



## **Påverkar ett aktivt jämställdhetsarbete arbetstillfredsställelsen?**

*Does an active equality work affect the job satisfaction?*

Hanna Wickberg & Caroline Lagergren

**Arbetsrapport 405 2013**  
**Examensarbete 15hp G2E**  
**Jägmästarprogrammet**

**Handledare:**  
**Matti Stendahl**





# Påverkar ett aktivt jämställdhetsarbete arbetstillfredsställelsen?

*Does an active equality work affect the job satisfaction?*

Hanna Wickberg & Caroline Lagergren

Nyckelord: mansdominerad arbetsplats, industrier, skogssektorn, jämställdhet.

Arbetsrapport 405 2013

Kandidatarbete i skogsvetenskap med företagsekonomisk inriktning, 15 hp, G2E

Jägmästarprogrammet

EX0593

Handledare: Matti Stendahl, Skogens produkter och marknad., SLU

Examinator: Dimitris Athanassiadis, Skogliga biomaterial och teknologi, SLU

## Sammanfattning

Man beräknar att cirka 100 000 människor är sysselsatta inom skogsindustrin och skogsbruket. Av dessa är endast 16 procent kvinnor. Regeringen har satt upp ett jämställdhetsmål för skogssektorn som ej inkluderar industrierna kopplade till skogsbranschen. Vi har därför valt att analysera hur ett aktivt jämställdhetsarbete påverkar en traditionellt sett mansdominerad industri kopplad till skogssektorn. Vi har speciellt inriktat oss på att undersöka hur ett aktivt jämställdhetsarbete påverkar arbetstillfredsställelsen hos personalen på två skogsindustriella företag.

Jämställdhet kan beskrivas utifrån olika perspektiv. Det kan vara en vision eller ett mål som definieras som att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att forma sina liv.

Arbetstillfredsställelse kan tolkas på olika sätt men en vanlig innebörd är hur de anställdas inställning är till olika aspekter av sitt arbete och hur de uppfattar dem.

Kvalitativa intervjuer med de anställda på de studerade företagen visade att ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen kan ha en positiv inverkan på de anställdas arbetstillfredsställelse. Detta var extra tydligt för de manliga respondenterna.

Jämställdhetsarbetet främjade den sociala miljön på arbetsplatsen och de anställdas personliga inställning till sitt arbete. Jämställdhetsarbetet låg även i linje med de anställdas egna värderingar vilket gjorde att deras arbete kändes mer meningsfullt. Det bidrog även till att arbetssituationen var densamma för män och kvinnor på båda företagen.

Nyckelord: mansdominerad arbetsplats, industrier, skogssektorn, jämställdhet.

## Summary

There are an estimated 100 000 people employed within the forestry sector, with on 16 percent of this number comprised by women. Despite government plans being set up to address the gender inequality in the forestry sector, related industries have been excluded from these plans. An analysis of how an active gender equality work plan affects a traditionally male dominated industry connected to the forestry sector has been conducted, with particular focus on how active gender equality affects job satisfaction of staff in two of these companies connected to the forest sector.

Equality can be viewed as a situation in which women and men have the same rights, responsibilities and opportunities to shape their lives.

Job satisfaction commonly defined as how an employee perceives different aspects of their work as well as their attitude towards them.

Job satisfaction can be interpreted in different ways but a common meaning is how employee attitudes are towards different aspects of their work and how they perceive them.

Qualitative interviews of employees of these companies were conducted and it was shown that active work on gender equality in the workplace can have a positive impact on job satisfaction. This was particularly evident in the male respondents.

Gender equality enriched the social environment of the workplace as well as an employee's personal approach to their work. Gender equality was also corresponded with the employees' personal values making their work feel more meaningful. Gender equality also contributed to the work situation was the same for men and women at both companies.

Keywords: male dominated workplace, industry, forestry, gender.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den svenska skogsnäringen står för en stor del av Sveriges ekonomi. Man beräknar att cirka hundratusen människor är sysselsatta inom skogsindustrin och skogsbruket. Av dessa hundratusen människor är endast 16 procent kvinnor, det vill säga 16 000 kvinnor och resterande 84 000 män (Landsbyggsdepartementet, 2011). Historiskt sett har de traditionella skogs- och industriyrkena gått från att vara fysiskt krävande till att vara mer tekniska, akademiska och innovativa. Det krävs inte längre en stor stark person för att utföra tunga sysslor, den tekniska utvecklingen har gjort att en kvinna utan problem kan genomföra en avverkning eller sköta en såglinje på ett sågverk. Påståenden som att det bara är män som hör hemma i skogsbranschen är förlegade (FAO, 2006). För att skapa en mer jämställd skogsbransch tog regeringen år 2011 fram en jämställdhetsstrategi. Målet med jämställdhetsstrategin var att *”Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare”* (Landsbyggsdepartementet, 2011). Det har resulterat i att företagen inom den skogliga sektorn har hamnat i fokus och fått tryck från regeringen att arbeta för en mer jämställd arbetsplats. Strategin är dock begränsad till enbart skogsbrukssektorn och ej industrierna (Landsbyggsdepartementet, 2011). Vårt kandidatarbete inriktar sig på industrierna som är kopplade till skogsbranschen. Vi har valt att nämna jämställdhetsstrategin i vår bakgrund då siffrorna på antalet anställda visar att även industrierna som är kopplade till skogsbranschen har en lång väg att gå för att nå jämställdhet. Vi tror även att vårt kandidatarbete kan vara till intresse för skogsbrukssektorn då det fokuserar på mansdominerade arbetsplatser.

Vad är då jämställdhet? Jämställdhet är en vision eller ett mål som definieras som att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina liv. För att detta ska vara möjligt måste förutsättningarna vara desamma för båda könen (Roth, 2011). Enligt Nationalencyklopedin beskrivs jämställdhet som ett tillstånd som kan råda när både män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter eller först när mannen eller kvinnan har samma ställning och inflytande (<http://www.ne.se/jämställdhet>, 2013-03-14).

### 1.1.1 Varför är jämställdhet på arbetsplatsen viktigt och i synnerhet inom ett mansdominerat yrke?

Landsbyggsministern berättade i förordet till jämställdhetsstrategin att jämställdhetsarbetet behövs för att göra den svenska skogsnäringen än mer konkurrenskraftig. Istället för att rekrytera från halva befolkningen bör rekryteringen ske från hela Sveriges befolkning och fokusera på att hitta den bästa kompetensen (Landsbyggsdepartementet, 2011). Detta synsätt tror vi även kan tillämpas på industrier kopplade till skogsbranschen.

Studier visar att flera kvinnor behövs på arbetsplatsen för att de kvinnliga medarbetarna inte skall anpassa sig för mycket efter de manliga normerna, mönster och strukturerna (Thor, 1994).

I undersökningen *”Hur upplever grönt utbildade kvinnor sin arbetssituation inom*

*skogsvårdsorganisationen?*” som publicerades år 1994 av Skogsstyrelsen, belyste kvinnorna följande nackdelar:

- *”de känner att de inte tas på allvar”*
- *”känner en press att vara duktiga”*
- *”de har få förebilder”*
- *”de har svårt att bli förstådda av männen”*
- *”att de upplever att det är en manlig hierarki och ett manligt tankesätt.”*

(Thor, 1994).

Av de kvinnor som deltog i undersökningen svarade 66 procent att de skulle vilja byta arbete och av dessa så var det drygt var fjärde kvinna som ville byta för att hon inte trivdes på sin arbetsplats (Thor, 1994). Att en så stor andel kvinnor vill byta arbete gör att organisationen tappar en anseelig mängd kompetens. Trots att denna rapport är från 1994 så finns det mycket arbete kvar att utföra inom denna fråga då det fortfarande är en relativt stor andel kvinnor som väljer att byta bransch.

År 2011 genomfördes en ny studie inom skogsbranschen som visade att bland kvinnliga skogsvetare och jägmästare varierade siffran på de som bytt bransch mellan 24 procent och 38 procent (Lidestav, Andersson, Berg, Lejon och Johansson, 2011). En tredjedel av de som lämnat branschen uppger att de har haft en enbart eller till stor del positiv upplevelse medan 12 procent anger att de generellt sett haft en negativ bild av sin tid i branschen. Dessa har beskrivit sin syn av branschen som gubbig och snäv. Många kvinnor har även upplevt att de har varit svårt att kombinera sitt föräldraskap med yrkeslivet (Lidestav et al. 2011). Den absolut främsta faktorn till att lämna branschen har varit arbetsrelaterade skäl. Enligt Lidestav behöver branschen arbeta med organisationsstrukturer, arbetsplatskulturer och fördomar om kvinnor och män för att kunna förbättra sitt jämställdhetsarbete (Lidestav et al. 2011).

Hela skogsbranschen från avverkningsentreprenören till industrierna har ett stort arbete framför sig gällande jämställdhet. Vi anser att jämställdhetsdebatten är väldigt intressant, däremot saknar vi kopplingen som visar vad jämställdhet kan tillföra till arbetsplatsen. Den inriktningen som vi har valt, kopplingen mellan jämställdhetsarbete och arbetstillfredsställelse är vad vi vet sparsamt undersökt. Vår inriktning på arbetstillfredsställelse anser vi är en av de grundläggande faktorerna kring trivsel på arbetsplatsen.

Arbetstillfredsställelse ingår i ämnet organisationsteori vilket är en del av ämnet företagsekonomi (George & Jones, 2012). Arbetstillfredsställelse är ett begrepp som förklarar hur människor känner för sitt arbete och de olika delarna i arbetet (Spector, 1997). Arbetstillfredsställelsen kan variera från fullständig tillfredsställelse till ingen tillfredsställelse hos de anställda på företaget. Ett arbete består alltid av flera olika aspekter så som lön, löneutveckling, medarbetarna, chefer eller sina anställda. Dessa är aspekter som en anställd kan ha olika känslor och attityder om och som kan påverka den generella arbetstillfredsställelsen (George & Jones, 2012). Arbetstillfredsställelse kan tolkas på olika sätt. Man kan se det som en sammansättning av de attityder de anställda har till olika aspekter av sitt arbete (Spector, 1997).

## *1.2 Syfte*

Huvudsyftet med vårt kandidatarbete var att undersöka om ett aktivt jämställdhetsarbete på en traditionellt mansdominerad arbetsplats påverkar arbetstillfredsställelsen bland de anställda på företaget samt hur och varför det har en påverkan. Ett annat syfte är att undersöka om det fanns någon skillnad mellan de kvinnliga och manliga arbetarnas uppfattning om ett jämställdhetsarbete hade en påverkan på arbetstillfredsställelsen.



## 2. Material och metoder

### 2.1 Teori

#### 2.1.1 Arbetstillfredsställelse

Forskning har visat att det är främst fyra faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen hos en anställd i ett företag: personlighet, värderingar, arbetssituation och sociala influenser (George & Jones, 2012).

Den anställdes *personlighet* handlar om den enskilda människans beteenden, hur hon tänker, beter och känner sig i olika situationer (George & Jones, 2012). Personlighet har enligt många tidigare studier visat ett klart samband med den anställdes arbetstillfredsställelse. Det är dock ganska oklart varför detta samband finns (Spector, 1997). Det finns teorier om att personlighet och arbetstillfredsställelse har en genetisk förklaring. Det har bland annat genomförts en studie på tvillingar som växte upp i olika miljöer. Studier gjordes på varje enskilt tvillingpar där man mätte deras arbetstillfredsställelse och jämförde med tvillingsyskonet. Denna studie visade att den genetiska faktorn svarade för 30 procent av arbetstillfredsställelsen. Dessutom visade det sig att tvillingsyskonen valde arbete som liknade i komplexitet och fysiska krav (George & Jones, 2012).

Den anställdes *värderingar* är en betydande faktor på arbetstillfredsställelsen. De värderingar en anställd har utgör grunden för hur denne ska bete sig på arbetet och vad arbetet bör ge för resultat. Värderingar kan te sig som yttre och inre och beroende på arbetets karaktär ger höga yttre eller inre värderingar en högre eller lägre arbetstillfredsställelse. För att ta ett exempel; en person som har höga inre värderingar kan få en väldigt låg arbetstillfredsställelse av ett monotont tillverkningsjobb. Men om samma person arbetar med ett berikande arbete kan denne känna att jobbet gör en skillnad som har betydelse för personens värderingar vilket i sin tur kan leda till en hög arbetstillfredsställelse (George & Jones, 2012).

*Arbetssituationen* är en av de tyngsta aspekterna i teorin om arbetstillfredsställelse. Här finns det många aspekter som kan påverka tillfredsställelsen så som lön, flexibilitet i arbetstider eller arbetsuppgifter, kreativitet, jämställdhet och anställningstrygghet. Även den fysiska miljön kan ha en påverkan som; buller, temperatur och utrymme. Generellt sett kan man säga att arbetssituationen innefattar alla delar av arbetet som företaget kan styra över (George & Jones, 2012).

*Sociala influenser* innebär de influenser enskilda personer eller grupper av människor har på individen. På arbetsplatsen handlar det om kollegorna. Då kollegorna i mer eller mindre utsträckning interagerar med varandra och i de flesta fall har mycket gemensamt kan de påverka varandras arbetstillfredsställelse. De sociala influenserna spelar en särskilt stor roll för den nyanställda då de har en tendens att skapa sig en uppfattning om sitt nya arbete genom de kollegorna som har arbetat längre på arbetsplatsen. Är den gamla personalen ej tillfredsställd är möjligheten stor att den nyanställda också kommer att sakna

arbetstillfredsställelse (George & Jones, 2012).

Ämnet arbetstillfredsställelse innefattar en rad olika teorier. En av de mest tillämpade är Herzbergs motivation-hygien teori även kallad för Herzbergs tvåfaktorsteori (George & Jones, 2012). Den fastslår att det finns faktorer i arbetslivet som både ökar och minskar arbetstillfredsställelsen. Teorin grundas på en undersökning om arbetstillfredsställelse av en grupp ingenjörer och revisorer. Herzberg analyserade svaren och drog därmed slutsatsen att de faktorer som angavs till tillfredsställelse stod inte i motsats till de som angavs till otillfredsställelse. Därför upprättade Herzberg begreppen motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Det förnämnda är faktorer som främjar tillfredsställelsen. Det sistnämnda är faktorer som i sin frånvaro leder till otillfredsställelse hos de anställda (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Hygienfaktorerna utgörs av faktorer som är kopplade till sociala och fysiska förhållanden i arbetet som de anställda kan anse som en självklarhet, det vill säga lön, bra chef och goda arbetsförhållanden. Faktorerna i sig själva ger generellt inte mer i arbetsglädje, snarare leder avsaknad av någon av dessa faktorer till negativa effekter på arbetstillfredsställelsen. Motivationsfaktorerna utgörs av de faktorer som de anställda anser är utöver det vanliga till exempel tilldelat ansvar på arbetsplatsen, avancera inom organisation etc. Generellt är det självförverkligande och personlig utveckling som involverar den positiva upplevelsen av arbetet. Dessa faktorer anses inte ha någon motiverande effekt i arbetet (George & Jones, 2012).

**Tabell 1.** Herzbergs två-faktor teori. Tabellen förklarar vad som tillhör till respektive faktor; hygienfaktorer och motivationsfaktorer.

*Table 1. Herzberg two-factor theory. The table explains what belongs to each factor; hygiene factors and motivators.*

<b>Hygienfaktorer</b> <b>Faktorer som minskar arbetstillfredsställelsen</b>	<b>Motivationsfaktorer</b> <b>Faktorer som ökar arbetstillfredsställelsen</b>
Politik och administration	Prestationer
Ledare	Erkännande
Arbetsförhållandena	Arbetet i sig
Medmänskliga förhållanden	Ansvar
Lön och status	Befordran
Trygghet i arbetet	
Privatlivet	

(George & Jones, 2012)

En annan känd modell angående arbetstillfredsställelse är en modell som sammanväger de olika aspekterna i arbetet, *“The facet model of job satisfaction”* (George & Jones, 2012). Denna modell används främst för att undersöka vilka specifika delar av arbetet som skapar tillfredsställelse eller otillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse kan kopplas till många olika aspekter av arbetet. Oftast kopplas det till *belöningar* så som lön och bonus, den *sociala* delen av arbetet så som kollegor och chefer samt *organisationen* där aspekter så som flexibilitet och arbetsmiljö kan ingå (Spector, 1997). Genom att lägga samman arbetstillfredsställelsen av de olika aspekterna kan man summera ihop den sammanlagda arbetstillfredsställelsen. Det som ska beaktas i denna modell är att en aspekt på arbetet, exempelvis lön, kan ha en dominerande ställning för arbetstillfredsställelsen vilket kan ge ett vilseledande resultat (George & Jones, 2012).

”The facet model of job satisfaction” och Hertzbergs är två välkända och frekvent tillämpade modeller i mätningar av arbetstillfredsställelse. Då de är mer lämpade för kvantitativa studier valde vi att skapa en modell utifrån de fyra grundläggande faktorerna i arbetstillfredsställelsen. Vår studie lämpade sig inte för enkätsvar då vi ville ha utförliga svar från respondenterna samt för att vi hade begränsat med tid att utföra arbetet på. Vi behövde även möjligheten att koppla modellen till jämställdhet vilket vi kunde göra med de fyra grundläggande faktorerna och därför föll valet på dessa. Hertzbergs modell lägger stor vikt vid bland annat på motivation som vi anser är ett område vi ej bör studera då även detta skulle vara för tidskrävande och omfattande inom ramen för vårt kandidatarbete. Arbetstillfredsställelse och motivation är två teorier som allt som oftast kopplas samman och det har länge ansetts att anställda som har en hög produktivitet också har en positiv attityd till sitt arbete. Detta har dock ifrågasatts i studier där det har visat sig att det finns en väldigt låg korrelation mellan dessa två områden (Latham, 2007).

### 2.1.2 Jämställdhet

Jämställdhet har en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. De kvantitativa aspekterna inriktar sig mot representation som beskriver fördelningen av män och kvinnor inom ett område. Medan den kvalitativa aspekten berör hur mäns och kvinnors erfarenheter och kunskap ska kunna tas tillvara och att båda får möjlighet till makt och påverkan. Därmed kan en organisation både inneha kvantitativa och kvalitativa aspekter (Roth, 2011). Inom forskning skiljer man på biologiskt kön och socialt kön (Roth, 2011). Med biologiskt kön menar man de organ man är född med vilket gör personen till man eller kvinna. Socialt kön menas hur man är uppfostrad, vilken miljö man har växt upp och lever i samt vilket beteende man skall ha (Roth, 2011). Oftast så används det engelska ordet ”doing gender” för att beskriva hur socialt kön är konstruerat (West & Zimmerman, 1987). Forskaren Yvonne Hirdman beskriver genusordningen även kallat för könsmaktsordningen som en struktur, utifrån modellen nedan (Hirdman, 2007) (Figur 1).



**Figur 1.** Genusordningen beskrivs av dessa tre faktorer.

*Figure 1. The doing gender described with these three factors.*

Yvonne Hirdman menar att männen och kvinnorna lever segregerat så väl inom utbildnings- som arbetsmarknad. Men även inom privatliv och fritid. Maktrelationer innebär att kvinnan är underordnad mannen och att det är en ojämn fördelning mellan män och kvinnor. Det finns alltid undantag, men ur ett generellt och strukturellt perspektiv är det så. Detta visar sig genom att kvinnor har lägre lön än män (Hirdman, 2007). Dock så hjälps både män och kvinnor åt att upprätthålla denna ordning och därmed bryts inte heller strukturen, vilket gör att mannen är normen i samhället (Roth, 2011). Jämställdhetsarbetet är en ständig process där man arbetar mot förändring, förbättring och förnyelse. Framst handlar det om förändring av strukturer på organisationsnivå (Roth, 2011).

### **2.1.3 Studier om koppling mellan arbetstillfredsställelse och jämställdhet**

Arbetstillfredsställelsen hos bland annat kvinnor inom skogsbranschen kan enligt tidigare studier behöva förbättras. Thor anser att kvinnor har en betydelse på arbetsplatsen, främst för kvinnorna själva. Konsekvenserna av en mansdominerad arbetsplats som Thor har belyst är att kvinnor drar sig från att söka sig till företag inom skogsbranschen om andelen kvinnor är låg bland de anställda. Problematiken som Thor åskådliggör är att kvinnor inte känner att de tas på allvar och att deras åsikter som de framför får inget gehör av männen.

Thor menar även på att i sin studie att två tredjedelar av kvinnorna vill byta arbete och av dessa ville en fjärdedel byta för att de inte trivs. Anledningen till att en sådan stor andel av kvinnorna inte vill arbeta kvar, hänvisar Thor till att kvinnor saknar förebilder inom denna sektor. Thor hänvisar även till att miljön upplevs vara hierarkis av männen och att som kvinna är det svårt att klättra inom företaget. En annan aspekt som Thor lyfter fram är att kvinnor känner att de har en större press på sig att vara duktiga inom den mansdominerade branschen (Thor, 1994). En känd effekt av arbetstillfredsställelse är att omsättningen av anställda minskar, om de anställda trivs byter de inte arbete i lika hög omfattning (Spector, 1997). Att en så stor andel kvinnor väljer att lämna skogsbranschen tyder på låg arbetstillfredsställelse.

Vi har funnit ett fåtal studier som har belyst sambandet mellan ett aktivt jämställdhetsarbete och arbetstillfredsställelse. I en studie utförd av Fields och Blum 1997 på 1600 slumpvis utvalda arbetare i USA undersökte man om arbetstillfredsställelsen påverkas av att de anställda arbetar på en heterogen arbetsplats, en arbetsplats med en jämn fördelning av både män och kvinnor. Denna studie visade att det fanns ett klart samband mellan en högre arbetstillfredsställelse och en bra balans i könsfördelningen på arbetsplatsen. Detta jämfördes med arbetsplatser där de anställda arbetade i en mer homogen grupp, en majoritet av män eller kvinnor. Studien visade även att det inte skiljer mellan män och kvinnor i den högre arbetstillfredsställelsen på en heterogen arbetsplats. På de arbetsplatser bestående av en majoritet av män var arbetstillfredsställelsen lägst. Studien visade att en heterogen könsbalans har en relativt stor betydelse för arbetstillfredsställelsen men att det fanns tyngre variabler som lön och storleken på arbetsplatsen (Fields & Blum, 1997).

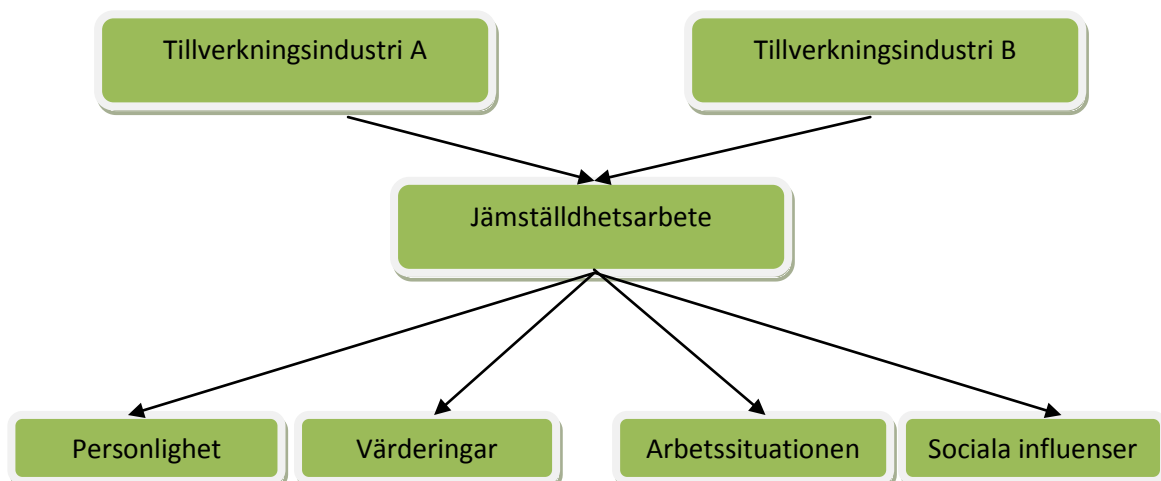
Det finns dock även studier som visade motsatsen, att en jämnare könsfördelning gav en lägre arbetstillfredsställelse. I Storbritannien genomfördes en studie som undersökte om det fanns ett samband mellan könsfördelningen och de anställdas jobbrelaterade välbefinnande. Studien genomfördes med hjälp av 2004 års enkät om brittiska arbetsplatsernas arbetsförhållanden som omfattade över 18000 anställda på drygt 1500 arbetsplatser. En av hypoteserna i denna studie var att en jämn könsfördelning på

arbetsplatsen och de anställdas arbetstillfredsställelse var negativt relaterade till varandra. Studien visade att denna hypotes stämde, arbetstillfredsställelsen sjönk med 11,3 procentenheter med en tioprocentig signifikansnivå. Även på arbetsplatser med en majoritet av kvinnor visade undersökningen att arbetstillfredsställelsen sjunker med en jämnare könsfördelning. Det fanns dock en statistisk signifikant överraskning i studien som visade att det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och en jämnare könsfördelning på arbetsplatser med en majoritet av manliga anställda vilket är av intresse för vårt kandidatarbete (Getinet, 2012).

I en avhandling av Peccei och Lee (2005) undersökte man om arbetstillfredsställelsen påverkades av hur andelen män och kvinnor var bland de anställda och om de har någon signifikant effekt på de anställda i sitt arbete och deras arbetstillfredsställelse. Undersökningsunderlaget bestod av 11 848 män och 11278 kvinnor från mer än 1700 olika arbetsplatser runt om i Storbritannien. Studien visade att könsbalansen på arbetsplatsen är asymmetrisk för män och kvinnor och att en jämnare könsbalans på arbetsplatsen tenderar att leda till större positiva effekter på män än på kvinnor. I den vetenskapliga artikeln har kritik riktats mot att effekterna anses vara svagare i undersökningen än vad som har angivits i litteraturen. De påvisade även att det inte är enbart könet som avgör arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen utan andra faktorer som strukturella former på arbetsplatsen och förutsättningar på arbetsplatsen som karriär, flexibilitet och liknande faktorer (Peccei & Lee, 2005).

#### **2.1.4 Teoretisk modell**

I vår teoretiska modell utgår vi att det finns en indirekt koppling mellan arbetstillfredsställelsens fyra grunder och ett jämställdhetsarbete på företaget (Figur 2). Anledningen till att vi valde de två företagen utifrån andelen kvinnliga anställda var att vi ville undersöka om det fanns någon skillnad mellan de anställdas arbetstillfredsställelse, hur de tror att ett jämställdhetsarbete kan påverka den och om en eventuell skillnad kan bero på den befintliga könsfördelningen i företaget. Därefter har vi genomfört en kvalitativ studie där vi intervjuade anställda på respektive arbetsplats. I intervjufrågorna har vi utgått från de fyra grunderna i arbetstillfredsställelse: personlighet, värderingar, arbetssituation och sociala influenser. För att vi i vår analys skall kunna se om det fanns något samband mellan arbetstillfredsställelsen och ett jämställdhetsarbete på företaget har vi härlett frågorna till jämställdhet. Detta har vi gjort genom att undersöka om den personliga inställningen de anställda har till arbetet påverkas positivt eller negativt av ett jämställdhetsarbete. Vi har även undersökt om de anställda värderar ett jämställdhetsarbete högt eller lågt, och om de uppfattar att det är samma arbetssituation för män och kvinnor samt om de upplever att den sociala miljön påverkas positivt eller negativt med en jämnare könsfördelning.



**Figur 2.** En illustration av tillvägagångssättet i vår explorativa undersökning.

*Figure 2.* An illustration of the approach in our exploratory study.

## 2.2 Metod

Vår frågeställning är om ett aktivt jämställdhetsarbete på en traditionellt mansdominerad arbetsplats påverkar arbetstillfredsställelsen hos de anställda. Utöver huvudfrågeställningen vill vi även undersöka om det fanns någon skillnad mellan de kvinnliga och manliga arbetarnas uppfattning om ett jämställdhetsarbete hade en påverkan på arbetstillfredsställelsen.

Om vi ska få ett statistiskt säkerställt resultat bör vi göra en stor kvantitativ studie vilket vi anser var ett för stort projekt inom ramarna för ett kandidatarbete. Därför har vi valt att utföra en kvalitativ explorativ studie. Genom att utföra en explorativ studie får vi en insikt i hur respondenterna resonerar och varför de resonerar på ett visst sätt. En annan anledning till att vi gör en explorativ studie är att en undersökning av arbetstillfredsställelse ej bör undersökas som en enskild händelse. Undersökningar i arbetstillfredsställelse skall vara en del i ett förändringsarbete på ett företag och därför genomförs ett flertal gånger för att få fram ett säkerställt resultat av förändringsarbetet (Lindell 1982).

I intervjufrågorna undersökte vi därför personalens uppfattning om ett aktivt jämställdhetsarbete påverkar arbetstillfredsställelsen och hur de i ett sådant fall uppfattar att arbetstillfredsställelsen påverkas av den, detta betyder att vi kommer att undersöka hur de anställda upplever arbetsplatsen ur ett vittomfattande perspektiv (Spector 1997).

### 2.2.1 Population och urval

För att utföra den explorativa undersökningen, om det kan finnas ett samband mellan ett aktivt jämställdhetsarbete och arbetstillfredsställelsen har vi arbetat med två företag för att se om det fanns någon skillnad beroende på arbetsplats. Vi genomförde därför intervjuerna på en arbetsplats med en låg andel kvinnor samt på en arbetsplats med en något högre andel kvinnor för att kunna jämföra om det fanns någon skillnad i arbetstillfredsställelse bland de anställda och om det kan bero på könsfördelningen. Vi arbetade med två

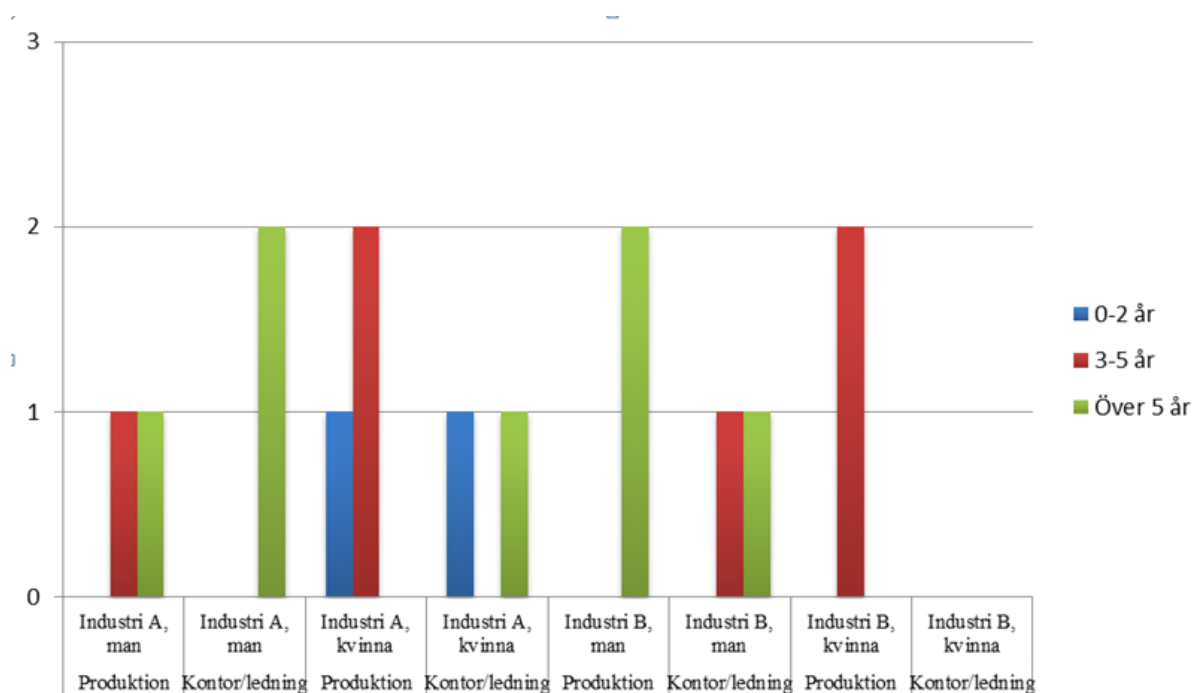
tillverkningsindustrier som vi har valt att kalla Tillverkningsindustri A och Tillverkningsindustri B.

Tillverkningsindustri A har cirka 175 medarbetare och är ett produktionsbolag som producerar kvalitetsprodukter av trä. Det är ett typexempel på en industri som är kopplad till skogen med den traditionella mansdominerade arbetsplatsen. På Tillverkningsindustri A startade man ett jämställdhetsarbete år 2010 som i nuläget har pågått i drygt två år. I deras jämställdhetsplan har de som minimimål att bland företagets anställda skall det vara minst 25 procent kvinnor. De har som företagsfilosofi att jämställdheten skall vara utspridd på arbetsplatsen, det vill säga att det ska arbeta både män och kvinnor på samtliga arbetspositioner. Trots att jämställdhetsarbetet är relativt nystartat så har det på dessa två år gett resultat, andelen kvinnor som arbetar på fabriken har ökat med 67 procent och vid årsskiftet 2012/2013 hade Tillverkningsindustri A 20,6 procent kvinnor anställda inom produktionen (Kontaktperson på Tillverkningsindustri A 2013-03-20).

Även Tillverkningsindustri B är ett produktionsbolag som tillverkar skogsmaskiner. Av de totalt 396 anställda på Tillverkningsindustri B är 12 procent kvinnor, 8 procent arbetar inom produktions- och verkstadsområdet och 16 procent kvinnor på tjänstemanssidan (Kontaktperson Tillverkningsindustri B, 2013-03-15).

Urvalet av respondenter skedde från den fast anställda personalen på Tillverkningsindustri A och B och urvalsmetoden är ett strategiskt urval. Detta för att få en variation och bredd i svaren från intervjuerna. Ett strategiskt urval kräver att det finns med ett antal betydande variabler som har betydelse för studien (Trost, 2007). De variabler vi har utgått ifrån är kön, arbetsposition och anställningstid. Könet är av betydelse då vill vi veta hur uppfattningen om jämställdhetsarbetet skiljer sig mellan män och kvinnor. Anställningstiden är av betydelse då vi kan undersöka hur uppfattningarna skiljer sig beroende på hur länge de som svarar varit en del av företaget. Arbetspositionen är av betydelse då åsikter kan skilja mellan de anställda beroende på vart i företaget de arbetar.

Inför urvalsprocessen gav vi instruktioner till våra handledare på företagen om att vi önskade sex personer, hälften män och hälften kvinnor med olika arbetsuppgifter samt att anställningstiden varierade (Figur 3). Antalet valde vi till sex personer för då ökar säkerheten att få in tillförlitligt material och som även anses vara oberoende av intervjupersonernas personliga inställning (Ahren & Svensson, 2012). Urvalet gjordes av vår kontaktperson på Tillverkningsindustri A där nio anställda intervjuades, fyra män och fem kvinnor från olika avdelningar på företaget. Vi utförde en identisk intervju på Tillverkningsindustri B som har en lägre könsfördelning för att använda den som referens att jämföra med, även där skedde urvalet genom kontaktpersonen på företaget. På Tillverkningsindustri B intervjuades sex anställda, fyra män och två kvinnor från olika avdelningar på företaget. Vi valde att be våra kontaktpersoner att välja ut de anställda som skulle medverka i intervjun, eftersom företagen har många anställda och vi anser att de hade större kännedom om de anställda än vi och därmed ökade möjligheterna att få personer som har varierande bakgrunder. Vi bestämde att vi vill ha lika många män som kvinnor som representerar företaget då vi anser vi att vi får en bredare bild än om vi hade utgått från ett urval som speglar könsfördelningen på arbetsplatsen (Ahren & Svensson, 2012). Det kan dock finnas en risk till det urval som företaget hade gjort till oss, det är att urvalet kan vara mer lojala till företaget än om vi hade valt ut personerna.



**Figur 3.** Diagrammet visar andelen intervjuade män och kvinnor på Tillverkningsindustri A och B samt deras arbetspositioner och anställningstid.

*Figure 3. The diagram shows the proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B with their working positions and length of employment.*

### 2.2.2 Datainsamling och bearbetning

Vi använde kvalitativa intervjuer då vårt främsta mål var att förstå och få en inblick i vad de anställda tycker om jämställdhetsarbetet och om det upplever att det har haft en påverkan på arbetstillfredsställelsen (Trost, 2007). För att få svar på dessa frågor bör de innehålla öppna svar då åsikter och tankar angående ämnet skiljer sig bland de anställda, därför ansåg vi att intervjuer var den mest lämpade metoden för att analysera svaren (Ahren & Svensson, 2012).

### 2.2.3 Datanalys

Vi kommer använda kategorierna personlighet, värderingar, arbetssituation och sociala influenser när vi analyserar data då dessa kategorier har varit huvudkategorierna i vårt intervjumaterial (Patel & Davidsson 2003). Jämförelsen sker mellan två tillverkningsindustrier vilket innebär att vi använder en tematisk analys som är brukligt när man ska jämföra två arbetsplatser. Vi använde Excel för att sammanställa svaren samt kön och arbetsposition. De mer utförliga intervju svaren använde vi för att undersöka helhetsintrycken av arbetstillfredsställelse och dess eventuella koppling till jämställdhet med utgångspunkt från de fyra huvudkategorierna (Widerberg, 2002). Efter att intervjuerna sammanställts prövades de mot vår motteori om ett aktivt jämställdhetsarbete på en traditionellt mansdominerad arbetsplats påverkar arbetstillfredsställelsen hos de anställda och i så fall varför?

### 2.2.4 Intervjuerna

Vi inledde intervjuerna med att notera den intervjuades kön samt fråga om dennes



arbetsposition och anställningstid.

Anledningen till att vi valde att fråga om kön, arbetsposition och anställningstid var för att vi ville undersöka om det fanns något samband mellan vart man arbetade på företaget och hur länge man har arbetat samt om dessa faktorer hade någon betydelse för hur de resonerade kring arbetstillfredsställelse och kvalitativ jämställdhet. Därefter ville vi undersöka om män respektive kvinnor resonerade olika utifrån kvalitativ jämställdhet och dess eventuella påverkan på de olika grunderna i arbetstillfredsställelse samt om deras tankar skiljer sig från varandra.

*1. Arbetar ditt företag med en jämställdhetsplan?*

Vi valde att fråga om de intervjuade vet om företaget arbetar med en jämställdhetsplan, detta för att få en bild av hur företaget når ut med sitt jämställdhetsarbete.

Vid den personliga delen av arbetstillfredsställelse valde vi att fråga följande;

- 2. Anser du att en positiv inställning till ditt arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen?*
- 3. Anser du att din personliga inställning till ditt arbete påverkas av att företaget arbetar med jämställdhet?*

Personligheten är en av de svåraste faktorerna att knyta till arbetstillfredsställelse då det är den enskilda personens personlighet som styr hur den känner och betar sig på sitt arbete (George & Jones, 2012). Vi valde att rikta in denna fråga på attityden för att få ett svar på om den intervjuade kände att det är viktigt med en positiv inställning för en god arbetstillfredsställelse och varför denne anser det eller ej, då inställningen kan ha en påverkan på hur den intervjuade svarar på resterande frågor.

Följdfrågan kopplad mot jämställdhet kändes viktig då den direkt svarar på om den intervjuades personliga inställning, positiv eller negativ, påverkas av att företaget jobbar med jämställdhet. Detta i sin tur påverkar då arbetstillfredsställelsen.

Vid den värderande delen av arbetstillfredsställelse valde vi att fråga följande;

- 4. Känner du att det arbete du utför är meningsfullt?*
- 5. Anser du att ditt arbete blir mer meningsfullt om just din arbetsgrupp arbetar med jämställdhet?*

Värdering har en betydelsefull roll i arbetstillfredsställelse. Den avspeglar vilka värderingar en anställd har genom hur den anställda känner och betar sig på arbetsplatsen. Beroende på arbetets karaktär kan höga inre eller yttre värderingar ge en högre eller lägre arbetstillfredsställelse (George & Jones, 2012). Därför valde vi att ta reda på om de anställda känner att deras arbete som de utför är meningsfullt och utifrån deras svar vilka faktorer som ligger till grund varför de anser det är meningsfullt eller ej. Följdfrågan kopplade mot jämställdhet ansåg vi vara viktig utifrån ett värderingsperspektiv. Om de anställda ansåg att deras arbete skulle bli mer meningsfullt om deras arbetsgrupp arbetade med jämställdhet vilket i sin tur kan påverka arbetstillfredsställelsen.

Vid delen av arbetssituation valde vi att fråga följande frågor;

6. *Känner du dig nöjd med arbetssituationen? T.ex. lön, arbetstider etc.*
7. *Anser du att det finns skillnader mellan män respektive kvinnor i arbetssituationen på företaget? T.ex. lön, arbetstider etc.*

Arbetssituationen är en av de tyngsta aspekterna i teorin om arbetstillfredsställelse då det finns många faktorer som kan påverka arbetstillfredsställelsen och det är den del som företaget direkt kan påverka (George & Jones, 2012). Därför valde vi att ta reda på om de anställda känner sig nöjd med sin arbetssituation eller ej samt vilka faktorer som ligger till grund för deras svar. Följdfrågan kopplad mot jämställdhet ställde vi för att se om det finns skillnader mellan kvinnor respektive män i arbetssituationen på företaget. Detta för att inte enbart analysera på den enskildes svar, utan om de upplever att skillnader mellan män och kvinnor finns på företaget. Är man nöjd med sin arbetssituation leder det med största sannolikhet till en högre arbetstillfredsställelse.

Vid delen av sociala influenser valde vi att fråga följande;

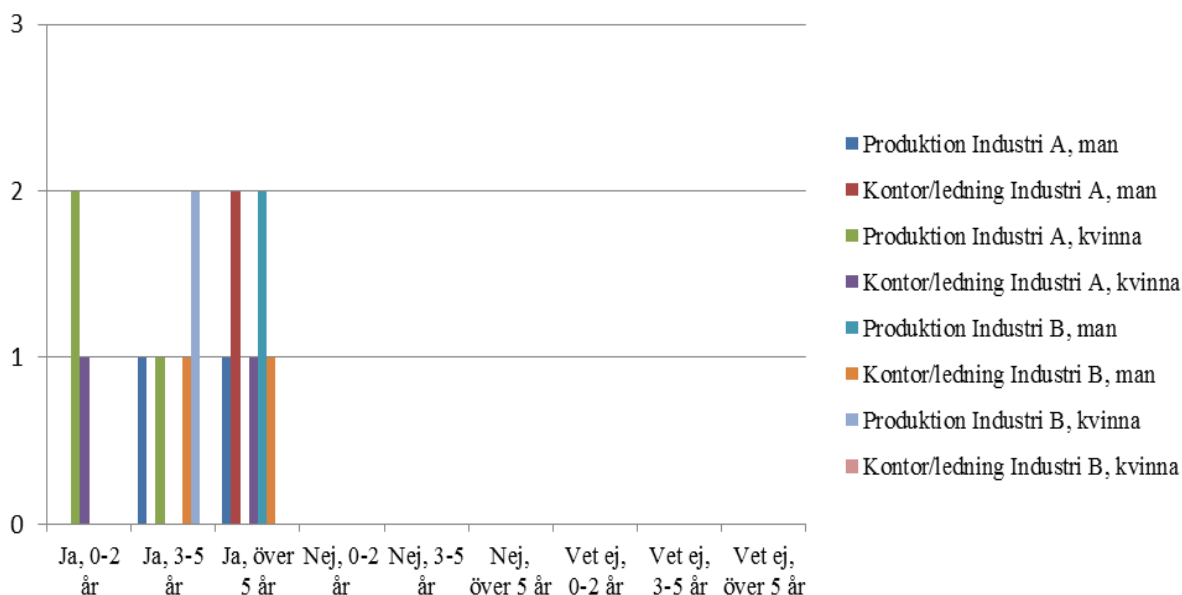
8. *Är det en god stämning mellan kollegorna på arbetsgruppen?*
9. *Tror du det blir någon skillnad i stämningen mellan kollegorna på arbetsplatsen med en jämnare fördelning av män och kvinnor?*

Sociala influenser innebär de influenser enskilda personer eller grupper av människor har på individen. På arbetsplatsen handlar det om kollegorna i vilken utsträckning de interagerar med varandra som påverka varandras arbetstillfredsställelse (George & Jones, 2012). Därför valde vi att ta reda på om de anställda upplever att det fanns en god stämning mellan kollegorna eller ej och på vilket sätt det visar sig på arbetsplatsen. En god stämning skapar en högre arbetstillfredsställelse då det sprider sig bland de anställda. Följdfrågan kopplad mot jämställdhet för att se om de anställda skulle tro att en jämnare fördelning av kvinnor respektive män skulle leda till en skillnad i stämningen på arbetsplatsen och om denna skillnad är positiv eller negativ då det i sin tur påverkar arbetstillfredsställelsen positivt eller negativt. Anledningen till att intervjuerna var kortfattade var för att vi genomförde undersökningen i produktionsbolag vilket betydde att vi inte kunde ta för mycket av de anställdas arbetstid med tanke på företagets produktion.

### 3. Resultat

#### 3.1 Jämställdhetsplan

##### Arbetar ditt företag med en jämställdhetsplan?



**Figur 4.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Arbetar ditt företag med en jämställdhetsplan? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 4. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Does your company use an equality plan? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga män att de vet att företaget har en jämställdhetsplan. Tre av fyra märkte av det genom att företaget har fått in fler kvinnor på arbetsplatsen och i de olika arbetsgrupperna. Andra aspekter de lade fram var att de har märkt att fler kvinnor har fått högre positioner och att det är lika lön för kvinnor och män.

*”Det märks genom lika löner och att de vill ha in fler tjejer på företaget”.*(produktionsanställd, företag A).

Det blev även en annan stämning och mångfald i grupperna vilket en av de intervjuade ansåg gav en bättre bredd.

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga kvinnor att de vet om att företaget har en jämställdhetsplan. Två av kvinnorna arbetar inom ledning/kontor, de vet mycket väl om att Tillverkningsindustri A arbetar med en jämställdhetsplan. De sa att det märktes av genom den medvetna rekryteringen samt att det är kvinnliga medarbetare på samtliga arbetspositioner på företaget. De antydde också att de tror att de som arbetar inom kontor/ledning vet i större utsträckning om jämställdhetsplanen än de som arbetar nere på fabriken. De andra tre kvinnorna arbetar på fabriken, de var inte helt säkra på om Tillverkningsindustri A arbetar med en jämställdhetsplan. Dock trodde de det eftersom det

har börjat fler kvinnor på Tillverkningsindustri A samt att de har hört av andra medarbetare att det finns en jämställdhetsplan.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män att de vet om att företaget arbetar med en jämställdhetsplan. En av männen som arbetar inom produktionen sa att han hade sett planen men när vi frågade om han hade märkt av att den har gjort någon skillnad på arbetsplatsen svarade han blankt nej. En annan av de intervjuade männen svarade att han tyckte att han hade märkt av planen genom att det blivit betydligt fler kvinnor på arbetsplatsen under de senaste 15 åren han hade arbetat där. När han började var det endast tre kvinnor som jobbade där och nu uppskattade han att antalet kvinnor låg på cirka 20-30. Två av de intervjuade nämnde även att företaget arbetar med jämställdhetsgrupper.

*“Sen vet jag att dom har sådana där jämställdhetsgrupper men jag har inte varit involverad själv i dom”* (produktionsanställd, företag B).

Det framkom även genom en av de intervjuade som arbetade i ledningsposition att cheferna fått en internutbildning av företagets HR avdelning och att jämställdhetsarbetet kom igång på allvar för cirka två till tre år sedan, innan dess hade det enligt en av de intervjuade ingen hög prioritet.

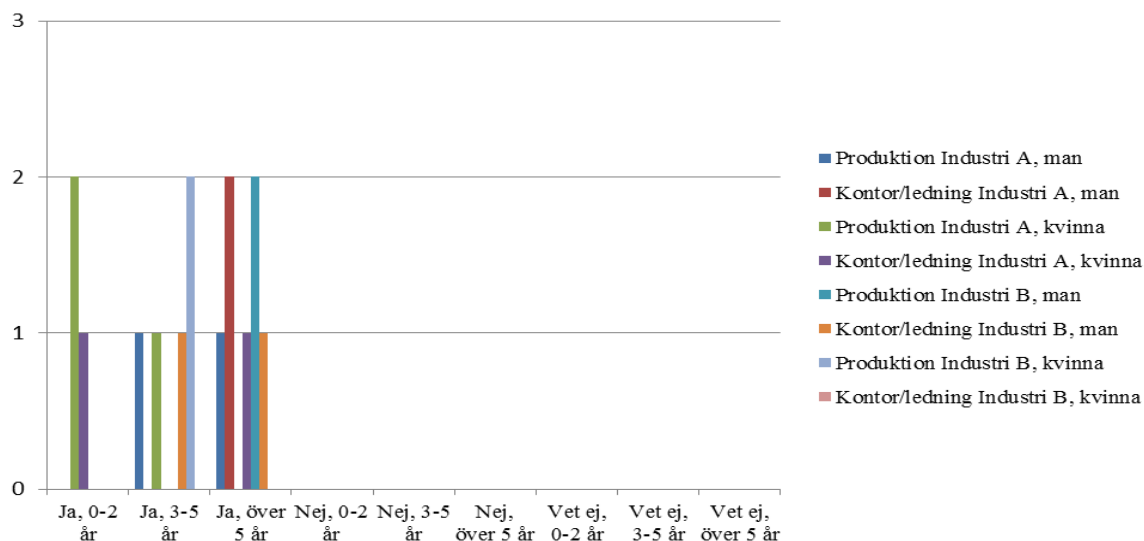
På Tillverkningsindustri B svarade kvinnorna att de är medvetna om att företaget arbetar med en jämställdhetsplan. Detta främst genom att företaget har haft en föreläsning om jämställdhet. Samt att de årligen har en enkät som medarbetarna skall besvara som har utgångspunkt om trivsel på företaget.

*”Vi har dom där enkäterna vi ska svara på varje år och där är det mycket angående jämställdhet. Så det är ju på sätt och vis ett jämställdhetsarbete.”*  
(produktionsanställd, företag B).

Kvinnorna har inte märkt av jämställdhetsarbetet på något annat sätt än det ovannämnda.

## 3.2 Personlighet

### 3.2.1 Anser du att en positiv inställning till ditt arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen?



**Figur 5.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Anser du att en positiv inställning till ditt arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 5. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you think that a positive attitude towards your work is important for the job satisfaction? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga män att de tycker det är viktigt med en positiv inställning till sitt arbete. Majoriteten av de svarande ansåg att den positiva attityden påverkar arbetsresultatet. De menar på att man inte har en positiv attityd till arbetet så presterar man mindre bra. En annan aspekt som lyftes fram av majoriteten var att de trodde att den personliga attityden smittar av sig på kollegor och därför var det viktigt att vara positiv för arbetsplatsen skull.

*”Trivs man inte på sitt jobb, gör man ett sämre jobb och det smittar av sig på de andra”* (produktionsanställd, företag A).

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga kvinnor att de anser att en positiv inställning till arbetet är viktigt för arbetstillfredsställelsen. De grundade det på att om man inte är positiv till sitt arbete påverkar man sina kollegor negativt och bidrar till en sämre stämning. Samt att om man är positiv till sitt arbete presterar man bättre på arbetsplatsen.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män att det är viktigt med en positiv inställning till sitt arbete för att ha en hög arbetstillfredsställelse.

*“Om du ska jobba är det ju trevligare att trivas, om man kommer hit och mår skit så gör man ju inte sitt bästa.”* (produktionsanställd, företag B).

En av de intervjuade belyste vikten av att vara positiv även för sina kollegors skull.

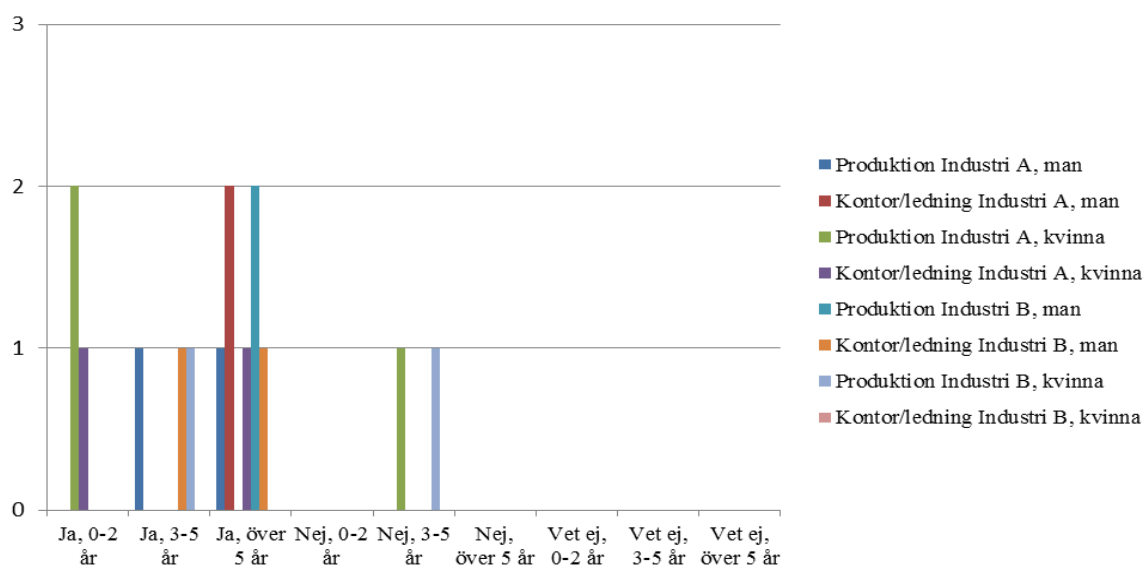
*“Det är ju så här att i mitt jobb som chef eller arbetsledare att kan jag få personal att trivas och må bra på jobbet så utför dom ett bättre jobb. Dom vill komma hit och dom ska vilja komma hit varje dag, det är viktigt.”* (tjänsteman, företag B).

Båda kvinnorna svarade ja till att en positiv inställning till ens arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen på Tillverkningsindustri B.

*”Men alltså är man positiv då går allting mycket enklare. Alltså du går inte runt och stör dig på småsaker och det blir ett helt annat synsätt så länge du håller dig positiv.”* (produktionsanställd, företag B).

Båda kvinnorna håller med om att är man själv positiv så bidrar man till en bättre stämning på arbetet.

### 3.2.2 Anser du att din personliga inställning till ditt arbete påverkas av att företaget arbetar med jämställdhet?



**Figur 6.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Anser du att din personliga inställning till ditt arbete påverkas av att företaget arbetar med jämställdhet? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 6. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you think that your personal approach to your work is influenced by the fact that the company working with gender equality? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga män att de personligen kände sig positiva eller ganska positiva till att företaget arbetar med jämställdhet. Varför de kände så hade de svårt att förklara, de tyckte att de hade en allmänt positiv känsla mot jämställdhetsarbete. En av de intervjuade tyckte att det var roligt att det blev en mer heterogen arbetsplats.

*”Det är alltid roligare om det är mer blandat, förut var det bara gubbar här. Bara positivt att det är fler kvinnor”* (tjänsteman, företag A).

På Tillverkningsindustri A svarade en kvinnan nej, hon visste inte varför men hon ansåg inte att hennes arbete påverkas av att företaget arbetar med jämställdhet. De fyra andra som svarade ja ansåg att det är för att man ska trivas. Men framförallt att man väger in mångfaldsperspektiv, att det skall finnas unga som gamla, män som kvinnor och personer med olika etniska bakgrunder.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män ja med skilda anledningar. En av de intervjuade svarade att han var positiv till jämställdhetsarbete över lag.

*”I den gruppen som jag har jobbat i så har vi haft några tjejer till och från. Just nu är det tyvärr ingen. Jag ser bara positivt på det där.”* (produktionsanställd, företag B)

En annan åsikt var att det är bra med tjejer på arbetsplatsen då den anpassas till det positiva rent produktionsmässigt, denna intervjuperson menade att det arbetade de har är stundtals väldigt tungt och om den svagaste anställde klarar av det tyngsta jobbet gynnar det alla. Han menade då att företaget måste anpassa sig så att arbetsuppgifterna blir lättare.

*”Vi pratade om det på mötet igår nämligen att vi har en väldigt tung station och skulle vi sätta dit dom tjejer vi har, om dom skulle klara av det så skulle alla klara av det eftersom tjejerna är ju svagare, kanske mer tekniska då men vi har ju mer fysiskt tunga maskiner och gör man då så att den svagaste klarar av det då blir det bra för alla.”* (produktionsanställd, företag B).

En av de intervjuade var först lite tveksam till att svara ja på denna fråga. Han menade att grundfilosofin du har som människa påverkar hur du är, hur du gör och hur du jobbar och att det är det som driver företaget åt ett visst håll.

*”Skulle företaget vara emot jämställdhet till exempel så skulle inte det fungera tror jag. Vi är för många individer som anser att det inte ska vara någon skillnad och då blir det heller ingen skillnad, det är så jag tror att det funkar”*(tjänsteman, företag B).

Men efter att ha funderat ett tag svarade han ändå ja på frågan då han menade om företaget hypotetiskt inte skulle jobba med jämställdhet så skulle han se till att de gjorde det eller alternativt byta arbetsplats. Även en annan av de intervjuade var av samma mening.

*”Skulle jag veta att vi inte skulle driva mot jämställdhet och mångfald då skulle jag lämna företaget förr eller senare det kan jag lova dig.”* (tjänsteman, företag B).

Han belyser att det är en väldigt viktig fråga men dock inte lätt i praktiken.

*”För vi här då inom skogsbranschen, du har säkert märkt, är ju ganska konservativa och har ett gubbvälde och det är någonting vi försöker jobba med”* (tjänsteman, företag B).

På Tillverkningsindustri B svarade en kvinna ja och en nej. Kvinnan som svarade ja, tycker att det är bra att företaget uppmärksammar frågan.

*”Bra att det uppmärksammar ju sådana frågor”* (produktionsanställd, företag B).

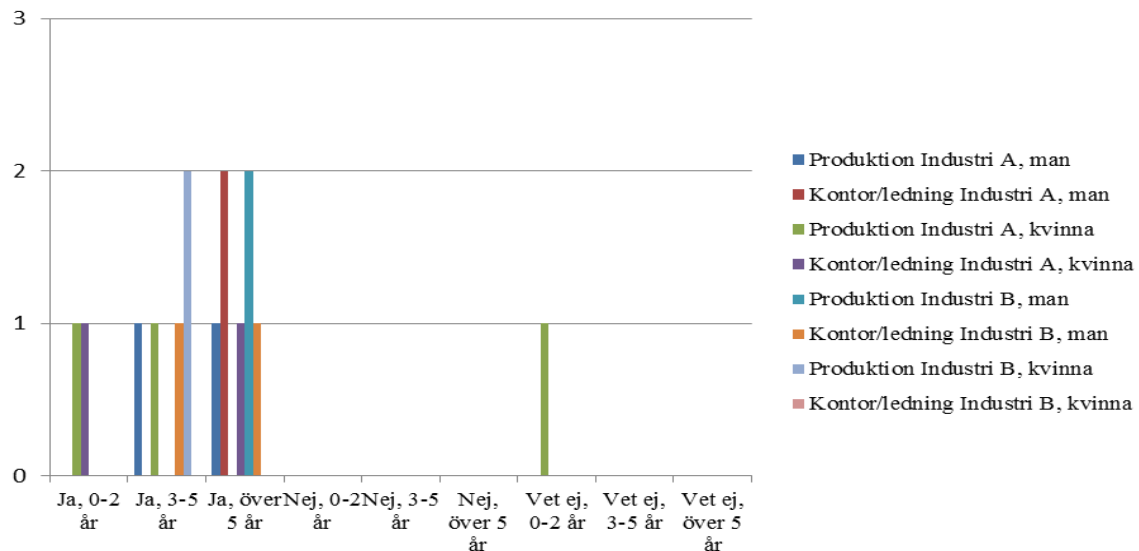
Detta påverkar egentligen inte hennes inställning till arbetet för att hon tycker om sitt arbete så mycket ändå.

Kvinnan som svarade nej, ansåg inte att hennes personliga inställning påverkas om företaget arbetar med jämställdhet.

*”Jag menar här så tror jag att Tillverkningsindustri B jobbar väldigt mycket med jämställdhet men jag märker ju inte av det personligen! Alltså det är ingenting jag har reflekterat över i alla fall.”*(produktionsanställd, företag B).

### 3.3 Värderingar

#### 3.3.1 Känner du att det arbete du utför är meningsfullt?



**Figur 7.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Känner du att det arbete du utför är meningsfullt? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 7. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you feel that the work you do is meaningful? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga män ja, de tyckte att deras arbete var meningsfullt för att få produktionen att fungera samt att se till att alla arbetar mot samma mål.

”-Jag ser ju att vi når det resultat vi skall göra” (tjänsteman, företag A).

De nämnde resultat och ansvar som viktiga aspekter för att deras arbete skall kännas meningsfullt.

Kvinnan som svarade vet ej på Tillverkningsindustri A kunde inte redogöra för sitt ställningstagande om arbete var meningsfullt eller ej. De fyra kvinnorna som svarade ja ansåg att de ser resultat av deras arbete och att om de inte utförde sina arbetsuppgifter skulle företaget inte få in några pengar, för då skulle produktionen stå stilla. Någon tycker att arbetet är för monotont, men hon ser positivt på sitt arbete för sig egen skull.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män ja. Två av dessa känner att deras arbete var värdefullt för att det skall fungera i produktionen och att företaget ska tillverka produkter av hög kvalitet.

“Jag vet ju vad jag tillverkar och jag vet om jag gör det bättre blir det positivt för mina kunder och slutkunder” (produktionsanställd, företag B).

En av de tillfrågade svarade att hans jobb kändes meningsfullt då han får utbilda personal



och se hur de utvecklas i sitt arbete samt att han kan se resultat i sitt jobb som ledare med olika mätetal.

*”Och framför allt att det finns ju olika mätetal man kan använda så som att sjukfrånvaron är väldigt låg och sådana saker”* (tjänsteman, företag B).

En av de intervjuade svarade att han ofta tyckte att arbetet kändes meningsfullt men att han tycker att man alltid bör ställa sig frågan om detta verkligen är värdeskapande?

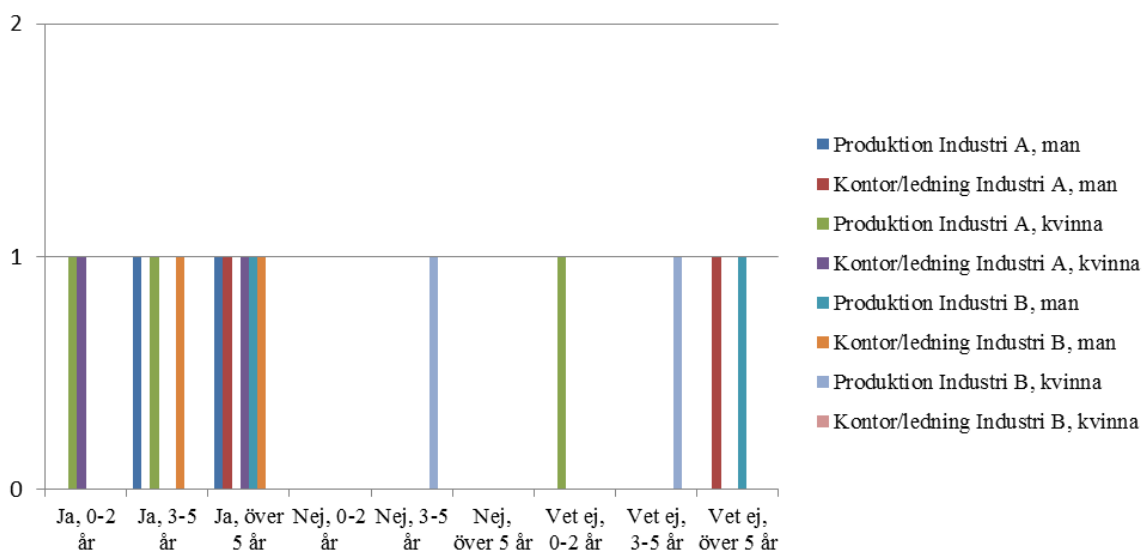
*”Är det inte det är det ditt personliga ansvar att göra något åt det!”*  
(Tjänsteman, Företag B).

På Tillverkningsindustri B svarade båda kvinnorna ja att de känner att deras arbete är meningsfullt.

*”Det är ju en kund som väntar på en maskin så att förväntningarna är ju stora, det känns meningsfullt”* (produktionsanställd, företag B).

En annan svarade att man får feedback direkt och då vet man om man har gjort rätt eller fel.

### 3.3.2 Anser du att ditt arbete blir mer meningsfullt om just din arbetsgrupp arbetar med jämställdhet?



**Figur 8.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Anser du att ditt arbete blir mer meningsfullt om just din arbetsgrupp arbetar med jämställdhet? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 8. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you consider your work to be more meaningful if your work group working with gender equality? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

På Tillverkningsindustri A svarade tre män ja och en vet ej. Männerna som svarade ja, ansåg att de blev mer meningsfullt på en arbetsplats om man arbetar med jämställdhet. En av de intervjuade visste inte hur han skulle ställa sig till frågan och kunde därmed inte ge en förklaring till det, därav svarade han ”vet ej”. En av de intervjuade männen tyckte att det

känns mer meningsfullt att arbeta på en arbetsplats där det bedrevs ett jämställdhetsarbete samtidigt ansåg samtliga att en bättre könsfördelning i deras arbetsgrupp gav ett bättre arbetsklimat och en av dem tyckte att stämningen blivit mindre "grabbig". Två av dem ansåg att det bidrog till ett bättre arbetsresultat då de ansåg att kvinnor ofta hade en annan bakgrund och kunde komma in med andra synvinklar i arbetet vilket ger en större bredd i arbetsgruppen. En av de intervjuade ansåg att det var viktigt att alla arbetade med att få in fler kvinnor men även människor med andra bakgrunder, bland annat utlandsfödda. En annan av de intervjuade förklarade även hur en jämnare könskvot har ändrat attityden i hans arbetsgrupp,

*"Och grabbarna har ändrat sin syn också, de blir bara mer och mer positiva till det. Tjejerna har ju en annan syn på arbetet vilket tillför något nytt!"* (produktionsanställd, företag A).

Kvinnan på Tillverkningsindustri A som svarade nej, kunde inte redogöra varför men hon trodde inte att hennes arbete påverkas av att företaget arbetar med jämställdhet. De fyra andra som hade svarat ja, ansåg detta för att man ska trivas. Men framförallt vägde man in mångfaldsperspektivet, att det skall finnas unga som gamla, män som kvinnor och personer med olika etniska bakgrunder. Detta för att sträva efter en bra arbetsplats och att alla ska trivas.

Av fyra intervjuade män på tillverkningsindustri B ansåg tre att deras arbete blir mer meningsfullt om deras arbetsgrupp arbetar med jämställdhet men även i denna fråga var det varierande svar från de intervjuade om varför de tyckte att jämställdhetsarbete var meningsfullt. En av de tillfrågade var lite osäker men han tyckte ändå att det var meningsfullt att arbetsplatsen arbetade med det även fast han inte själv engagerade sig i det. En annan åsikt var att jämställdhet var viktigt men att det inte ska ses som något mellan könen utan istället som jämställdhet i lika arbete.

*"Oftast är ju jämställdhet diskuterat mellan kön, jag ser ju att det ska vara samma oavsett kön"* (tjänsteman, företag B).

En av de intervjuade svarade att han tror på jämställdhet i arbetslivet och i företag. Han hoppas att det leder företaget till att bli bättre och kanske till och med göra individer till bättre människor. Den intervjuade som svarade "vet ej" Trodde inte att det spelade någon roll för hur meningsfullt han känner att hans arbete är men ett jämställdhetsarbete.

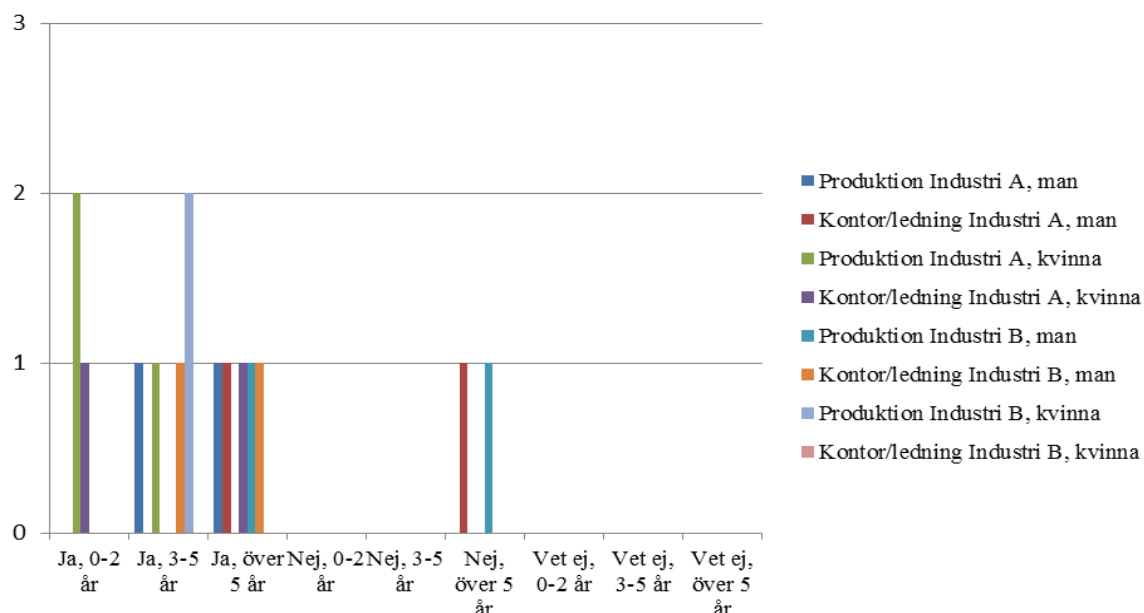
*"Tror inte det spelar någon roll, det är trevligt med tjejer också men det är ingenting som påverkar mig"* (produktionsanställd, företag B).

En kvinna på Tillverkningsindustri B svarade nej och ansåg inte att det hade någon betydelse då alla har samma arbetsuppgifter och behandlades lika.

*"Jag tänker inte i dom banorna riktigt, men jag hade gjort det kanske det hade varit mer meningsfullt "* (produktionsanställd, företag B).

### 3.4 Arbetsituation

#### 3.4.1 Känner du dig nöjd med arbetsituationen? T.ex. lön, flexibilitet vid arbetstider, föräldraledighet, arbetsposition, arbetsuppgifter etc.



**Figur 9.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Känner du dig nöjd med arbetsituationen? T.ex. lön, flexibilitet vid arbetstider, föräldraledighet, arbetsposition, arbetsuppgifter etc. Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 9. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you feel satisfied with the work situation? Eg salary, flexibility in working hours, parental leave, working position, duties, etc. The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*

Tre av männen på Tillverkningsindustri A var nöjda med sin arbetsituation. Mannen som svarade nej var lite tveksam till sitt svar, han uttryckte att lönen kunde vara bättre och att det var mycket som generellt sett kunde bli bättre rörande arbetsituationen. Av de tre som svarade ja var två nöjda med bland annat flexibilitet Den tredje var generellt sett nöjd men han nämnde att det var ett tungt jobb med mycket lyft.

”-Ja, jag är ganska nöjd, det är ett ganska tungt jobb, mycket lyft. Annars är jag nöjd”. (produktionsanställd, företag A).

På Tillverkningsindustri A var kvinnorna nöjda i det stora hela, några av dem antydde att lönen kunde bli bättre.

“Men lönen önskar man alltid att den ska bli högre.”  
(produktionsanställd, företag A).

Två av de intervjuade männen på Tillverkningsindustri B belyser att det är fantastiskt fritt i arbetstider tack vare flexibiliteten men det har även uttryckts kritiska åsikter om att

flextidsavtalet har sagts upp.

*“Vårt flextidsavtal, det är uppsagt, det kan ju få vara kvar”* (produktionsanställd, företag B). Och *“Men sen är det ju som sagt var på gång en förändring, dem håller på att ta bort flexen för oss. Det är inte klart än men avtalet är ju uppsagt så det är ju till det sämre, det blir ju jätteproblem för småbarnsföräldrarna som är van att ha den här flextiden som alltid har funnits här på företaget, i alla fall sen jag började här”*.  
(produktionsanställd, företag B)

Utöver de negativa åsikterna om att flextidsavtalet skall tas bort så trivs tre av fyra bra med arbetssituationen. En av de intervjuade beskrev att han trivdes väldigt bra och kände att han ville åka till arbetet varje dag. Han kände att han åstadkom något varje dag på jobbet och tyckte att om man inte trivs är det upp till var och en att ta tag i det genom att till exempel byta arbetsgivare. En annan av de intervjuade kände sig väldigt nöjd med sin karriärsutveckling på företaget och kände att han får en lön som är klart skälig för det arbete han utför.

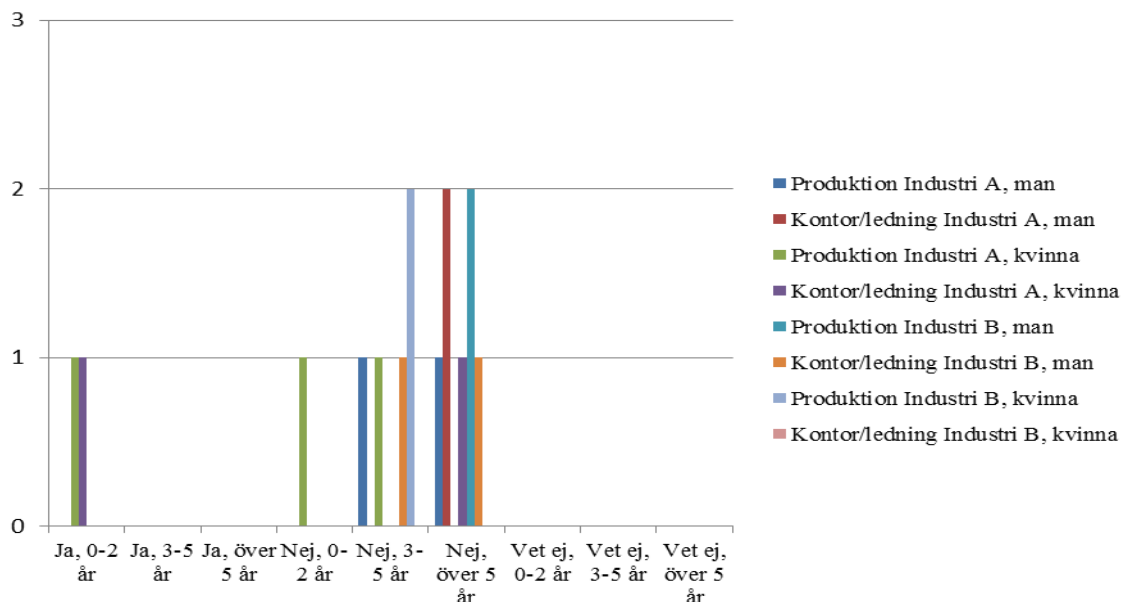
Den intervjuade som svarade nej var kritisk till att flextidsavtalet har sagts upp, han tyckte att lönen kunde ha varit bättre och att arbetsuppgifterna skulle kunna vara fler men däremot var han nöjd med sin arbetsposition.

På Tillverkningsindustri B svarade båda kvinnorna att de var nöjda med sin arbetssituation och ansåg att arbetsplatsen är bra. Det enda som de var missnöjda med var att man har förhandlat om att eventuellt ta bort flexen.

*”Det kommer påverka riktigt mycket, men jag är ju optimist!”*  
(produktionsanställd, företag B).

### 3.4.2 Anser du att det finns skillnader mellan män respektive kvinnor i arbetssituationen på företaget?

T.ex. lön, flexibilitet vid arbetstider, föräldraledighet, arbetsposition, arbetsuppgifter etc.



**Figur 10.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Anser du att det finns skillnader mellan män respektive kvinnor i arbetssituationen på företaget? T.ex. lön, flexibilitet vid arbetstider, föräldraledighet, arbetsposition, arbetsuppgifter etc. Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 10.* The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you think there are differences between men and women in the work situation at the company? Eg salary, flexibility in working hours, parental leave, working position, duties, etc. The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.

På Tillverkningsindustri A svarade samtliga män nej. Tre av dem svarade att det inte fanns några skillnader i lön, arbete eller arbetsuppgifter.

”Vi har ju samma jobb, lyft och lön” (produktionsanställd, företag A).

Den fjärde svarade också att han ansåg att det inte var några skillnader utifrån vad han hade hört och sett på arbetet.

På Tillverkningsindustri A tyckte kvinnorna generellt att det är ganska lika mellan män och kvinnor. Två av de fem tillfrågade, menar på att det fanns skillnader i arbetsuppgifter nere på fabriken. Medan andra anser att det inte fanns några skillnader, utan det är lika i vem som utför arbetsuppgifterna. En av kvinnorna menar att det fanns subtila detaljer som är svåra att ta på. Inför möten, ansåg hon att männen redan hade gjort upp om hur man skulle besluta om olika beslut, detta skedde genom små möten i korridoren eller vid kaffeautomaten, i detta så kallade ”mötesrummet” där kvinnorna ej fick vara delaktiga.

”Män pratade på mäns vis” (tjänsteman, företag A)

Samt att det har funnits visa tendenser vid teambuilding-övningar, där man har delat upp kvinnor och män, men det var innan man började arbeta aktivt med jämställdheten på

företaget.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män att de ansåg att det inte fanns någon skillnad mellan män och kvinnor i arbetsituationen. Det är samma löner för alla och en av de intervjuade har till och med varit med i en grupp som har undersökt lönerna och han såg inte att det fanns några större skillnader. Däremot tyckte han sig se en tendens att företaget inte värderade de funktioner som många kvinnor arbetar inom, till exempel löneadministration men han trodde inte att en man skulle få en högre lön om han började arbeta där.

*“Om man säger löneadministrationen och annan typ av administration som ger låg ersättning i det avtal som vi har så är det oftast tjejer som jobbar där... Men jag säger ju inte att det, skulle det vara en kille som jobbade där så hade han haft lika låg ersättning han så jag ser ju inte någon skillnad, att det skulle vara skillnad i lön på så sätt!”* (tjänsteman, företag B).

Det har även uttryckts av en annan intervjuad man att om det skulle vara någon tveksamhet i denna fråga så är det gällande arbetsuppgifterna och att kvinnor inte är på de tyngsta stationerna.

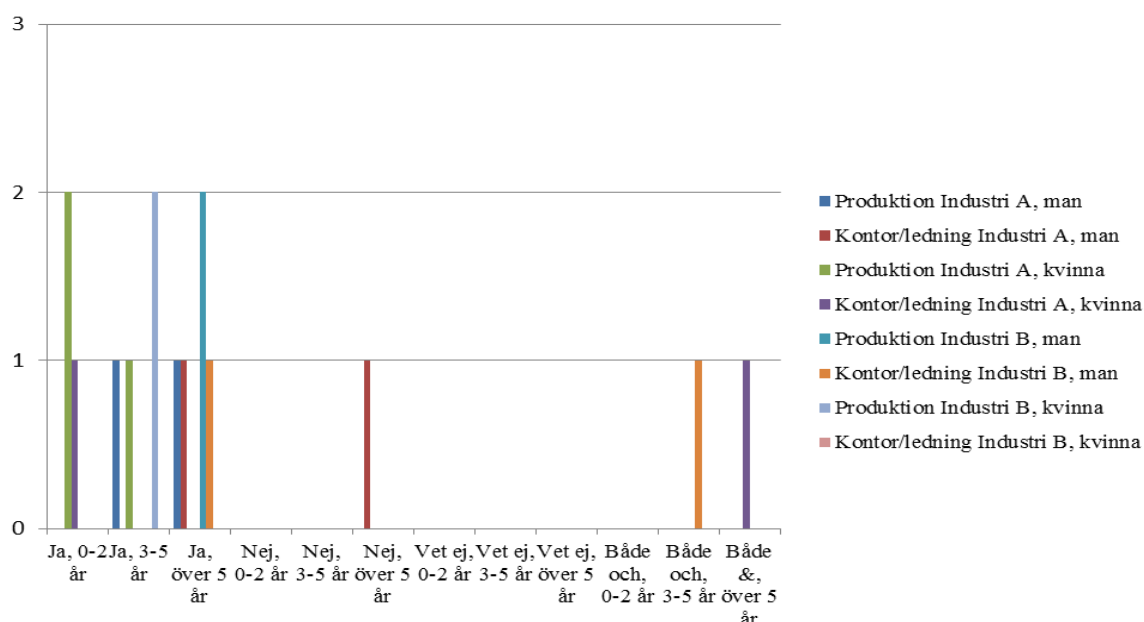
En ansåg att det är klart det fanns skillnader men inte i arbetstider, föräldraledighet, arbetsuppgifter, inte vad han hade stött på. Arbetspositionerna speglar att det är väldigt få kvinnor på arbetsplatsen, exempelvis i fabriksledningsgruppen så fanns det ingen kvinna i dagsläget rent positionsmässigt. Han kunde inte peka på några skillnader rakt av och trodde att det fanns väldigt få om det fanns några skillnader.

På Tillverkningsindustri B ansåg båda kvinnorna att det inte fanns några skillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen. Det är lika för alla när det gäller lön, flex, arbetsuppgifter och arbetsposition.

*”Det är samma grejer, det finns tjejer på alla positioner här omkring. Kanske inte nu högst upp i ledningen men dom träffar man ju inte på.”*  
(produktionsanställd, företag B).

### 3.5 Sociala influenser

#### 3.5.1 Är det en god stämning mellan kollegorna på arbetsgruppen?



**Figur 11.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Är det en god stämning mellan kollegorna på arbetsgruppen? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 11.* The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Is it a good atmosphere between colleagues in the working group? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.

På Tillverkningsindustri A svarade tre män att det är god stämning. Det märks genom att man kan prata om det mesta med sina arbetskamrater och att många av dem umgås även på fritiden.

*”Ja, det tycker jag. Alla pratar med alla, en del umgås med varandra på fritiden, inte enbart på jobbet”.* (produktionsanställd, företag A).

En av de intervjuade trodde även att den goda stämningen kunde bero på att ledningen på sista tiden tänker och arbetar på ett nytt sätt. Mannen som svarade nej sa,

*”om ni hade frågat mig för tre månader sedan, hade jag sagt ja. Men nu påverkas stämningen på grund av nedskärningar”* (produktionsanställd, företag A).

På Tillverkningsindustri A svarade kvinnorna att det är en god stämning mellan kollegorna. Alla pratar med alla, man kan skämta och skrattar med varandra.

*“En del brukar även umgås på fritiden.”* (produktionsanställd, företag A).

Personen som svarade både ja och nej, säger att det fanns gammalt groll mellan vissa kollegor som ibland kunde blossa upp. Samt att det kan råda negativ stämning ibland mellan kollegorna, men det beror oftast på när det är hög press på produktionen och då kan det slita lite mellan kollegorna.

På Tillverkningsindustri B svarade samtliga män att generellt sett råder det en god stämning i arbetsgruppen. Det är en stundtals tuff, men bra jargong, man kan prata mycket med varandra och i vissa fall så umgås man även på fritiden.

*“Jag tycker det är generellt så att vi har roligt tillsammans, det kan vara så att det är ganska stora ålderskillnader ibland så att det kan bli lite uppdelat på så vis men jag tycker ändå att vi har en bra jargong, den kan vara hård, hård men rättvis.”*  
(produktionsanställd, företag B).

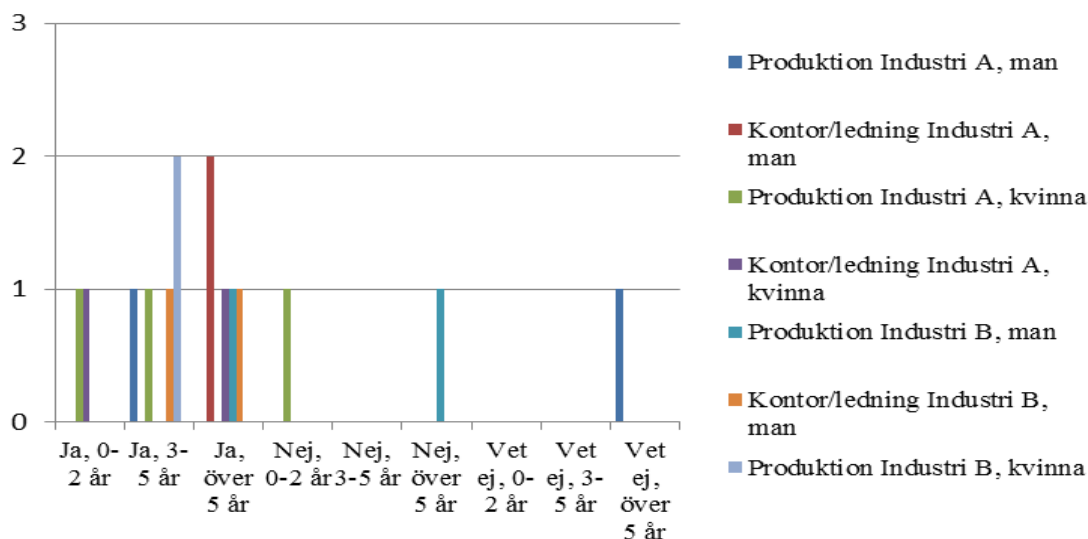
Den personen som svarat både ja och nej tycker sig ha hört och sett att det varierar på de olika avdelningarna när det gäller det stämningen på arbetsplatsen.

*“Jag kan säga så här, det är faktiskt ganska så rejäla skillnader på avdelningar vill jag påstå.. Vissa avdelningar ser ut att ha en godare stämning än andra här på fabriken, så är det. Man pratar ju med många och man hör annat och så vidare.”*  
(tjänsteman, företag B).

På Tillverkningsindustri B svarade båda kvinnorna ja att det är mycket bra stämning mellan kollegorna alltid. Detta yttrar sig genom att det är en avslappnad stämning och man får vara som man är, alla är välkomna!

*“Vi har ju fått jobba ihop några år utan att behöva byta folk, det gör mycket. Man lär ju känna varandra och sina brister och sånt där. Vi kan anpassa oss efter varandra.”*  
(produktionsanställd, företag B).

### 3.5.2 Tror du det blir någon skillnad i stämningen mellan kollegorna på arbetsplatsen med en jämnare fördelning av män och kvinnor?



**Figur 12.** Andelen intervjuade män och kvinnor på tillverkningsindustri A och B som svarat på frågan; Tror du det blir någon skillnad i stämningen mellan kollegorna på arbetsplatsen med en jämnare fördelning av män och kvinnor? Respondenterna har delats in i kategorierna kön, arbetsposition, anställningstid samt arbetsplats.

*Figure 12. The proportion of interviewed men and women in manufacturing company A and B who responded to the question: Do you think that makes a difference in atmosphere between colleagues at work with a more even distribution of men and women? The respondents were divided into categories of gender, work position, length of employment and workplace.*



En av männen svarade nej på Tillverkningsindustri A. Han inte visste varför men ansåg att det var en svår fråga och kände att han inte hade något bra svar. De tre som svarade ja ansåg två av dem att det blir en mjukare och öppnare stämning i arbetsgruppen. En av dessa män förklarade det på följande sätt,

*“Ja, det blir mjukare. Folk tar mer hänsyn när det är en blandning i arbetsgruppen än när det är enbart män”.* (tjänsteman, företag A).

En annan aspekt som nämndes var att det upplevs som att det blir en öppnare kommunikation med en jämnare könsfördelning.

De kvinnor som svarade ja på Tillverkningsindustri A ansåg att en jämnare fördelning av män och kvinnor skapar bättre stämning på arbetsplatsen. Det blir lättare för dig som kvinna att komma in när det redan arbetar fler kvinnor på företaget. Det har lett till en mjukare jargong och tongångarna har neutraliserats mellan kollegorna när det är fler kvinnor på arbetsplatsen.

*“En ny social karta har ritats när man är en blandning av könen.”*  
(tjänsteman, företag A).

Det bidrar till en bättre stämning. En kvinna berättade att hon hade arbetat inom städning tidigare och där var det enbart kvinnor anställda. Där var det en mycket dålig stämning och alla pratade skit om varandra. Hon säger att det är mycket bättre med en blandning på arbetsplatsen. Kvinnan som svarade vet ej, kunde inte ge en förklaring.

Tre av de fyra intervjuade männen på Tillverkningsindustri B ansåg att det blir en positiv skillnad i den sociala stämningen med en jämnare fördelning av män och kvinnor på arbetsplatsen. De uppgav att tonen och jargongen förändras och kan bli mjukare med kvinnliga medarbetare.

*“Absolut, så fort det kommer in en tjej i gruppen så tror jag att det blir en skillnad. Jag vet inte riktigt vad jag ska säga men det blir en mildare ton om man säger så. Om du sitter säg 15-20 killar i ett rum och det kommer in en tjej så tror jag direkt att det blir skillnad tills man vet hur den här tjejen är. Om hon har jobbat här i 10-15 år så tror jag det går bra men om hon är ny så kan det bli annorlunda den första timman.”*  
(produktionsanställd, företag B).

Två av de intervjuade ansåg även att det är viktigt att man inte endast har en jämnare fördelning av kön utan också ålder.

*“Jag har erfarenhet från andra arbetsplatser där det var mer 50/50, helt klart så får vi en annan och bättre mix och en godare stämning men jag vill nog också påstå att det inte bara är män och kvinnor utan även ålder. Du ska ha en mix ungt, gammalt, kvinna och man”* (tjänsteman, företag B).

Den intervjuade som svarade nej ansåg att det inte blir någon större skillnad med eller utan kvinnor på arbetsplatsen.

*“Vi har haft tjejer tidigare och det var samma sak, dom accepterades på samma sätt och vi hade ingen större förhållning till dem än till någon annan”*(produktionsanställd, företag B).

På Tillverkningsindustri B svarade båda kvinnorna tveksamt ja att de anser att det blir skillnad i stämningen med en jämnare fördelning av män och kvinnor. En av kvinnorna tror inte på helt jämställt.

*”Nja, om det är en lämplig mix, det ska nog inte vara 50/50, det tror jag inte...”*  
(produktionsanställd, företag B).

Vidare anser kvinnorna att det trivs bättre om det är fler män *”det blir mindre tjafs”*, men

att klimatet blir annorlunda om det finns kvinnor med.

*”Det är svårt, det gör skillnad att det är en tjej i en grupp, det gör det!”*

(produktionsanställd, företag B).

Samtidigt anser den andra kvinnan att det inte är någon skillnad i samtalsämnen med eller utan tjej i arbetsgruppen.

## 4. Diskussion

Målet med denna explorativa studie var att undersöka om de anställda på Tillverkningsindustri A och B upplever att deras arbetstillfredsställelse påverkas positivt alternativt negativt av ett jämställdhetsarbete. Vår undersökning visar att både män och kvinnor ser positivt till att deras företag arbetar med jämställdhet och att de anställda kan se en positiv koppling till arbetstillfredsställelsen. Dock kan vi urskilja att männen såg ett starkare samband mellan jämställdhetsarbetet och dess positiva effekter på arbetstillfredsställelsen än kvinnorna.

### 4.1 Metoddiskussion

Inför intervjuerna på Tillverkningsindustri A och B testintervjuade vi några studiekamrater och bekanta till oss samt varandra. Hade vi haft tillgång till ett testföretag skulle vi ha genomfört en provomgång med intervjufrågorna innan de prövades på våra undersökningsföretag, i och med att vi inte var vana sedan tidigare att hålla i intervjuer. Det resulterade i att fler följdfrågor ställdes under intervjuerna på Tillverkningsindustri B än vad som gjordes på Tillverkningsindustri A. Därmed har vi större mängd data från Tillverkningsindustri B, vilket kan påverka resultatet och bidrar till en viss differens i analysen som i sin tur kan leda till att resultatet är mindre tillförlitligt.

I och med att tiden var begränsad samt för att få det bästa underlaget med aspekter som kön, anställningstid och arbetsposition valde vi att ta hjälp av vår kontaktperson som innehar mest kunskap om företaget (Ahren & Svensson, 2012). Att urvalet utfördes av vår kontaktperson på respektive tillverkningsindustri kan ha en viss påverkan på resultatet.

Det kan vi inte analysera eftersom vi inte har genomfört intervjuer med eget urval. Vi bad de två Tillverkningsindustrierna om sex stycken personer, med hälften män och kvinnor. Tillverkningsindustri A gav oss dock nio personer (fyra män och fem kvinnor) och Tillverkningsindustri B gav oss sex personer (fyra män och två kvinnor). Även detta kan ha en viss påverkan på resultatet då vi har ett mer varierat underlag från Tillverkningsindustri A än på Tillverkningsindustri B.

Om tidsramarna för arbetet hade varit längre och arbetet hade varit större i sitt omfång skulle vi ha intervjuat fler industrier kopplade till skogsbranschen för att kunna studera det ur ett bredare perspektiv samt se tydligare strukturella och organisatoriska samband. Vår studie grundar sig enbart på de anställdas uppfattning kring ämnet. Vi har inte haft möjlighet att göra en långtidsstudie inom ramen för vårt arbete som sig bör vid studier av arbetstillfredsställelse utan en mindre studie där enbart de anställdas egna uppfattningar i frågan kunnat undersökas (Lindell 1982).

## 4.2 Sammanfattning av de viktigaste resultaten

### 4.2.1 Påverkar ett aktivt jämställdhetsarbete arbetstillfredsställelsen för de anställda?

Samtliga respondenter från tillverkningsindustrierna har svarat ja på frågan om deras företag arbetar med en jämställdhetsplan. Detta visar att samtliga respondenter i undersökningen var medvetna om att ett aktivt jämställdhetsarbete pågick på båda arbetsplatserna. Dock såg vi en tendens till att de anställda på Tillverkningsindustri A var mer medvetna om jämställdhetsplanen än de på Tillverkningsindustri B. De anställda på båda industrierna har märkt att företagen har fått in fler kvinnor. Det som skiljer Tillverkningsindustri A från B är att Tillverkningsindustri A i större utsträckning märkt av den kvalitativa delen av jämställdhet (Roth, 2011) genom att kvinnor har fått högre positioner och arbetar inom de flesta delarna på företaget. Det kan bero på att Tillverkningsindustri A kommit längre med sitt jämställdhetsarbete och har som kvalitativt mål att de anställda kvinnorna ska arbeta på samtliga delar inom industrin (Kontaktperson på Tillverkningsindustri A 2013-03-20).

Vår undersökning visade ett positivt samband mellan ett aktivt jämställdhetsarbete och arbetstillfredsställelsen bland de anställda på företagen. Våra intervjuer visade att ett jämställdhetsarbete hade i olika utsträckningar en positiv effekt på de olika faktorerna av arbetstillfredsställelsen. Den faktor som ett jämställdhetsarbete hade absolut störst positiv inverkan på var de sociala influenserna.

De sociala influenserna påverkades enligt en stor majoritet av respondenterna genom att det sociala klimatet på arbetet förbättrades. När vi frågade om det blir en skillnad i stämningen mellan kollegorna på arbetsplatsen vid en jämnare fördelning av män respektive kvinnor svarade majoriteten ja, men det fanns några som svarade nej respektive vet ej. De kan inte styrka sitt resonemang eller tycker att det helt enkelt inte spelar någon roll med andelen kvinnor respektive män. Detta indikerar att ett jämställdhetsarbete på arbetsplatsen inte har en negativ inverkan på arbetstillfredsställelsen, trots att det inte höjer arbetstillfredsställelsen. Det intressanta var att båda kvinnorna på Tillverkningsindustri B, svarade tveksamt ja, de antydde att de trivs på en arbetsplats med en majoritet av män, detta styrker studierna om att kvinnor trivs i större utsträckning bättre på arbetsplatser med lägre heterogenitet än män (Peccei & Lee, 2005). En kvinna på Tillverkningsindustri A har tidigare arbetat på ett företag med enbart kvinnor som anställda och belyste sitt missnöje då det ständigt pågick skvaller. Detta stärker vår teori om att en jämnare fördelning av män och kvinnor leder till ökad arbetstillfredsställelse för båda könen vilket även avhandlingen från USA lyfter fram (Fields & Blum, 1997).

Även om den sociala faktorn var den som påverkades i störst grad kunde vi se att arbetssituationen, värderingarna och personlighet även de påverkades positivt av ett jämställdhetsarbete.

Att företaget arbetade med ett att få en mer jämställd arbetsplats såg vi hade en direkt påverkan på de anställda i deras arbetssituation. På frågan vi ställde om det fanns skillnader på företaget mellan män respektive kvinnor i arbetssituationen svarade samtliga nej förutom två kvinnor på Tillverkningsindustri A. De kvinnor som arbetade på kontor/ledning på Tillverkningsindustri A ansåg att det fanns skillnader på tillverkningsidan i fabriken men de personer som arbetade nere på fabriken sa att så inte var fallet. Det kan bero på att de som arbetade på kontor/ledning var mer medvetna och

aktiva i jämställdhetsarbetet i och med deras arbetsuppgifter än de som arbetade i fabriken. Att de var mer medvetna tror vi bidrog till att de också såg mer "subtila detaljer" som att männen beslutade saker redan innan mötena avhölls och vid dessa tillfällen var kvinnor inte involverade. Det är ett mönster som tyder på att kvinnor inte har en given plats i de beslutsfattande delarna på företaget samt att de belyser problematiken som Thor tar upp. Kvinnor känner att det är svårare att göra karriär och att de inte inkluderas inom samtliga områden (Thor, 1994).

Utifrån intervjustavaren i frågan om man ansåg att arbetet blir mer meningsfullt om ens arbetsgrupp arbetade med jämställdhet kan vi se att de anställdas värderingar påverkades av ett jämställdhetsarbete. Det var en majoritet som svarade ja men förklaringarna de gav var vida. De som svarade nej var enbart kvinnor. Kvinnorna på Tillverkningsindustri A ansåg i större utsträckning att arbetet blir mer meningsfullt om arbetsgruppen arbetar med jämställdhet. Framförallt vägde man in mångfaldsperspektivet vilket bidrar till en bättre arbetsplats för samtliga. Kvinnorna i Tillverkningsindustri B var mindre övertygade om arbetet blev mer meningsfullt med ett aktivt jämställdhetsarbete. Det är lite tvetydigt eftersom Thor fokuserar på att kvinnor trivs bättre på en arbetsplats med fler kvinnliga medarbetare (Thor, 1994). Det kan vara så att de kvinnor som arbetar på Tillverkningsindustri B är vana att arbeta på en arbetsplats med en mer homogen grupp av män än de kvinnorna som arbetar på Tillverkningsindustri A. Kvinnorna på Tillverkningsindustri B kan ha svårare att relatera till de positiva aspekterna med en mer heterogen arbetsplats och hur det kan påverka de personliga värderingarna. Det kan även tyda på att de två tidigare studierna som visar en negativ relation mellan en mer heterogen arbetsplats och arbetstillfredsställelse stämmer och då främst för kvinnor (Getinet, 2012) och (Peccei & Lee, 2005). Vi anser dock att det borde ha varit fler kvinnor på Tillverkningsindustri A som skulle ha svarat nej på denna fråga för att stödja detta resonemang.

Samtliga män på båda industrierna svarade ja förutom en på Tillverkningsindustri B som svarade vet ej. Männen hade mer utförliga svar om varför det blev mer meningsfullt och de ansåg bland annat att det blev bättre arbetsklimat och förbättrat arbetsresultat då kvinnor ger ett nytt synsätt på hur arbetet skall kunna utföras och problem lösas.

Anledningen till att männen gav fler argument i frågan kan vara att de i allmänhet har jobbat längre på företagen och förmodligen sett skillnaden från när företagen var starkt mansdominerade till när det började komma in fler kvinnor. Detta kan även ha ett samband med att män i större utsträckning upplever en höjd arbetstillfredsställelse i en mer heterogen arbetsgrupp (Getinet, 2012) och (Peccei & Lee, 2005).

I Tillverkningsindustri A har de kommit längre i jämställdhetsarbetet och man kan märka av det i svaren från männen då de var mer säkra på vad de tycker jämställdheten bidrar med. I Tillverkningsindustri B var männen ganska säkra på att arbetet känns mer meningsfullt med ett jämställdhetsarbete men svaren var mer visionära.

Att koppla samman jämställdhetsarbetets påverkan på den personliga attityden var däremot svårare. På Tillverkningsindustri A var det genomgående för både män och kvinnor att ett jämställdhetsarbete gör att man trivs bättre och därmed ökar den positiva attityden i de anställdas personlighet vilket i sin tur höjer arbetstillfredsställelsen (George & Jones, 2012). På Tillverkningsindustri B var svaren i större utsträckning grundade på en allmän bild eller en hypotetisk bild om företaget skulle arbeta eller ej mot jämställdhet. Även detta kan vara ett resultat av att Tillverkningsindustri B inte kommit lika långt i sitt jämställdhetsarbete då de på Tillverkningsindustri A i större utsträckning refererade till vad

de upplevt. Det anmärkningsvärda i detta resultat var att de två som svarade nej var kvinnor, en från Tillverkningsindustri A och en från Tillverkningsindustri B. Rent generellt hade männen utförligare svar och fler argument i denna fråga.

#### **4.2.2 Har män och kvinnor olika uppfattningar om jämställdhetsarbetets påverkan på arbetstillfredsställelse?**

Gällande kopplingen mellan arbetstillfredsställelsen och ett jämställdhetsarbete skulle vi vilja påstå att männen känns enligt vår mening mer positiva till att arbeta i ett mer jämställt företag än kvinnorna. I våra intervjuer var det fler män än kvinnor som lyfte fram att det har börjat fler kvinnor på företaget och att en heterogen arbetsgrupp bidrar till en bättre stämning. Det kan bero på att männen i större utsträckning har arbetat längre tid på industrierna än kvinnorna, men kvinnorna har i lägre grad uttryckt sin entusiasm för jämställdhetsarbetet. Att kvinnorna på tillverkningsindustrierna uttryckte en lägre grad av positiv attityd till en jämnare könsbalans bland de anställda kan knytas an till forskare Yvonne Hirdmans könsmaktsordning. Detta skulle indirekt kunna härledas till att kvinnorna vill upprätthålla denna ordning i större utsträckning än männen (Hirdman, 2007). Dock anser vi att detta är en väldigt svag koppling då vi såg få tendenser som tyder på att kvinnorna vill upprätthålla en mansdominerad könsordning.

Vi tror att det finns en starkare koppling med studien från Kings College som visar att en jämnare könsbalans på arbetsplatsen har en större positiv påverkan på män än på kvinnor (Peccei & Lee, 2005) då detta är en uppfattning som resultatet från våra intervjuer stärker. Trots att kvinnorna i en lägre grad var entusiastiska till jämställdhetsarbetet än männen såg vi en tydlig tendens till att de ändå värderade det relativt högt. Därmed ser vi en stark koppling till Thors resonemang om att det har en betydelse för kvinnor att det finns kvinnliga medarbetare på arbetsplatsen (Thor, 1994).

### **4.3 Slutsatser**

I vår studie kan vi se att den generella arbetstillfredsställelsen inte skiljer sig mellan de två industrierna vi har undersökt. De anställda ansåg sig ha en hög arbetstillfredsställelse inom samtliga aspekter och de positiva aspekterna på arbetet väger tyngre än de få negativa åsikterna som belystes.

Vi kan konstatera utifrån analysen av våra intervjusvar att männen från de båda tillverkningsindustrierna var i större utsträckning mer positiva till en arbetsplats som var mer jämställd än kvinnorna. Männen ansåg i större utsträckning att arbetstillfredsställelsen hade förbättrats när det var fler kvinnor som arbetade på arbetsplatsen. Dock blev vi lite överraskade att kvinnorna inte var entusiastiska i samma utsträckning som männen över en mer jämställd arbetsplats.

Vi kan även konstatera att de anställda på Tillverkningsindustri A märkte av företagets jämställdhetsarbete i större utsträckning än de anställda på Tillverkningsindustri B, då fler kvinnor har anställts på företaget de senaste åren. Vi märkte dock inga större skillnader i deras uppfattning om hur ett jämställdhetsarbete har påverkat deras arbetstillfredsställelse.

Vi anser att ett aktivt jämställdhetsarbete på en arbetsplats måste involvera samtliga anställda. Då inte enbart företagets statistik över de anställda som förändras utan det påverkar även de faktorer som vi har belyst inom arbetstillfredsställelse: personlighet, värderingar, arbetssituation och sociala influenser. Därmed anser vi att Tillverkningsindustri A och B är på god väg, men att de fortfarande har en del arbete kvar att utföra.

#### ***4.4 Fortsatt forskning***

Problematiken vi såg utifrån intervju svaren var att kvinnorna gav kortare svar än männen vilket kan kopplas till att männen har haft en dominerande roll inom industrierna kopplade till skogssektorn. Det kan bidra till osäkerhet och att kvinnorna därför inte svarade lika utförligt som männen.

Vi anser att jämställdhet är ett angeläget ämne för all näringsverksamhet kopplad till skogen utifrån fler aspekter än den ovannämnda. Vi tror att en fortsatt forskning inom jämställdhetsarbete på traditionellt sett mansdominerade arbetsplatser kan påskynda det praktiska jämställdhetsarbetet. Om forskning kan visa att detta gynnar företagen blir jämställdhet ett incitament istället för ett politiskt mål.

### **5. Tillkännagivanden**

Vi vill rikta ett stort tack till de anställda och kontaktpersonerna på de två tillverkningsindustrierna som har hjälpt oss att kunna genomföra detta kandidatarbete med intervjuer och information.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Matti Stendahl som lett oss på rätt väg och givit oss goda råd under arbetets gång.

Vi vill även tacka vänner och familj som har bidragit med korrekturläsning och goda råd från ett utomstående perspektiv.

## 6. Referenslista

Ahren, G. & Svensson, P. (2012). Handbok i kvalitativa metoder. Malmö: Liber.

Fields, L, D & Blum, C, T. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of organizational behavior* [elektronisk], vol. 18, ss. 118-196. Tillgänglig: [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2%3C181::AID-JOB799%3E3.0.CO;2-M/abstract;jsessionid=695A172683C728EDA3642CBA7EA4886F.d01t04](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%3C181::AID-JOB799%3E3.0.CO;2-M/abstract;jsessionid=695A172683C728EDA3642CBA7EA4886F.d01t04) [2013-04-09]

Getinet, A.H. (2012). Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain. *Labour economics* [elektronisk], vol. 19, ss. 329-350. Tillgänglig: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092753711200005X> [2013-04-09]

George, M, J & Jones, R, G. (2012). Understanding and Managing Organisational Behavior. 6. ed. Harlow: Pearson.

Hirdman, Y. (2007) Gösta och genusordningen. Stockholm: Ordfront.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2010). Psykologi i organisation och ledning. Lund: Studentlitteratur.

Latham, P, G (2007). Work Motivation, *History, Theory, Research, and practice*. Thousand Oaks, California: Sage publications, Inc.

Landsbyggsdepartementet (2011). Konkurrenskraft kräver jämställdhet, Kort om jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn. Linköping:LTAB.(L2011.005)

Lidestav, G. Andersson, E. Berg Lejon, S och Johansson, K.(2011). Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. [Elektronisk]. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Institutionen för skoglig resurshushållning, Arbetsrapport 345) Tillgänglig: [http://pub.epsilon.slu.se/8672/1/Lidestav\\_G\\_etal\\_120329.pdf](http://pub.epsilon.slu.se/8672/1/Lidestav_G_etal_120329.pdf)(2013-03-11)

. **FAO** ( 2006 ). *Time for action. Changing the gender situation in forestry* . Rome : FAO . Tillgänglig: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/009/a0549e/a0549e00.pdf> (2013-04-03)

Lindell, J (1982).Mätning av upplevelser i arbetsmiljön, *Om kartläggning av psykosocial arbetsmiljö*. Norsborg: Management Media.

Motivations service. *Hertzberg*. <http://www.motivationservice.se/vad-vi-g-r/hertzberg?language=sy> [2013-03-14]

Nationalencyklopedin. *Jämställdhet*. <http://www.ne.se/lang/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> [2013-03-14]

Patel, R & Davidsson, B (2003). Forskningsmetodikens grunder, *Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3.ed. Lund: Studentlitteratur

Peccei, R & Lee, H-J. (2005). The Impact of Gender Similarity on Employee Satisfaction at Work: A Review and Re-Evaluation\*. *Journal of Management Studies* [elektronisk], Vol.42 (8), ss. 1571-1592. Tillgänglig: [http://apps.webofknowledge.com/full\\_record.do?product=UA&search\\_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=T11GHn5aM29e7mNcj4L&page=1&doc=1](http://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=T11GHn5aM29e7mNcj4L&page=1&doc=1) [2013-04-09].

Spector, E.P. (1997). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: SAGE publications.

Roth, A-K. (2011). *Jämställdhetsboken, från teori till praktik*. Vällingby: Nordstedts juridik AB.

Thor, G. (1994). Hur upplever ”grönt utbildade kvinnor” sin arbetssituation inom skogsvårdsorganisationen. Jönköping: Skogsstyrelsen (Rapport / Skogsstyrelsen, 1994:2)

Trost, J. (2007). *Enkätboken*. 3.ed. Lund: Studentlitteratur.

West, C, Zimmerman, D. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*. vol. 1, ss.125-151.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

- Anställda på Tillverkningsindustri A och B
- Kontaktperson, Tillverkningsindustri A
- Kontaktperson, Tillverkningsindustri B