ledarskap på det sätt som förespråkas av IKEA kan detta resultat tolkas på tre sätt: det är svårt som ledare uppfylla samtliga önskemål; företaget ser inte till att det ges möjlighet till det förespråkade ledarskapet genom exempelvis tillräcklig utbildning och stöd; den här ledarskapstilen passar inte in i organisationen eller för de respektive arbetsgrupperna. De brister i ledarskapet som kan ses i resultatet i COPSQ är främst bristen i att ge feedback på arbete. Men organisationen brister även i att ge de anställda en upplevelse av att de har inflytande (underdimensionen inflytande) samt i att ge information (underdimensionen förutsägbarhet). Uppsatsförfattarna anser att det är viktigt att synliggöra denna typ av brist i ledarskap för att organisationen sedan skall kunna vidta åtgärder och gå vidare med mer stöd och utbildning.

COPSQ tar främst upp negativa krav och därmed bör resultatet för kategorin och de olika underdimensionerna ligga under medel. Kategorin krav visade ett resultat på strax över medel vilket indikerar att kraven i arbetet är något högre än medel. Underdimensionen kognitiva krav skattades långt över medel, vilket visar att de anställda upplever att deras arbetsuppgifter ställer höga krav gällande exempelvis kreativitet och beslutsfattande. Krav är enligt Karaseks och Theorells (1990) krav och kontrollmodell komplext och något som får ses i samband med andra faktorer såsom upplevd meningsfullhet, frihetsgrad i arbetet och möjlighet till utveckling. Dessa faktorer som ligger under kategorin inflytande på arbetsplatsen skattades förhållandevis högt. Denna kombination av höga krav och högt inflytande borde således enligt Karasek och Theorell (1990) skapa goda förutsättningar för en utmanande och spännande arbetsmiljö. Eftersom

resultatet samtidigt har visat på en positiv korrelation mellan höga krav i COPSOQ och en upplevd obalans i work-life balance tyder detta på att de krav som mäts i COPSOQ skall ses som främst negativa med ett önskvärt resultat på noll för kategorin. Det kan vidare vara så att inflytandet på arbetsplatsen bör öka än mer såsom visas i krav- och kontrollmodellen (Karasek och Theorell, 1990). En annan tänkbar anledning till resultatet är att det brister i det situationsbaserade ledarskapet där ledaren skall matcha nivån mellan krav och kontroll utifrån individens eller gruppens karaktäristiska och mognad (Maltén, 1997). Då inga individuella personlighetsegenskaper mätts i denna undersökning kan det inte dras några slutsatser huruvida det är individuella skillnader som genererat detta resultat.

Underdimensionerna sociala relationer och känsla av gemenskap i kategorin ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet gav ett mycket högt resultat. Även underdimensionen socialt stöd fick ett högt resultat. Detta är positivt då dessa faktorer anses kunna skapa lyckliga medarbetare med god hälsa och bättre balans mellan arbetsliv och privatliv (Angelöw, 2002). Dessa faktorer bör även kunna ses som gynnsamma för gott samarbete och därmed motivationsfaktorer som främjar trivseln (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Möjligen kan detta resultat vara en följd av IKEA-andan och IKEA:s uttalade vision om att sätta den enskilda människan och gemenskapen i centrum (Vår personalidé, 2007).

Dimension nio på jämställdhetsenkäten visade att respondenterna ansåg att löner och andra incitament inte var rättvist fördelade mellan könen. Enligt likavärdesteorin (Adams, 1963a, 1965 i Goodman & Friedman, 1971) skulle detta kunna antas korrelera positivt med arbetstillfredsställelse i COPSOQ men ingen signifikant effekt fanns i undersökningen. Detta visar på att de anställdas arbetstillfredsställelse i högre grad kan beror på andra faktorer såsom exempelvis en upplevd work-life balance (Huges & Bozionelos, 2007). Detta styrks också av den, om än något svaga, korrelation som fanns mellan den subjektivt upplevda work-life balance och kategorin arbetstillfredsställelse i COPSOQ. Att drygt hälften av de tillfrågande inte tror att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete kan enligt likavärdesteorin leda till en likavärdeskonflikt och som kan skapa en brist på motivation och i slutändan även till att personen i fråga säger upp sig (Adams, 1963a, 1965 i Goodman & Friedman, 1971). Då fler än hälften av respondenterna uppger att de tagit del av lönekartläggning och lönekriterier kan det tyda på att de kriterier som finns inte upplevs som rättvisa vilket även det kan påverka individens motivation att prestera negativt (Greenberg, 1990, 2000 i Kaufmann & Kaufmann, 2005). Enkäten ger inte svar

på vari orättvisan ligger, det vill säga huruvida det är kvinnor eller män som anses få sämre betalt, vilket hade varit önskvärt. Resultatet visar att det är män och personer i ledande befattning som har skattat mest negativt. Anledningen till detta är svårt att uttala sig om utan någon vidare undersökning av de faktiska förhållandena. Att både män och personer i ledande befattning har gett ett signifikant resultat i den här frågan kan bero på att det är fler män än kvinnor som har uppgett att de har en ledande befattning.

Balansen i work-life balance skattades generellt till en nivå av *integration* vilket innebär en någorlunda balans mellan arbete och fritid (Clutterbuck, 2004) En fjärdedel av respondenterna skattade högre än 2,5 på den subjektivt upplevda work-life balance och hamnar därmed snarare på nivån *conflict* (Clutterbuck, 2004). I denna grupp var det signifikant fler gifta/sambo än singel/särbo. Det var även signifikant fler respondenter med icke ledande befattning i denna grupp vilket går emot tidigare forskning (Guest, 2002).

I den objektiva delen av work-life balance uppgav respondenterna att de i genomsnitt arbetade mer än den svenska 40 timmarsveckan och de flesta önskade en minskning mot 40 timmar. Att denna önskade minskning inte påverkat den subjektivt upplevda work-life balance kan ses som intressant och kan tyda på att det är just en önskning. Det kan också ses i resultatet angående ifall respondenterna var nöjda med antalet arbetade timmar där ingen skattat svarsalternativet att de konstant var missnöjda. Resultatet på denna fråga visade ett samband mellan den objektiva och den subjektiva delen på work-life balance, vilket är i linje med den korrelation som skall finnas enligt Guest (2002). Work-life balance-enkäten visade att de som inte kände att de kunde säga ifrån om de inte var i form för att arbeta över hade högre subjektivt upplevd work-life balance än de som kände att de kunde säga ifrån, något som skulle kunna härledas till individuella skillnader (Guest, 2002). Enligt Johanssons (2002) studie kan detta på längre sikt leda till långtidssjukskrivningar som är kostsamma för företaget och således bör IKEA Trading Services AB undersöka detta vidare.

Många av de anställda har ett arbete som innebär mycket resande men detta är inte något som har påverkat deras skattning av den subjektiva upplevelsen av work-life balance. På frågan om huruvida de anställda får betalt för övertid eller inte är svaren spridda vilket kan förklaras med att IKEA Trading Services AB tillämpar två olika lönesättningssystem. Då det inte fanns några signifikanta effekter mellan denna fråga och den subjektivt upplevda work-life balance kan det konstateras att det inte har någon betydelse för den upplevda balansen. Merparten

av respondenterna uppger att de inte får någon icke-ekonomisk ersättning för att de arbetar övertid vilket också kan vara en anledning till den mycket låga skattningen av underdimensionen feedback i arbetet i COPSOQ.

En betydande brist i undersökningen som helhet är den trots allt låga svarsfrekvensen, vilket gör att det inte går att dra några faktiska slutsatser om förhållandet på den aktuella arbetsplatsen. Det hade därför varit önskvärt att kartlägga ett större antal av de anställda även om svarsfrekvensen kan anses god för studier av denna karaktär. Som alltid vid enkätundersökningar finns en risk i att respondenten kan missförstå en fråga eller uppge fel bakgrundvariabler, detta kan emellertid vara svårt att kontrollera. Frågorna i COPSOQ var ställda på ett sätt som gör att svaren baseras på den enskildes referensram av vad exempelvis svarsalternativet *ofta* innebär (Trost, 2001) vilket gör att svaren inte behöver vara fullt jämförbara. Att enkäten till sin helhet är något lång kan skapa ytterligare problem såsom bristande intresse hos respondenten och utmattning.

Sammanfattningsvis har bakgrundsvariabeln kön inte gett stora skillnader i resultatet vilket utifrån studiens syfte och frågeställning ses som positivt. Då det funnits skillnader har de visat på att kvinnor skattat mer positivt än män vilket är tänkvärt då jämställdhetslagens primära syfte är att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet (Göransson & Nordlöf, 2006). Att dubbelt så många män som kvinnor upplever en hög grad av obalans är ett intressant resultat då debatten riktar in sig på att fler kvinnor än män anses vara dubbelarbetande med hem och barn (JämO, 2006). Vad som är orsaken till detta skulle vara intressant att undersöka vidare. Då studien är explorativ och består av ett litet sampel kan inga generaliseringar dras. Som tidigare teorier visat finns det mycket att vinna på att personalen mår bra och upplever sin arbetsmiljö som tillfredsställande och rättvis (Rubenowitz, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005; Adams, 1963a, 1965 i Goodman & Friedman, 1971; Greenberg, 1990, 2000 i Kaufmann & Kaufmann, 2005; Karasek & Theorell, 1990; Angelöw, 2002). Ämnet är även viktigt utifrån ett samhällsperspektiv där alla borde ha rätt till samma villkor och möjligheter. Det är av denna anledning viktigt att området utforskas vidare.

För att utforska ämnet vidare hade det varit intressant att göra en jämförande studie med en organisation med en annan typ av företagskultur än den som råder på IKEA Trading Services AB, för att se huruvida eventuella skillnader påverkar upplevelsen av jämställdhet. En uppföljande studie efter det att jämställdhetsplanen implementerats i bolaget skulle vidare vara



intressant att göra för att se om arbetsmiljön och nivån av work-life balance förändras i förhållande till den upplevda jämställdheten. Vidare hade det varit intressant att kontrastera de resultat som jämställdhetsenkäten genererat till faktiska förhållanden på företaget som exempelvis lönekartläggning för att utröna om upplevelsen av att lönerna på företaget inte är rättvist fördelade kan härledas till ojämställda löner.

## Referenser

- Allen, T., D., (2001). Family supportive Work Environment: the role of organisational perception. *Journal of vocational Behavior*, 58, 414 – 435.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser - att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsupplysningen.se (2007). Hämtat 2007-11-06 från [http://arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page\\_350.aspx](http://arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_350.aspx).
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but still at work – an empirical study of sickness presenteeism. *Journal of epidemiology and community health* 54, 502 – 509.
- Bliese, P. D., & Britt, T. W. (2001). Social support, group consensus and stressor–strain relationships: Social context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 425–436.
- Bulger, C., A., Matthews, R., A. & Hoffman, M., E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12, 365 – 375.
- Clark, S., C. (2001). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348 – 365.
- Clutterbuck, D. (2004). *The HR guide to organisational change. Managing work-life balance*. London: Jaico Publishing house.
- Ek, Å., Arvidsson, M., Akselsson, R., Johansson, C.R. & Josefsson, B. (2003). Safety culture in air traffic management: Air traffic control. 5th USA/Europe ATM R&D Seminar, June 23-27, 2003. Budapest, Hungary.
- Festinger, L. (1950). Informational social comparison. *Psychological Review*, 57, 271–282.
- Finansdepartementet (2006). Fördelningen av ekonomiska resurser mellan män och kvinnor. Hämtat 2008-01-07 från <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/69642>.
- FN: s allmänna förklaring (2007). Hämtat 2008-01-06 från [http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?module\\_instance=7](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?module_instance=7).
- Friedman, A, & Goodman, P. S. (1971). An examination of Adams' theory of inequity. *Administrative Science Quarterly*, 16, 271–288.
- González-Romá, V., Peiró, J. M., & Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87, 465–473.

- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years. *Leadership Quarterly*, 6, 219–247.
- Greenberg, J. (2000). *Promote procedural justice to enhance acceptance of work outcomes. A handbook of principles of organized behavior*. Oxford: Blackwell.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Grandey, A., A., Cordeiro, B., L., & Michael J. H. (2007). Work-family supportiveness organizational perceptions: Important for the well-being of male blue-collar hourly workers? *Journal of Vocational Behavior*, 71, 460 – 478.
- Göransson, H. G. & Nordlöf, C. (2006). *Arbetslagstiftningen – Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2006*, 33:e ed: Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Guest, D., E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255 – 279.
- Hall, D., T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 3, 213 – 223.
- Hausmann, R., Tyson, L., D. & Zahidi, S. (2007). *The global gender gap report 2007*. World Economic Forum. Hämtat 2008-01-08 från <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Bloch Snyderman, B. (1957). *The motivation to work*. Pittsburgh: Psychological service of Pittsburgh.
- Hogg, M., A. & Vaughan, G., M. (2005). *Social psychology*. London: Sages publication.
- Huges, J. & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. *Personell Review*, 39, 145 – 154.
- IKEA (2007a). Vår vision. Hämtat 2007-12-29 från [http://www.ikea.com/ms/sv\\_SE/about\\_ikea/our\\_vision/better\\_life.html](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/about_ikea/our_vision/better_life.html).
- IKEA (2007b). Fakta och siffror. Hämtat 2007-12-29 från [http://www.ikea.com/ms/sv\\_SE/about\\_ikea/facts\\_figures/ikea\\_is\\_organized.html](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/about_ikea/facts_figures/ikea_is_organized.html).
- Johansson, G., (2002). Work-life balance: the case of Sweden in the 1990s. *Social Science Information* 41, 303 – 317.

- Jones, F., Burke, R., J. & Westman, M. (2005). Work and life: the road ahead. I Jones, F., Burke, R., J. och Westman, M (Red.), *Work-life balance a psychological perspective*. (pp. 290-297). New York: Psychological press.
- JämO – att arbeta fram en jämställdhetsplan. Enkätmall, (2007). Hämtat 2007-10-20 från [http://www.jamombud.se/docs/Grundbokenkatmall\\_nov07.pdf](http://www.jamombud.se/docs/Grundbokenkatmall_nov07.pdf).
- Karasek, R. & Theorell T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kozlowski, S. W. J., & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology* 4, 546-553.
- Kristensen, T. & Borg, W. (n.d.). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A questionnaire on psychosocial working conditions, health and well-being in three versions*. Denmark, Copenhagen: Psychosocial Department, National Institute of Occupational Health.
- Kristensen, T. S. (1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 246-260.
- Kristensen, T. S. (2002). A new tool for assessing psychosocial factors at work: the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *TUTB Newsletter*, 19-20, 45-47.
- Kristensen, T. S., Borg, V. & Hannerz, H. (2002). Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30, 41-48.
- Lenéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi*. Finland: Natur och Kultur.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585–634.
- Lundberg, S. (2007). Kvinnoledda företag mest lönsamma. *Dagens nyheter*, 2007-09-26. Hämtat 2008-01-07 från <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=697235>.
- Maltén, A. (1997). *Pedagogiska frågeställningar - en introduktion till pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Maslow, A., H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Maslow, A., H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. New York: Van Nostrand Reinhold.

- Nielsen, K., Brenner, S-O., Unkel, S. & Weikert, C. (2003). Work and well-being in Skåne: A norm study exploring working conditions and employee well-being in Skåne. *Work Science Research Bulletin*, 5:2003. Kristianstad: WHOLE. ISSN 1650-0806.
- Om lön och belöning, (2003). Informationsblad, IKEA.
- Rothbard, N., P. & Dumas, T., L. (2005). Research perspectives: managing the work-home interface. I Jones, F., Burke, R., J. och Westman, M (Red.), *Work-life balance a psychological perspective*. (pp. 71 - 90). New York: Psychological press.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- SKTF (2007a). Hämtat 2007-11-07 från <https://www.sktf.se/Templates/Page.aspx?id=1980>.
- SKTF (2007b). Hämtat 2007-11-06 från [https://www.sktf.se/Templates/Page\\_\\_\\_\\_\\_9447.aspx](https://www.sktf.se/Templates/Page_____9447.aspx).
- Svensson, R. (2004). *Uppdrag pappa*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Vår personalidé (2007). Informationsblad, IKEA.
- TCO (2007). Livspusslet. Hämtat 2007-11-10 från [http://www.tco.se/Templates/Page2\\_\\_\\_\\_\\_710.aspx](http://www.tco.se/Templates/Page2_____710.aspx).
- Tillberg, A. (2007). ”De går ifrån sina gråtande barn på dagis”. *Jämsides*, 5. Hämtat 2008-01-07 från <http://www.jamombud.se/Jamsides/tidigarenummer/degarifransinag.asp>.
- Torekull, B. (2007). *Historien om IKEA*. Tyskland: GGP Media GmbH.
- Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Zohar, D. & Luria, G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, 89, 322–333.



Handlingsplan Jämställdhetsarbete VÅ 2008

Remiss/Utgåva: 2007-12-11

Utfärdad av: Joséphine Malmberg och Emelie Bjurenfors

**IKEA Trading Services AB**

Fastställd av:

## Jämställdhetsplan VÅ 2008

På uppdrag av IKEA Trading Services AB har Joséphine Malmberg och Emelie Bjurenfors från Lunds Universitet i en D-uppsats utarbetat en jämställdhetsplan utifrån ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv. Jämställdhetsplanen bygger på en enkätundersökning och analys av den upplevda psykosociala arbetsmiljön, work-life balance och den upplevda jämställdheten utifrån svensk lagstiftning.

Målet med jämställdhetsplanen är att uppnå en arbetsplats där *alla* medarbetare upplever att arbetsförhållandena är rättvisa och ger *alla* samma möjligheter i samstämmighet med svensk jämställdhetslagstiftning. Syftet är att skapa arbetsförhållande som är gynnsam både för IKEA Trading Services AB och medarbetarna med motiverade och engagerade medarbetare som resultat.

” Det mesta är ännu ogjort. Underbara framtid!”

## Arbetsförhållandena

### BESKRIVNING

Arbetsförhållandena består av flera olika faktorer såsom den fysiska arbetsmiljö och den upplevda psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön består av faktorer som krav i arbetet, inflytande på arbetsplatsen, ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet samt arbetstillfredsställelse.

I den svenska arbetsmiljölagen är målsättningen att miljön skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende och vara tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen. Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Man skall sträva efter att ordna arbetet så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation. Enligt svensk jämställdhetslag ska arbetsgivaren även se till att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män. Bestämmelsen handlar bland annat om att arbetsgivaren ska se till att det inte finns några organisatoriska, fysiska eller psykosociala hinder (källa JämO).

### MÅL

Vad som skall uppnås.

### NULÄGE

Arbetsmiljön undersöktes i ett självskattningstest där medarbetarna fick ta ställning till olika påståenden på en skala från 0-100. I en analys av de olika psykosociala dimensionerna, krav i arbetet (N = 62 M = 52,70 (SD = 9,926))\* , inflytande på arbetsplatsen (N = 62 M = 68,58 (SD = 10,09))\* , ledarskap, stöd och kommunikation i arbetet (N = 62 M = 62,22 (SD = 11,83))\* samt arbetstillfredsställelse (N = 61 M = 67,42 (SD = 18,75))\* visade alla dimensionerna på ett resultat över medel > 50. Den enda dimensionen som då visar en tendens till ett negativt resultat är krav i

arbetet som visar på att kraven är något högre än medel. Särskilt rörande underdimensionen kognitiva krav i kategorin krav som visade på  $M = 70,16$  ( $SD = 11,75$ ).

Den enkät som denna jämställdhetsplan bygger på tar främst upp negativa krav och därmed bör resultatet för kategorin och de olika underdimensionerna ligga under medel. Kategorin krav visade ett resultat på strax över medel vilket indikerar att kraven i arbetet är något högre än medel. Underdimensionen kognitiva krav skattades långt över medel, vilket visar att de anställda upplever att deras arbetsuppgifter ställer höga krav gällande exempelvis kreativitet och beslutsfattande. Krav är komplext och får ses i samband med andra faktorer såsom upplevd meningsfullhet, frihetsgrad i arbetet och möjlighet till utveckling. Dessa faktorer som ligger under kategorin inflytande på arbetsplatsen skattades förhållandevis högt.

En positiv aspekt utifrån jämställdhetssynpunkt var att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor.

Hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö anses påverka sjukfrånvaron. Inom IKEA Trading Services AB uppgick den totala sjukfrånvaron under 2007 till \_\_% av ordinarie arbetstid. Bland männen uppgick sjukfrånvaron till \_\_% och för kvinnorna \_\_% (för mer detaljerad information se bilaga).

## ÅTGÄRDER VÅ 2008

Vad skall göras.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.



## Balans mellan arbetsliv och fritid

### BESKRIVNING

Traditionellt sätt har kvinnan huvudansvaret för hem och barn medan mannen är familjeförsörjare. Att ha huvudansvaret för hemmet och samtidigt lönearbeta kan kallas dubbelarbete. Det är viktigt att känna en balans mellan de två domänerna arbete och fritid/icke arbete, då en upplevd obalans kan leda till missnöje av arbetet, uppsägningar och frånvaro. Det är således viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv att undersöka hur balansen ser ut på IKEA Trading Services AB för att eventuellt kunna vidta åtgärder. Balansen mellan arbetsliv och fritid har mätts genom ett work-life balance test. Testet mäter huruvida medarbetarna upplever en god balans mellan de två domänerna. Det är den subjektiva upplevelsen som är intressant just därför att individer befinner sig på olika steg i livet vilket betyder att ett visst antal arbetstimmar hos en individ kan innebära balans men hos en annan individ obalans. Skalan på testet går från 1 som står för en mycket god balans till 5 som betyder maximal obalans. Här har allt över 2,5 valts att betraktas som dåligt.

### MÅL

Vad som ska uppnås.

### NULÄGE

Testet visar att den upplevda balansen på företaget är god ( $N = 62$   $M = 2,139$   $SD = 0,481$ )\* och att det inte finns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Balansen mellan arbetsliv och fritid är alltså god. 15 medarbetare av de 62 som svarat (24%) upplevde en obalans, det vill säga skattade sig högre än 2,5. Av dessa medarbetare var 10 män, 12 gifta/sambo, 7 hade hemmavarande barn under 12, och 13 hade inte ledande befattning. 8 av dessa 15 tillhörde en arbetsgrupp som består av flest män.

Det finns ett samband mellan work-life balance och upplevelsen av krav på arbetsplatsen på det viset att de korrelerar positivt. En individ som upplever hög obalans upplever alltså även höga krav i arbetet.

## ÅTGÄRDER VÅ 2008

Hur målet ska uppnås.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.

## Föräldraskap

### BESKRIVNING

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Denna bestämmelse infördes i jämställdhetslagen mot bakgrund av den obalans som råder mellan förvärvsarbetande kvinnor och män när det gäller att ta ansvar för hem och barn. Det är i regel kvinnorna som bär det största ansvaret för barn och familj, vilket på ett negativt sätt påverkar deras möjligheter att bli jämställda männen i arbetslivet. För arbetsgivare handlar det om att försöka organisera arbetet så att man möjliggör för småbarnsföräldrar att förena arbetet med föräldraansvar. Det kan handla om arbetstider, förläggning av möten och dylikt. Det kan också handla om åtgärder som förbättrar möjligheterna att kunna vara både chef och förälder - delat chefskap är ett exempel. Beträffande pappaledighet är det ofta viktigt att ta reda på de eventuella hinder som finns för män att ta föräldraledighet. Det kan handla om attityder från arbetsgivaren men också från arbetskamrater. En del arbetsgivare ser föräldraledighet som meriterande, vilket gynnar både kvinnor och män. I syfte att förhindra att de anställda tappar nödvändig kompetens - farhågan om dylikt kanske medför att vissa avstår från att vara föräldralediga i önskvärdutsträckning - vid ledigheten är det viktigt att hålla dem uppdaterade samt kanske även bjuda in dem till konferenser, möten och så vidare (källa JämO).

## MÅL

Vad som ska uppnås.

## NULÄGE

Medarbetarna anser att arbetsgivaren (40/40)\*\*, de fackliga organisationerna (26/26)\*\* och medarbetarna (50/51)\*\* är positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga. Även när det gäller män upplever de anställda att arbetsgivaren (43/44)\*\*, de fackliga organisationerna (26/26)\*\* och medarbetarna (47/48)\*\* är positivt inställda. Av de medarbetare som varit föräldralediga under sin tid på IKEA Trading Services AB har de flesta (14/17)\*\* haft kontakt med arbetsgivaren under tiden och ett fåtal (3/17)\*\* önskat att de haft mer kontakt. Samtliga (13/13)\*\* anser att arbetsgivaren gjort tillräckligt för att underlätta för medarbetarna att vara föräldralediga i önskad utsträckning. Merparten av medarbetarna (13/17)\*\* upplever att möten förläggs på tider som gör det lätt för dem att ta ansvar för sina barn. Samtliga (18/18)\*\* upplever att de kan påverka sina arbetstider om så skulle behövas. Merparten (15/17)\*\* anser även att arbetsgivaren gjort tillräckligt för att underlätta för kombinationen barn och arbete. 3 av 56 (\*\*\*) har undvikit att vara föräldralediga på grund av hot om sämre löneutveckling.

## ÅTGÄRDER VÅ 2008

Hur målet ska uppnås.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.

## Sexuella trakasserier

### BESKRIVNING

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

Arbetsgivaren är skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön även om denne tror sig veta att denna form av kränkningar inte förekommer på arbetsplatsen. Det bör i jämställdhetsplanen, vars innehåll ska delges samtliga anställda, klart framgå att denna form av kränkningar är förbjudna på arbetsplatsen. Vidare skall arbetsgivaren ha en skriftlig policy mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Arbetsgivaren skall också ha en skriftlig beredskapsplan med rutiner för hur arbetsgivaren ska hantera en eventuell anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Om en arbetsgivare inte utreder en anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön från en anställd eller inte anstränger sig för att få stopp på trakasserierna kan denna bli skadeståndsskyldig (22a§ jämställdhetslagen) (källa JämO).

### MÅL

Vad skall uppnås.

### NULÄGE

Inga medarbetare (61/61)\*\* rapporterade att de upplevde sig utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön i dagsläget. Under det senaste året har ett fåtal medarbetare upplevt en sexistisk eller könskränkande jargong och bilder, skärmsläckare eller dylikt av sexuell karaktär som de tagit illa vid sig av. Det har även rapporterats att medarbetare blivit utsatta av kunder. På frågan om arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserierna eller trakasserier på grund av kön svarar ett antal medarbetare nej.

Färre än hälften (22/56)\*\* känner till företagets policy mot sexuella trakasserier och endast ett fåtal (5/52)\*\* känner till arbetsgivarens beredskapsplan för hantering av trakasserier. Drygt hälften (32/51)\*\* känner till vem på arbetsplatsen som de skall vända sig till om de blir utsatta. Några medarbetare (11/45)\*\* anser att det behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

## ÅTGÄRDER VÅ 2008

Vad skall göras.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.

## Rekrytering och kompetensutveckling

### BESKRIVNING

Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Arbetsgivaren ska även verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Arbetsgivaren ska aktivt anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön samt bemöda sig att möjliggöra anställning av dessa.

Syftet med denna bestämmelse är att kvinnor ska ”bryta in” på mansdominerade arbetsområden och män på kvinnodominerade. Det handlar inte om fortbildning inom det egna yrket eller den egna befattningen utan om sådan utbildning och kompetensutveckling som leder till ett nytt och annorlunda arbetsinnehåll för kvinnor respektive män. Med jämn könsfördelning menas att alla typer av arbeten och kategorier av arbetstagare ska ha en fördelning av män och kvinnor på minst 40/60 % (källa JämO).

## MÅL

Vad skall uppnås.

## NULÄGE

Medarbetarna (0/59)\*\* upplever inte att det finns krav eller tester som missgynnar något kön under rekryteringsprocessen. Ingen (0/46)\*\* har heller angett att de har fått frågor under anställningsintervjun som kan anses könsdiskriminerande. Merparten (32/40)\*\* känner till om arbetsgivaren ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön. Drygt hälften (33/55)\*\* anser det viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen inom varje kategori av arbetstagare.

Merparten (52/62)\*\* har uppgett att de haft samtal med sin chef angående kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling. Några (9/45)\*\* av medarbetarna skulle vilja pröva arbetsuppgifter på IKEA Trading Services AB som till större delen utförs av det motsatta könet. Ett antal av de anställda (9/55)\*\* skulle önska kompetensutveckling för att på kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter. Ett fåtal (9/55)\*\* anser att arbetsgivaren inte tar vara på deras kompetens eller möjligheter till utveckling på ett bra sätt.

82 utbildningar är registrerade hos ILC under verksamhetsåret -07. 40 av dem togs av kvinnor och 42 av män. Totalt fick 22 kvinnor och 35 män utbildning under perioden. Längre utbildning d v s mer än en månad fick 3 män och 4 kvinnor.

## ÅTGÄRDER VÅ 2008

Hur målet ska uppnås.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.

## Löneutveckling

### BESKRIVNING

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställnings villkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Kartläggningens syfte är även att undersöka löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan (källa JämO).

### MÅL

Vad som ska uppnås.

### NULÄGE

Drygt hälften (25/47)\*\* av de tillfrågade tror inte att män och kvinnor får lika lön för lika arbete och drygt hälften (22/43)\*\* tror inte heller att män och kvinnor får lika lön för likvärdigt arbete på IKEA Trading Services AB. Drygt hälften (19/33)\*\* anser även att löneförmåner inte är rättvist fördelat mellan män och kvinnor, fler än hälften (17/32)\*\* anser inte heller att eventuell

bonus eller prestationslöner är rättvist fördelade mellan könen. Merparten av medarbetarna (53/58)\*\* har fått ta del av lönekartläggningen och analys som gjorts av lönerna på IKEA Trading Services AB samt tagit del av den årliga handlingsplanen. Det kan således konstateras att medarbetarna inte upplever att lönerna är rättvist fördelade mellan män och kvinnor trots att de tagit del av den kartläggning som gjorts.

#### ÅTGÄRDER VÅ 2008

Hur målet ska uppnås.

Ansvarig:

Vem som ska se till att det blir utfört.



## Bilaga

### PERSONALSTATESTIK 2007

-

#### *Demografisk karaktäristisk av samplet*

Variabel	<i>N</i>	procent
<b>Kön</b>		
Kvinnor	27	43.5
Män	35	56.5
<b>Ålder</b>		
18-30	10	16.1
31-40	24	38.7
41-50	15	24.2
51-60	12	19.4
61-	1	1.6
<b>Civilstatus</b>		
Gift/sambo	51	82.3
Singel/särbo	10	16.1
Annat	1	1.6
<b>Barn</b>		
Inga barn	32	51.6
Barn	30	48.4
<b>Arbetsgrupp</b>		
Övervägande kvinnor	17	27.4
Övervägande män	24	38.7
Jämställt	21	33.9
<b>Ledande befattning</b>		
Ja	15	24.2
Nej	47	75.8

---

*N* 62

## PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

I tabell under redovisas medelvärden och standardavvikelser för de olika underdimensionerna i de kategorier som mäter den psykosociala arbetsmiljön. Höga värden på de fem första underdimensionerna i tabellen indikerar en negativt upplevd arbetsmiljö. På resterande underdimensioner visar höga värden en positiv upplevd arbetsmiljö.

### *Medelvärde och standardavvikelse för de olika underdimensionerna*

Underdimension	<i>M</i>	<i>(SD)</i>
Kvantitativa krav	51,55	(11,10)
Kognitiva krav	70,16	(11,75)
Emotionella krav	44,54	(18,31)
Krav på att dölja känslor	32,17	(16,53)
Sensoriska krav	53,83	(19,05)
Rollkonflikter	53,89	(13,48)
Inflytande	55,57	(15,48)
Möjligheter till utveckling	74,78	(14,55)
Frihetsgrad	78,93	(12,77)
Meningsfullhet	76,21	(16,38)
Åtagande/engagemang	58,84	(16,53)
Förutsägbarhet	53,43	(20,00)
Klarhet i roller	67,00	(19,13)
Kvalité på ledarskap	51,26	(19,97)
Socialt stöd	67,98	(18,33)
Feedback på arbetet	39,11	(24,22)
Sociala relationer	84,07	(16,66)
Känsla av gemenskap	81,32	(15,80)
Arbetsstillfredsställelse	67,42	(18,75)

*N* 62

## SJUKFRÅNVARO 2007

	Kvinnor antal	%	Män antal	%	Totalt antal
Kontrakterad tid					
Total sjukfrånvaro					
Korttidssjukfrånvaro					
Långtidssjukfrånvaro					

## LÖNESTATISTIK

-

## Kommentarer till jämställdhetsplanen

### Målformulering

Jämställdhetsplanen skall enligt jämställdhetslagen innehålla konkreta och mätbara mål. Dessa mål skall skrivas in i den bifogade jämställdhetsplanen. Målen skall vara formulerade så att de kan utvärderas efter verksamhetsårets slut och denna utvärdering skall tas med i nästkommande års jämställdhetsplan. Om ITSAB efter sin analys anser att något område ex föräldraledighet är jämställt i lagens mening och tillfredsställande i enighet med företagets personalpolitik behöver inga mål formuleras. Kartläggningen måste ändå alltid finnas med i jämställdhetsplanen. Ett undantag från detta är punkten sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön då bolaget alltid, enligt lag, skall arbeta aktivt mot förekomsten av detta. Ett mål måste således alltid finnas under denna punkt.

### Brister

Planen har inte arbetats fram i samverkan med de anställda vilket krävs enligt lag. Dock har de anställda fått möjligheten att delta i den enkätundersökning som skedde på ITSAB hösten -07. En representant för medarbetarna skulle kunna vara närvarande vid målformuleringen.

Viss statistik saknas i jämställdhetsplanen. Detta gör att vissa punkter inte kunnat analyseras på ett fullgott sätt. Statistiken saknas för att vi inte fått tillgång till den på ett sätt som gjort att vi kunnat analysera den. Denna statistik skall föras in i jämställdhetsplanen.

### Arbetsförhållande

Arbetsförhållandena kan innehålla fysiska, psykosociala och organisatoriska hinder. Den psykosociala arbetsmiljön mättes i jämställdhetsenkäten. Enkäten visar att personalutrymmen är anpassade för både män och kvinnor. Merparten av de anställda ansåg att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön och att kvinnor och män har

lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra större karriärmöjligheter. 61/62 tror att de skulle få stöd av sin närmsta chef om de skulle bli utsatta för utfrysning, osynliggörande eller liknande beteende. Alla medarbetare ansåg att arbetsplatsen lämpade sig för både män och kvinnor och 61/62 ansåg att stämningen i arbetsgruppen lämpar sig för både män och kvinnor (detta kan ha med de sexuella trakasserierna att göra). 60/61 ansåg att de blir positivt bemötta av sina närmsta arbetskamrater och 51/55 av ledningen. 58/61 ansåg att de på det stora hela trivs på arbetsplatsen. Medarbetarna har således skattat denna del som god gällande arbetsförhållandena mellan kvinnor och män på ITSAB.

I den organisatoriska delen kan man räkna in hur arbetsplatsens fördelning av kvinnor och män är. Denna statistik är bristfällig men visar att det arbetar 35,5 % kvinnor i bolaget. Det vill säga 4,5 % färre än vad minimikravet för vad lagen anser som jämställt är. Vår uppfattning är att denna fördelning är än mer ojämslälld när de enskilda arbetskategorierna undersöks. (Enligt den statistik som vi tagit del av (som är mycket bristfällig) finns det 18 anställda technician varav 2 av dessa är kvinnor, det vill säga 11,11 %. Det finns 13 Business supports, 8 av dessa är kvinnor, det vill säga 61,5 %. Det finns 5 administratörer varav 4 kvinnor, 80 %. Det finns 15 business developer, varav 5 är kvinnor, 33 %.) Denna statistik visar att ITSAB bör sätta upp ett mål för att öka jämställdheten inom bolaget som stort men också inom varje kategori av arbete så att minimikravet 40/60 uppfylls.

Sjukstatistik är ett mått på hur de anställda i organisationen mår. Statistik på detta område bör föras in i planen. Statistiken skall vara fördelad på kön för att eventuella skillnader skall upptäckas.

### **Work-life balance**

Detta område är relevant i jämställdhetsfrågor och ett område som IKEA arbetar aktivt med sedan innan. De mål som finns inom detta område kan skrivas in i jämställdhetsplanen. Området är dock inte en del av det lagstadgade jämställdhetsarbetet.

## Föräldraledighet

Under VÅ -07 togs 541 föräldraledighetsdagar ut. 183 av dessa togs ut av män (*N* 13, *M* 14) och 358 av kvinnor (*N* 6, *M* 60). Denna statistik visar att trots de goda attityderna till att både män och kvinnor är föräldralediga finns det en stor skillnad mellan män och kvinnor i antal uttagna dagar.

På denna punkt visar den enkät som gjordes att medarbetarna upplever en positiv inställning från facket, ITSAB och medarbetarna till att både män och kvinnor är föräldralediga. Denna upplevelse kan bland annat grunda sig i den förstärkta föräldrapenning som ITSAB har. Vi kan alltså konstatera att ITSAB lyckats få fram ett budskap som uppmuntrar föräldraledighet.

Vad som bör kommenteras är att 3 av 56 har undvikit att vara föräldralediga på grund av hot om sämre löneutveckling. ITSAB bör ta detta på allvar och ta ett beslut om att föräldralediga inte skall missgynnas i lönerevisioner. Detta budskap bör sedan förmedlas till medarbetarna.

Ett antal frågor ställdes till dem som varit föräldralediga under sin tid på IKEA Trading Services AB. Svaren visar att 3 av de 17 som angivit att de varit föräldralediga hade önskat mer kontakt med arbetsgivaren under sin föräldraledighet. Vår uppfattning är att det inte finns några rutiner för hur kontakten med de föräldralediga skall skötas. Huruvida en medarbetare önskar kontakt med arbetet under sin ledighet är individuellt. Men som framkommit i enkäten har vissa medarbetare uppfattat detta som en brist från IKEA Trading Services AB sida. Kontakt med medarbetaren kan också underlätta återgången till arbetet och bör därför förbättras. Med utgångspunkt i detta föreslår vi att ni tar fram någon form av rutin på hur denna kontakt skall skötas.

4 av de 17 som varit föräldralediga anser inte att möten förläggs på tider som underlättar för dem att kombinera arbetet och barn. Detta är något som ITSAB skulle kunna förbättra. En konkret åtgärd skulle kunna vara att undersöka vilka tider som möten inte bör förläggas till. Detta skulle kunna göras genom en enkätundersökning. Utefter svaren kan vissa tider sedan undvikas. 18 av

18 anser att de kan påverka sina arbetstider om så skulle behövas. Detta anser vi vara positivt i förhållande till denna punkt i planen.

Under VÅ -07 har 107,5 VAB-dagar tagits ut på ITSAB. 45 av dessa har tagits ut av män (N 14, M 3,2). 62,5 har tagits ut av kvinnor (N 10, M 6,3). I Sverige tas 36 % av totala antalet VAB-dagar ut av män inom ITSAB tas 42 % av VAB-dagarna ut av män. ITSAB når således målet med 40/60 vilket är bra.

### **Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön**

Det har förekommit sexuella trakasserier på ITSAB under de senaste sex månaderna. Det som rapporterats är en sexistisk eller könskränkande jargong samt bilder, skärmläckare eller dylikt av sexuell karaktär som medarbetare tagit illa vid sig av. Det har även rapporterats att medarbetare blivit utsatta av kunder. Inga anmälningar har mottagits om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Färre än hälften (22/56) känner till företagets policy mot sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön och endast ett fåtal (5/52) känner till arbetsgivarens beredskapsplan för hantering av trakasserier. Drygt hälften (32/51) känner till vem på arbetsplatsen som de skall vända sig till om de blir utsatta.

Vi anser att ITSAB brister i sitt arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Då vi inte haft tillgång till policy eller beredskapsplan kan vi inte kommentera innehållet i dem. Då det har framkommit i enkäten att sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön förekommit på arbetsplatsen men inga anmälningar mottagits kan slutsatsen dras att de utsatta inte velat göra en anmälan eller att de inte vetat till vem de skall göra en anmälan till. Utifrån detta kan vi konstatera att ITSAB bör (upprätta och) synliggöra den skriftliga policy mot sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön som skall finnas enligt lag. Den beredskapsplan som enligt lag skall finnas bör även synliggöras. En kontaktperson bör utses och synliggöras så att samtliga medarbetare vet vem denne är. Då 11 av 45 anser att det behövs mer information på arbetsplatsen om denna typ av trakasserier samt att det har förekommit att ITSAB har brister

inom detta område föreslår vi att bolaget anordnar ett möte eller dylikt där budskapet att ITSAB inte tolererar denna typ av trakasserier framkommer samt att policyn, beredskapsplanen och kontaktpersonen presenteras.

### **Rekrytering och kompetensutveckling**

Den statistik som vi fått ta del av är bristfällig då inte samtliga medarbetares interna befattningskod nämns. Enligt denna statistik fanns det 124 medarbetare på ITSAB under VÅ -07. 44 av dessa var kvinnor, det vill säga 35,5 %. Denna siffra är lägre än vad lagen anser som jämn könsfördelning vilket är 40/60. Denna statistik är alltså inte tillförlitlig men den ger en fingervisning om hur könsfördelningen i bolaget ser ut. Den korrekta statistiken bör föras in i jämställdhetsplanen.

Utefter enkäten kan konstateras att medarbetarna inte anser att rekryteringsprocessen har några hinder som missgynnar något kön. Merparten anser även att bolaget har ansträngt sig för att anställa medarbetare av det underrepresenterade könet. Drygt hälften anser att en jämn könsfördelning inom varje kategori av arbetstagare är viktig.

ITSAB bör sätta upp ett långsiktigt mål med en fördelning av 40/60 i de enskilda arbetskategorierna. Ett kortsiktigt mål bör sättas upp för VÅ -08 som är en del av det långsiktiga målet. Den största bristen ligger inom kategorin technician men även administratörer är en arbetskategori som bör ses över. ITSAB bör arbeta för att uppnå en jämnare könsfördelning inte enbart för att lagen kräver det eller för att det efterfrågas av medarbetarna utan för att det kan göra bolaget mer konkurrenskraftigt och attraktivt.

Målen skall uppnås utan att ITSAB använder sig av kvotering eller gör avkall på kompetenskraven. Då det enligt enkäten inte finns några hinder i rekryteringsprocessen bör bolaget istället arbeta med att attrahera det underrepresenterade könet till de aktuella tjänsterna. Vi föreslår att ITSAB ser över vilka sökvägar som används och om det finns några andra sökvägar som skulle kunna nå det underrepresenterade könet på ett bättre sätt. ITSAB kan även se över om annonserna skrivs på ett sätt som är attraktivt för båda könen. Vidare skulle det ur ett



långsiktigt perspektiv kunna vara en idé att ITSAB försöker komma ut och påverka ungdomar redan innan de söker sig till universitetsutbildningar och på så sätt få mer tjejer/killar till de aktuella utbildningarna.

Utefter enkäten och den statistik vi fått från ILC kan det konstateras att det inom ITSAB inte finns några könsskillnader gällande kompetensutveckling. Vilket anses som mycket positivt.

### **Löneutveckling**

Denna del skall kompletteras med den handlingsplan för jämställda löner som enligt paragraf 11 skall finnas på arbetsplatsen.

Då vi inte fått ta del av den lönekartläggning som gjorts eller fått tillgång till den statistik som krävs för att göra en kan vi inte uttala oss om hur de faktiska förhållandena ser ut. Den enkät som delades ut visar att drygt hälften (25/47) av de tillfrågade inte tror att män och kvinnor får lika lön för lika arbete och drygt hälften (22/43) tror inte heller att män och kvinnor får lika lön för likvärdigt arbete på ITSAB. Drygt hälften (19/33) anser även att löneförmåner inte är rättvist fördelat mellan män och kvinnor, fler än hälften (17/32) anser inte heller att eventuell bonus eller prestationslöner är rättvist fördelade mellan könen. Merparten av medarbetarna (53/58) har fått ta del av lönekartläggningen och analys som gjorts av lönerna på ITSAB samt tagit del av den årliga handlingsplanen. Det kan således konstateras att medarbetarna inte upplever att lönerna är rättvist fördelade mellan män och kvinnor trots att de tagit del av den kartläggning som gjorts.

Huruvida det finns en faktisk löneskillnad mellan män och kvinnor som grundar sig på kön kan vi inte uttala oss om, men det är det upplevda förhållandet som påverkar hur personalen känner. Detta kan vidare leda till negativa och icke önskvärda konsekvenser. Om medarbetare t ex inte anser sig vara rättvist behandlade finns det en risk att de justerar sin input eller output i bolaget alternativt slutar på arbetsplatsen. Då ITSAB och IKEA har individuell lönesättning bör de beteende/prestationer som ger löneökning vara bättre kommunicerade till medarbetarna.