



HÖGSKOLAN VÄST

Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi

Examensarbete i företagsekonomi, kandidatexamen, inriktning organisation och ledarskap, 15 hp

Kvinnors karriär i en mansdominerad bransch

- En kvalitativ studie om kvinnors upplevda karriärmöjligheter i ett It-företag

**Examensarbete i företags-
ekonomi, EX516
Vårterminen 2022**

Författare: Samona Alfredsson
Författare: Vong Thai

Handledare: Ksenija Peggarr
Examinator: Eddy Nehls

Förord

Vi vill tacka alla som har gjort det möjligt för oss att göra detta arbete. Vi vill framför allt tacka till den organisationen och de respondenter som ställde upp med sina kloka tankar och resonemang. Tack vare ert deltagande och engagemang har denna studie varit möjligt att genomföra.

Vi vill också tacka vår handledare Ksenija Peggarr, som har bidragit med konstruktiv kritik och förbättringsförslag som du har givit oss under arbetets gång. Dessutom vill vi tacka vår examinator Eddy Nehls samt alla opponenter som har gett oss värdefulla synpunkter under skrivandets gång på såväl text som formalia.

Till sist vill vi tacka varandra, vårt fina samarbete genom hela arbetet och våra familjer som alltid ha stöttat oss.

Tack!

Högskolan Väst, 1 juni 2022

Vong Thai

Samona Alfredsson

Sammanfattning

Titel: Kvinnors karriär i en mansdominerad bransch - En kvalitativ studie om kvinnors upplevda karriärmöjligheter i ett it-företag

Författare: Vong Thai & Samona Alfredsson

Kurs: Examensarbete i företagsekonomi, kandidatexamen, inriktning organisation och ledarskap, 15 hp

Nyckelord: Karriärmöjligheter, organisationskultur, jämställdhet, glastaket, It

Hållbar utveckling är något som alltmer kommit att hamna på tapeten och som numera anses vara avgörande på många sätt. FNs Agenda 2030 fastställer ett antal hållbarhetsmål som rör ekologiska, ekonomiska och sociala aspekter som samtliga medlemsländer uppmuntras att eftersträva. Gällande den sociala aspekten ligger jämställdhet mellan könen som ett delmål som regeringen arbetat fram en jämställdhetspolitik utefter, inom vilket bland annat kvinnors karriärmöjligheter står i fokus. Detta till trots råder det fortfarande idag en stor o-jämställdhet på arbetsmarknaden där kvinnor tenderar att halka efter i männens karriäravancemang. Tidigare forskning kring jämställdhet på arbetsplatsen påvisar komplexiteten inom området genom att belysa olika faktorer såsom kön, könsfördelning, tokenism, glastak och intersektionalitet som några exempel på bidragande faktorer som spelar roll för kvinnors karriärutveckling. Syftet med studien var att undersöka vilka möjligheter och begränsningar kvinnor upplever deras möjligheter till att göra karriär. Den teoretiska referensram som tagits fram som grund för studien utgår från tidigare forskning och vetenskapliga artiklar, där teorin grundar sig i Edgar Scheins teori om organisationskultur. Med den teoretiska referensramen som grund genomfördes insamling av empiri genom en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer med åtta kvinnor på ett It-företag. Studiens resultat visar att de anställda upplever att organisationskultur är något som bidrar till de värderingar som finns i en organisation, att kulturen styr hur personer väljer att förhålla sig till sin omgivning. I resultatet framgår det också att de anställda upplever att karriärmöjligheterna är goda och att alla oavsett kön har möjlighet att komma till tals. Vi kan också konstatera att företaget värdesätter vikten av kompetenta medarbetare, genom att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling och karriärmöjligheter. Detta signalerar att företaget satsar mycket på att rekrytera kvinnor in till organisationen, vilket kan anses vara positivt ur ett jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv, inom vilket bland annat kvinnors karriärmöjligheter står i fokus. Denna studie kan bidra till att ge en ökad förståelse för hur kvinnors karriärmöjligheter inom mansdominerade branscher ser ut idag samt belysa de eventuella problem som fortfarande återfinns på många arbetsplatser, kopplat till organisationskulturen.

Abstract

Title: Women's careers in a male-dominated industry - A qualitative study of women's perceived career opportunities in a Swedish IT company

Authors: Vong Thai & Samona Alfredsson

Course: Degree project in business administration, bachelor's degree, specialization in organization and leadership, 15 HE credits

Keywords: Career opportunities, organizational culture, equality, glass ceiling, IT

Sustainable development is a subject that has increasingly come to be in the spotlight and is now considered crucial in many ways. The UN Agenda 2030 proposes a number of sustainability goals relating to ecological, economic and social aspects that all member states are encouraged to pursue. Regarding the social aspect, gender equality is an intermediate goal according to which the government has worked out a gender equality policy, in which women's career opportunities are in focus. Despite this, there still exists a great deal of inequality in today's labor market, where women tend to fall behind men when it comes to career advancement. Previous research on gender equality in the workplace demonstrates the complexity by highlighting various factors such as gender, gender distribution, tokenism, glass ceiling and intersectionality as examples of contributing factors that affect women's career opportunities. The purpose of this study was to investigate women's experience when it comes to their career opportunities and limitations that affects their career. Our theoretical framework consists of previous studies and research of organizational culture and Schein's theory about the different dimensions of organizational culture. With this theoretical framework in mind a series of interviews were conducted in order to gather empirical data from eight women working in a Swedish IT company. The study's result shows that the employees experience that the organizational culture contributes to values that exist in the organization, and the culture controls how the employee perceives their surroundings. What shows in the result is that the employees experiences that their career opportunities are decent and that everyone regardless of sex, has the opportunity to speak or make a statement. The study confirms that the company values the importance of competent co-workers by providing continuous skill-development and career-opportunities. This indicates that the company invests a lot of resources to recruit women to the company, which can be seen as a positive aspect from an equality and sustainability perspective. This study contributes to an increased understanding of how women's career opportunities are viewed in male-dominated industries. We also want to find out whether these issues still persist in many Swedish workplaces and their organizational cultures.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMFÖRMULERING	2
1.3 SYFTE	3
1.4 FORSKNINGSFRÅGA	3
2 TEORETISK REFERENS RAM	4
2.1 KULTUR – ETT MÅNGDEFINIERAT BEGREPP	4
2.2 ORGANISATIONS KULTUR	4
2.2.1 <i>Organisationskultur och jämställdhet</i>	5
2.2.2 <i>Organisationskulturens komplexitet</i>	5
2.3 GLASTAKET	6
2.4 EDGAR H. SCHEINS TRE NIVÅER AV ORGANISATIONS KULTUR	7
2.4.1 <i>Artefakter</i>	8
2.4.2 <i>Uttalade värderingar</i>	9
2.4.3 <i>Grundläggande antaganden</i>	10
2.4.4 <i>Invändningar mot Scheins teorier och modell om organisationskultur</i>	10
2.5 TEORETISK UTGÅNGSPUNKT OCH ANALYS MODELL	11
3 METOD	14
3.1 METODVAL	14
3.2 DATAINSAMLING	14
3.3 INTERVJUGUIDE	15
3.4 URVAL AV FÖRETAG	16
3.5 URVAL AV INTERVJUPERSONER	16
3.6 DATABEARBETNING OCH ANALYS	17
3.7 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	17
3.7.1 <i>Informationskravet</i>	17
3.7.2 <i>Samtycke kravet</i>	18
3.7.3 <i>Konfidentialitetskravet</i>	18
3.7.4 <i>Nyttjandekravet</i>	18
3.7.5 <i>Utgångspunkt etiska överväganden</i>	18
3.8 KÄLLKRITIK	19
3.9 TILLFÖRLITLIGHET OCH ÖVERFÖRBARHET	19
4 EMPIRI	21
4.1 PRESENTATION AV INTERVJURESPONDENTER	21
4.2 ORGANISATIONS KULTUR	21
4.3 ORGANISATIONS KULTUR OCH JÄMSTÄLLDHET	25
4.4 KARRIÄRMÖJLIGHETER	27
5 DISKUSSION	30
5.1 ORGANISATIONS KULTUR	30
5.2 ARTEFAKTER	31

5.3	UTTALADE VÄRDERINGAR	33
5.4	GRUNDLÄGGANDE ANTAGANDEN	35
5.5	ORGANISATIONSKULTUR OCH JÄMSTÄLLDHET	35
5.6	GLASTAK	37
5.7	KVINNORS KARRIÄRMÖJLIGHETER	38
6	SLUTSATS	40
6.1	REFLEKTION ÖVER STUDIENS GENOMFÖRANDE	41
6.2	FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	41
7	REFERENSLISTA	42
	BILAGA 1 - TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	I
	BILAGA 2 - INTERVJUGUIDE	II
	BILAGA 3 - FÖRFATTARNAS BIDRAG OCH DELAKTIGHET I EXAMENSARBETET	III

1 Inledning

I följande kapitel beskrivs bakgrunden till vårt problem vi grundar vår undersökning i. Vi beskriver hållbarhet, jämställdhet och kvinnors karriärmöjligheter utifrån aktuella perspektiv och presenterar vidare tidigare forskning inom området och de områdena

1.1 Bakgrund

Idag är hållbarhet ett ord som är väl etablerat på allas läppar. Vi matas dagligen med diverse konsekvenser till följd av hur människan utnyttjar jordens resurser för att tillhandahålla den enorma konsumtion vi idag vant oss vid. Hållbarhet är något som eftersträvas, inte bara inom den ekologiska aspekten utan även inom det sociala och ekonomiska. Med dessa aspekter som grund har FN i den så kallade agenda 2030 fastställt 17 globala mål, som syftar till att uppnå hållbar utveckling inom de ovanstående områdena, där mål fem fokuserar på jämställdhet (SCB, 2021).

Jämställdhet bygger på att män och kvinnor ska ha lika möjligheter att forma sina egna liv, genom att makt, resurser och inflytande ska fördelas oavsett kön (SCB, 2020). Enligt den Europeiska Unionens "Stadgar om de grundläggande rättigheterna" ska jämställdhet mellan män och kvinnor eftersträvas inom samtliga områden som innefattar anställning, lön och arbete (FRA, 2021). Sverige är ett av de länder som länge varit i framkant gällande jämställdhetsarbete, inte minst inom utbildningsområdet där jämställdheten har kommit oerhört långt då 60 procent av antalet studenter som deltar i högre utbildningar utgörs av kvinnor, och omkring 40 procent av män (Aslan & Doğanay, 2019). Det övergripande målet med svensk jämställdhetspolitik bygger på att män och kvinnor ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv inom alla sektorer (Regeringskansliet, 2016).

Trots medvetenheten kring jämställdhet råder det fortfarande skillnader mellan män och kvinnor. De är inte lika synliga som tidigare, men det finns inbäddade i struktur och kultur, där det fortfarande är fler män än kvinnor som når högre ledande positioner. Inom yrkesgruppen verkställande direktörer och verksamhetschefer i privat sektor var det år 2020, 81 procent män, och endast 19 procent kvinnor (SCB, 2020). Inom hälso- och sjukvård och utbildning återfinns fler kvinnliga chefer, medan det råder en mansdominans bland chefer inom byggbranschen och IT-branschen (SCB, 2020). Kvinnor återfinns därav, deras högre utbildningsnivåer till trots, på färre ledande positioner än män (SCB, 2020). Samtidigt hävdar Peterson (2017) att kvinnor på svenska arbetsmarknaden upplever ett missnöje gällande deras karriärer och en önskan om bättre möjligheter till att göra karriär.

1.2 Problemformulering

Området kring förutsättningar för jämställdhet och kvinnors karriärmöjligheter är tämligen komplext vilket också gestaltas i flertalet studier som gjorts inom tidigare forskning. Att kvinnors framsteg på arbetsmarknaden inte är på samma nivå och i linje med mäns är något som konstaterats om och om igen där Tripathi m.fl. (2021) belyser idén om fenomenet glastak vilket beskriver de osynliga hindren och barriärer vilka kvinnor och minoriteter upplever sig möta, och som är en stark bidragande faktor på kvinnors möjlighet till karriäravancemang. Glastak förklarar den osynliga gräns, över vilken det är svårt för kvinnor att passera i syfte att avancera och nå högre positioner inom organisationen. Det beskriver vidare att det finns flertalet aspekter som påverkar, men att det främst är faktorer som familj, individuella, organisatoriska samt kulturella aspekter som spelar störst roll på glastakets inverkan (Tripathi m.fl., 2021).

Kvinnors karriärutveckling är även något som Spangsdorf och Forsythe (2021) har studerat där de i en nyare studie undersökt den Nordiska jämställdhetsparadoxen (eng. *Nordic gender equality paradox*), och funnit att ju större maskulina egenskaper kvinnor ser sig ha desto mer tenderar de att bli mer motiverade och benägna att avancera i karriären. Kvinnor i topppositioner befäster således sina upplevda maskulina drag utåt medans deras egna identitetsuppfattning ofta är mer feminin. Orsak till detta kan ligga i kulturell måttfullhet som innebär att kulturella kärnvärden tillskrivs till största delen män, och inte kvinnor (Spangsdorf & Forsythe, 2021). Detta innebär att kvinnor som vill avancera kan gynnas av att lägga till maskulina attribut och egenskaper, som de normalt sett inte identifierar sig med, enbart i syfte att ha möjlighet till att avancera i sin karriär. Detta är en dyster bild av verkligheten för många kvinnor där ett underliggande motiv och förklaring till detta kan vara en förväntan om olika bemötande beroende på könstillhörighet. Francis (2016) ger tyngd i det resonemanget genom att påvisa att bemötandet de facto skiljer sig beroende på genus, vilket möjligen skulle kunna resultera i att kvinnor och män bemöts av olika kravbilder vilket genererar olika agerande som konsekvens.

I motsats till ovanstående studier återfinns även de som hävdar att kvinnor tenderar att avancera *snabbare* än deras manliga motparter. En bidragande faktor som kan påverka kvinnors avancemangshastighet specifikt inom mansdominerade branscher kan vara att män i ledarpositioner kan komma att välja en kvinna framför en man under en rekrytering, förutsatt att kompetensen finns, för att försöka jämna ut och ge sken av en mer jämställd arbetsplats. Fenomenet kallas tokenism och bygger på idén kring numeriska skillnader i en grupps proportionella sammansättning, där de som innehar en viss numerisk majoritet tenderar att kontrollera och styra gruppens kultur på ett sätt som ger dem dominans och begränsar de inom minoritetsgruppen (Kanter 1977). Kanter (1977) hävdar fortsättningsvis att kvinnor inom en institution där män är i majoritet och dominerar resulterar i en lägre möjlighet till att avancera i karriären. Detta på grund av att de begränsas till jobb som anses vara avsatta för kvinnor.

Invändningar mot Kanter teorier finns, där Ott (1987) , som till skillnad från Kanter (1977), hävdar att könet i sig spelar större roll än antalet individer inom vissa specifika kategorier när det gäller kvinnors möjlighet till karriäravancemang, vilket också Ott påvisar i sin studie kring

minoriteter på arbetsplatser där majoritet utgörs av andra könet. Där hävdar Ott (1987) att det i större grad är kön som påverkar möjligheterna snarare än numerisk majoritet eller minoritet, vilket innebär att män i minoritet upplever många fördelar i motsats till kvinnor som befinner sig i minoritet i ett mansdominerat yrke.

De positiva effekterna som utvinns av jämställdhetsarbetet och att stärka kvinnor i deras karriärer är något som Kulshrestha och Nath (2019) påvisar, där de menar att genom att stärka och utveckla kvinnors ställning i samhället förstärks den hållbara utvecklingen. Att ge kvinnor lika möjligheter som män resulterar i att de växer och utvecklas vilket är fördelaktigt utifrån ett socialt perspektiv men också utifrån ett ekonomiskt perspektiv där nationens tillväxt gynnas i slutändan (Kulshrestha & Nath 2019). Denna kunskap och medvetenhet till trots bekräftar dock tidigare ovan nämnda studier att utvecklingen för kvinnor och jämställdhet går tämligen långsamt framåt eftersom det fortsättningsvis kvarstår som ett aktuellt ämne. Därav anser vi att det är av stor vikt att fortsätta studier görs kontinuerligt för att bidra till ständig aktualisering av ämnet genom att spegla hur verkligheten ser ut idag. Detta med hopp om att kunna ge utvecklingen en push framåt, men också för att möjliggöra nya uppdaterade infallsvinklar kring tidigare forskning.

Många olika faktorer har onekligen visat sig ha en påverkan på jämställdhet där kultur är en av de faktorer som direkt eller indirekt påverkar många olika dimensioner. Glastak och andra kulturella aspekter som resulterar i begränsningar för kvinnors möjlighet till att göra karriär är dock ofta strukturella och svåra att detektera. Detta, tillsammans med tidigare studier som påvisar att kvinnor halkar efter i karriäravancemang, gör att vi anser att det är av vikt att belysa dessa aspekter genom att ställa kulturen i fokus i förhållande till kvinnors möjlighet till att göra karriär. Med denna studie vill vi därav undersöka kulturens roll på kvinnors möjlighet att göra karriär där vi tar avstamp i Edgar Scheins teorier om organisationskultur. Med studien hoppas vi kunna bidra till en ökad förståelse för hur kvinnors karriärmöjligheter ser ut idag samt belysa de eventuella problem som fortfarande återfinns på många arbetsplatser, kopplat till organisationskulturen.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att genom organisationskulturen undersöka kvinnors karriärmöjligheter inom en mansdominerad bransch.

1.4 Forskningsfråga

Vilka begränsningar och möjligheter upplever kvinnor påverkar deras karriär?

2 Teoretisk referensram

I detta kapitel kommer vi definiera de fenomenen kultur och organisationskultur för att sedan beskriva Edgar H. Scheins teori om organisationskultur som vår undersökning tar avstamp ifrån. Vidare beskriver vi även 'glastak' som fenomen vilket vi anser är av betydelse i relation till vårt syfte att undersöka kvinnors möjlighet till karriär.

2.1 Kultur – ett mångdefinierat begrepp

Begreppet kultur skulle kunna definieras utefter språk, normer, värderingar, maktstrukturer med mera. Kultur i ett organisations-sammanhang kan betyda lite olika saker. Ett sätt att förstå det svårfångade, svårdefinierade begreppet kultur är att säga att det handlar om föreställningar, handlingar, värderingar och normer som uppfattas som självklara i en specifik verksamhet (Schein, 2017). När en uppsättning av människor med delade värderingar väl har kommit att tas för givna skapas en kultur som bygger på en tydlig och gemensam idé som handlar om våra attityder och beteenden i samhället (Schein, 2017). Ofta tycks begreppet kultur endast hänvisa till ett socialt mönster, det vill säga det hänvisar till ytliga företeelser i stället för att innebörderna och idéerna bakom (Janicijevic, 2012). Vidare poängterar Janicijevic (2012) att kultur är något som i första hand inte finns i människors huvud, utan någonstans mellan huvudena på en grupp där innebörder och symboler uttrycks öppet, till exempel i en organisation och i en arbetsgrupp.

2.2 Organisationskultur

Kulturella betydelser formar och vägleder tänkandet, handlandet och känslor (Schein, 2017). Även om kulturbegreppet hänför sig till komplexa och svårbegripliga fenomen är begreppet viktigt för att få en djup uppfattning av vad som försiggår i organisationerna, av människor tankar, känslor, värderingar och handlingarna i organisationerna (Schein, 2017). Även i organisationer där kulturfrågorna inte står i fokus eller lyfts fram av chefer och ledning är de ständigt närvarande genom de sätt på vilka individer i en organisation tänker, känner, uppför sig och reagerar inom gruppen. En stark kultur beskriver Willmott (1993) påverkar inte bara vad medarbetarna gör utan också hur de känner och tänker. Willmott (1993) beskriver att kulturen kan ses som en faktor som skapar trygghet hos nya medlemmar, en tydlig kultur gör det lättare för nya individer att veta hur de ska agera och eventuell tänka och känna i vissa avseenden. När en kultur är etablerad tenderar den att utvecklas och återskapa sig själv. Trots att kulturen inte går att välja bort menar Willmott (1993) att det inte är enkelt definiera den eller att styra dess utveckling över tid. Samtidigt är det kulturen som gör organisationen unik, oavsett om den står i fokus eller särskilt lyfts fram av chefer eller ledning.

Aktuell forskning kring kultur visar att kultur både påverkar och påverkas av allt och alla medan man är fullt upptagen med annat, den är därför svår att identifiera, men just därför viktigt att undersöka. I en sådan situation menar Pope (2019) att det finns en risk att den anställde bli

nonchalant, vilket riskerar leda till att beslut som tas rubbar balansen eller påverkar samt begränsar ens möjligheter att utvecklas i en organisation. I en dysfunktionell organisation är det lätt att det sprider sig känslor av uppgivenhet. Båda sätten att reagera är lika problematiska och potentiellt kostsamma. Även om det inte går att säga vilket slags kultur som är optimalt för ett specifikt ändamål, är det viktigt att undersöka hur kulturen påverkar en organisation (Pope, 2019).

2.2.1 Organisationskultur och jämställdhet

Holgerson och Romanis (2020) betonar vikten av normer, värderingar och kultur för jämställdhetsarbete inom organisationer. De hävdar att organisationskultur genom faktorer som artefakter, ledarskapsstil, informell socialisering, ideologi, könsmedvetenhet, kommunikation och språk kan ha en påverkan på jämställdheten på en arbetsplats. Dessa olika dimensioner kan genom en maskulin prägel leda till könsdiskriminering, men att främja jämställdheten hjälps av motsättningen av detta samt motsättningen av könsindelning och maskulina symboler. Studien påvisar således att när den maskulina normen utmanas och exponeras av organisationskulturen, samtidigt som en jämställdhetsnorm införs, leder det till en ökad jämställdhet samt en förbättrad upplevelse av kvinnor som blivit symboliskt anställda (Holgerson & Romanis, 2020). Trots att kvinnor gör framsteg på arbetsplatsen hävdar Frear m.fl. (2019) att det fortfarande kvarstår en ojämlikhet mellan könen. Författarna framhåller att ramverket för jämlika attribut antyder att kön är relaterat till andra attribut som i sin tur leder till könsskillnader inom karriärframgång och karriärresultat. Ramverket för effekter visar att även när män och kvinnor delar samma egenskaper och omständigheter, belönas de olika. Det innebär att individuella egenskaper ger olika effekter på karriärmöjligheterna för kvinnor och män.

Strukturella förändringar på arbetsmarknaden är en nyckelkomponent för löneskillnader kvinnor och män emellan, och kvinnors sämre karriärmöjligheter är en pådrivande aspekt av ojämställdheten (Din, Cheng & Nazneen 2018). Vidare menar författarna att det finns två typer av faktorer som påverkar kvinnors karriärmöjligheter; mikro och makro faktorer, där mikrofaktorer utgörs av inre egenskaper som beteenden, känslor och uppfattningar. Makro innefattar mer långsiktiga aspekter såsom kultur, organisationspolicy, mäns uppfattning om kvinnors karriärer samt befodringsprocesser är exempel på faktorer som i slutändan kan urholka jämställdheten. Din, Cheng och Nazneen (2018) hävdar vidare att en segregation mellan könen gällande olika yrkeskategorier försämrar jämställdheten vilket resulterar i att kvinnor blir avskräckta från att ta sig in inom yrken i mansdominerade branscher. De påvisar också hur mansdominerade branscher skapar en kultur, där regler, normer och förordningar är skapade av män vilket kan leda till att de förbiser kvinnors kompetens och goda ledaregenskaper. Detta tillsammans med att de ofta misslyckas med att skapa en miljö inom vilken kvinnor trivs i.

2.2.2 Organisationskulturens komplexitet

En organisationskultur framhålls ofta som en viktig, om inte den viktigaste faktorn till varför en organisation är framgångsrik, effektiv, attraktiv eller på olika sätt bra på det som den är tänkt att göra (Sergiu, 2015). Antropologer har länge lyft fram att kulturella system som det som främst skapar ordning i samhället och regler för människors handlande. Att organisera sig handlar som sagt om att viljan att uppnå ett gemensamt mål. Janicijevic (2012) och Willmott

(1993) framhåller att organisationskultur uppstår när människor integreras och samverkar med andra för att skapa gemensamma erfarenheter, värderingar och uppfattningar. Det är genom organisering som organisationskultur skapas och genom de normer, uttalade och outtalade värderingar och föreställningar som finns i en organisation som påverkar hur vi som grupp förhåller oss, hur vi känner oss och hur vi trivs på vår arbetsplats. (Sergiu, 2015). På varje organisation finns det en organisationskultur och även subkulturer som utgör små grupper av människor och för att förstå en gruppsammansättning måste man förstå dess kultur. På samma sätt som en organisation har en kultur utvecklas även i en grupp värderingar och normer som genomsyrar medlemmarnas interaktioner och relationer (Janicijevic, 2012).

Organisationskultur handlar enligt Sergiu (2015) om symboliska och kulturella fenomen som innefattar värderingar och antaganden om den sociala verkligheten. Organisationskultur menar Sergiu (2015) består av normer och värderingar som tillsammans utgör grunden för gemenskap, engagemang och gemensamma mål, samt de handlingar och inställningar som anställda utför och visar mot varandra på en arbetsplats. Det som karakteriserar en bra organisationskultur är att företagets värdegrund delas av många av medarbetarna och att denna värdegrund genomsyrar deras arbete. Det kan till exempel innebära att de anställda har en gemensam syn på hur saker och ting ska lösas och vad som förväntas av varje person (Sergiu, 2015). En icke-fungerande organisationskultur däremot, menar Sergiu (2015) kan leda till att medarbetarna blir passiva, omotiverade och arbetsmoralen sjunker, vilket i sin tur kan bidra till att många väljer att byta arbetsplats eller sjukskriva sig. För att undvika en osund organisationskultur framhåller Dhingra och Punia (2016) att det är viktigt att man som organisation utgår från förutsägbara handlingsmönster eftersom det skapar en slags trygghet. Att försöka ändra en rådande organisationskultur eller tvinga någon att anamma gamla eller nya värderingar kan vara svårt eftersom alla inte är öppna för nya synsätt och därmed inte mottagliga för nya idéer (Dhingra & Punia, 2016). Av den anledning är det angeläget att organisationen arbetar mot mål som medarbetarna förstår och kan ta till sig och acceptera de normer och värderingar som finns på arbetsplatsen. Detta utgör enligt Sergiu (2015) grunden för en god relation mellan medarbetarna, vilket också främjar utvecklingen av en stark organisationskultur.

2.3 Glastaket

Glastak är ett begrepp som myntades av Morrison m.fl. (1987) som en metafor för att beskriva fenomenet med de osynliga hindren och barriärer som kvinnor och minoriteter upplever sig möta. Det innebär att de når en osynlig gräns, över vilken det är svårt att passera för att nå högre beslutfattande positioner inom organisationen (Tripathi m.fl. 2021). Detta begränsar kvinnors möjlighet till karriäravancemang och hindrar dem från att uppnå en jämställd balans med män inom de högre positionerna inom en organisation (Fapohunda, 2018). Vidare beskriver Fapohunda (2018) att kvinnor oftast startar sin karriär på likvärdig position som män, men att kvinnorna efter ett tag tenderar att nå en gräns över vilken de inte tycks kunna passera genom ytterligare avancemang.

Således tycks kvinnors möjlighet till att göra karriär inte vara en självklarhet. Andra faktorer som är betydande för kvinnors möjlighet att avancera är personlig-, organisatorisk- och kulturell dynamik (Francis, 2016). Vidare menar Muhonen (2019) att de vanligaste faktorerna som

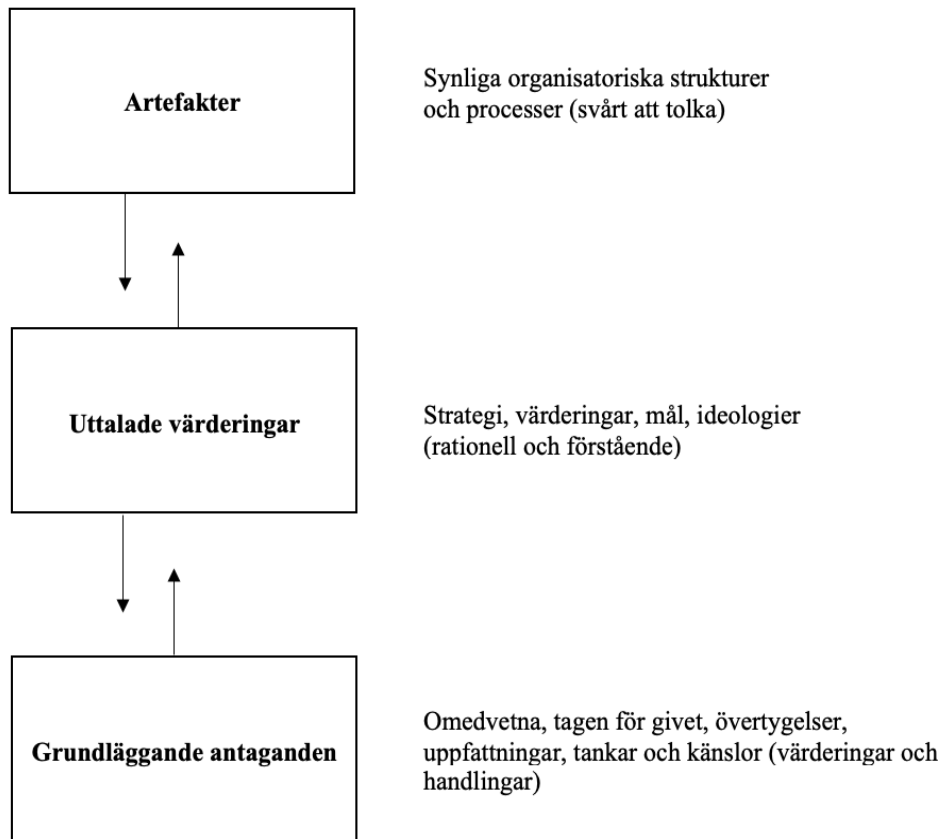
begränsar kvinnor att avancera och utvecklas är organisationers värderingar, kulturer och strukturer samt ledningarnas uppfattningar. Det handlar framförallt om att kvinnor bemöts och behandlas olika på grund av deras könstillhörighet, just på grund av att de är kvinnor och inte för att de saknar kompetens (Muhonen, 1999). Även brist på socialt stöd från ledningen gör att kvinnor har det svårare att avancera sig på arbetsmarknaden (Francis, 2016).

Många studier är överens om att glastaket utgör en spegelbild mot organisationens interna partiskhet när det gäller befordran. Exempelvis belyser Kay och Hagan (1995) indicier på glastakets existens inom advokatfirmor där skillnader i befordran återfinns mellan kvinnor och män. Likaså undersöker Petersen och Saporta (2004) skillnader mellan könen inom en rad olika områden såsom; omsättning, löner och jobbnivå, där skillnaderna beskrivs under samlingsrubriken "glastaket" (Fernandez och Campero, 2017). Men att bara analysera glastaket utifrån intern bias har sina begränsningar.

Fernandez och Campero (2017) påvisar i sin studie att glastaket även reflekterar omständigheter i externa rekryterings- och anställningsprocesser. När karriärsklättring jämförts mellan könen tenderar kvinnor att halka efter, och antalet kvinnor som anställs minskar ju högre upp i hierarkin tjänsterna ligger, detta gäller både vid intern men också vid extern rekrytering. Då en stor del av rekrytering högre upp i organisationer ofta sker externt, bidrar deras studie till att bevisa hur glastakets strukturer underbyggs även av dessa externa faktorer i form av bias gällande kön redan vid screenings tillfället i ett tidigt skede i organisationers rekryteringsprocess. Detta gäller för både större organisationer där en yttre rekrytering visat sig vara könad, men också för mindre nystartade bolag som inte byggt upp en intern pool av personal som kan tillsätta lediga tjänster högre upp i hierarkin och därav behöver leta externt efter potentiella arbetstagare.

2.4 Edgar H. Scheins tre nivåer av organisationskultur

Organisationskultur är något som ständigt förändras och formas genom att människor integreras med varandra. Ett sätt att analysera en organisationskultur är utifrån Scheins teori om tre kulturella nivåer. Dessa tre nivåer är artefakter (eng. *artifacts*), värderingar (eng. *espoused beliefs and values*) och grundläggande antaganden (eng. *underlying assumptions*) (se figur 1). Den första och yttersta nivån är artefakter och är sådant som är lätt att se och går att ta på som till exempel ett föremål, produkt eller effekt. Den andra nivån är värderingar vilket är gemensamma värderingar och mål. Den tredje nivån är grundläggande antaganden som är osynliga i form av värderingar och artefakter (Schein, 2017). Dessa tre nivåer kommer att beskrivas mer utförligt var för sig i de följande avsnitten.



Edgar H. Schein teori om de tre kulturnivåerna

2.4.1 Artefakter

Nivå ett i innefattar artefakter, genom vilka kulturen avspeglas. Det är den typ av artefakter och symboler som finns på yttersta ytan av en organisation. Det inkluderar alla fenomen som man känner, hör och ser i det första mötet med en ny grupp som har en ny (för individen) okänd kultur. Det innefattar synliga symboler och produkter av gruppen och produkter utifrån dess synliga miljö såsom språk, stil som förkroppsligats i form av klädsel, konstnärliga skapelser och tilltalssätt. Det innefattar även historier berättade om organisationen såsom värdeord som finns publicerade, ceremonier och ritualer. Gruppens klimat bygger på artefakter av djupare kulturella nivåer inom gruppen, precis som medlemmarnas synliga beteendemönster.

Vidare menar Schein (2017) att inom kulturella analyser innefattar artefakter också de processer genom vilka olika beteenden görs till rutin tillsammans med olika formella beskrivningar av hur organisationen fungerar och verkar samt strukturella element som organisationsscheman. Denna nivå menar Schein (2017) är mycket lätt att observera, men desto svårare att tyda och tolka, där nivån upplevs som lätt att beskriva vad man ser, men desto svårare att återskapa. Gagliardi (1990. se Schein, 2017. s.27) menar å ena sidan att individens gensvar på fysiska artefakter i form av exempelvis kontorslayout eller byggnader, kan leda till en övergripande bild av djupare metaforer som återspeglar organisationens djupaste nivå av kultur. Problemet med symboler är dock att de ofta kan vara tvetydiga och endast ge en insikt av vad något kan

tänkas betyda om observatören själv har upplevt kulturen på någon av de djupare nivåerna. Det är enligt detta synsätt därav riskabelt att försöka sammankoppla med de djupare nivåerna enbart utifrån artefakter då tolkning och gensvar på dessa, blir en förlängning av individens egna personliga känslor och gensvar som projiceras. Exempelvis kan en individs observation av en organisation indikera att organisationen är informellt uppbyggd vilket kan leda till att denna gör antagandet att det är en ineffektiv organisation, om hen sammankopplar informellt med att arbeta mindre, o-effektivt och o-strukturerat. Då grupper producerar artefakter i olika stadier av dess livstid, resulterar det ofta i att olika observatörer observerar olika former av artefakter vilket leder till att observationerna sällan blir jämförbara (Schein, 2017). Schein beskriver vidare att det finns ett klassificeringssystem som är framtaget för ändamålet men att de är alltför invecklade, och att det bästa för att kunna tolka och förstå en organisations kultur är att sätta sig in i de djupare nivåerna av normer, värderingar och regler och antaganden som ligger till grund för det dagliga operativa principerna som medlemmarna följer.

2.4.2 Uttalade värderingar

För att förstå artefakterna som syns på ytan, och varför en grupp antagit ett visst betéendemönster behöver de uttalade värderingarna studeras. Uttalade värderingar bygger enligt Schein (2017) på mål, strategier och sociala principer som skapas i mötet med individer inom gruppen och som anses vara av värde för gruppen. Detta ligger sedan till grund för betéendemönster och de förväntningar som ställs på enskilda individen. Gruppinläring sker alltid som en spegling av någon annans övertygelse om hur det borde vara, till skillnad från hur det är nu. När en grupp är i starten av sin livscykel och precis bildats, och möter på problem eller hinder, är de första lösningarna som föreslås alltid ett resultat av en individs uppfattning om vad som är fel och behöver förändras (Schein, 2017). De individer som verkar och får gruppen att anta ett visst förhållningssätt till de problem de har framför sig, är en individ som senare ofta ses som en ledare och/eller grundare, men gruppen har trots det ingen gemensam kunskap då de inte handlat gemensamt i referens till vad de bör göra. Vad som föreslås att gruppen ska göra kommer då enbart att ses som något som ledaren vill fram tills dess att gruppen genomfört några gemensamma åtgärder och tillsammans kunnat observera resultatet.

Fram tills dess finns ingen gemensam grund i antagandet att det ledaren vill genomföra har en validerad grund. Ett exempel som Schein (2017) tar upp är att om försäljningen i ett nystartat bolag går dåligt och chefen säger att de bör öka marknadsföringen i form av annonsering, så är denna åtgärd en projicering av dennes övertygelse om att reklam leder till ökad försäljning. Gruppen kopplar samman chefens åtgärd med att "när det går dåligt är det bra att öka annonseringen". Därav kan inte det ledaren inledningsvis föreslår ses som något av annat än ett värde som bör testas, debatteras och utmanas. OM chefen lyckas övertala gruppen om att agera enligt dennes övertygelse, och att resultatet blir lyckat samt att gruppen delar uppfattningen om en framgångsrik åtgärd, så blir detta en form av värdering där då det upplevda värdet förändrats från ett delat värde till att bli ett gemensamt antagande. När en sådan transformationsprocess inträffar kommer medlemmarna som tidigare varit skeptiska mot åtgärden, glömma av att de inte varit positivt inställda tidigare. Men inte alla övertygelser genomgår den typen av transformation då det endast är de normer och värderingar som blivit empiriskt testade som fortsättningsvis är pålitliga verktyg i problemlösandet, kommer att omvandlas till antaganden.

2.4.3 Grundläggande antaganden

Grundläggande antaganden är det som ligger till grund för de uttalade värderingarna, men som är svåra av gruppen att identifiera och definiera. När processens utfall blir lyckat vid upprepade tillfällen, kommer det att bli tagna för givet. Vad som först fungerat som en hypotes som endast haft ett värde eller en föraning som stöd, kommer med tiden gradvis bli en realitet och för gruppen med tiden att bli en självklarhet (Schein, 2017). Dessa former av grundläggande antaganden tenderar därför att bli obestridbara och blir därmed extremt svåra att förändra. Schein definierar kultur som:

Ett mönster av grundläggande antaganden som delas av medlemmar i en grupp och som dessa har lärt sig när den löst sina problem med extern anpassning och intern integration och som har fungerat tillräckligt bra för att betraktas som giltiga och därför bör läras ut till nyanställda som det riktiga sättet att uppfatta tänka och känna i relation till sådana problem

(Schein, 1983, s.14).

Kultur inom denna dimension bidrar till en gemensam identitet för gruppens medlemmar samt ger dem en förståelse för hur de ska interagera och bete sig mot varandra. Vidare är dessa antaganden gemensamma för medlemmarna och blir således förstärkta genom varandra inom gruppen vilket bidrar till att denna aspekt av kulturen blir mycket kraftfull. För att lärande ska uppstå krävs att gruppen omprövar de strukturer som redan blivit kognitivt stabila. Den typen av lärande tenderar att vara svår då omprövning av grundläggande antaganden leder till en tillfällig rubbning i den annars stabila interpersonella världen vilket kan skapa oro och ångestkänslor.

Organisationskulturen är enligt Scheins synsätt det uppenbara i form av beteenden och artefakter som syns vid ett exempelvis besök på ett företag eller. De utgörs inte heller enbart av de underliggande värderingarna och organisationens filosofier som återfinns i olika dokument, utan de byggs av de sistnämnda i ovan nämnda nivåer: de grundläggande antaganden (Schein, 1983). Dessa antaganden ligger till grund för värderingar och beteendemönster som i sin tur påverkar klädkoder, kontorsutformning och arkitektur. En ultimata organisationskultur kommer spegla antaganden och teorier som grundaren tar in i gruppen inledningsvis, och kombineras med lärdomar som gruppen får längs vägen.

2.4.4 Invändningar mot Scheins teorier och modell om organisationskultur

Scheins teorier som går ut på att organisationskultur delas upp i tre olika kulturnivåer är en mycket använd modell bland forskare. Denna modell har dock få utstå för en hel del kritik då flera brister har kunnat identifieras. Sagiv och Schwartz (2007) understryker att modellen inte tar hänsyn till externa faktorer som avser exempelvis det omgivande samhället och personliga värderingar. Författarna menar att externa faktorer också påverkar och formar en organisationskultur och dess verksamhet, vilket är något som Scheins modell inte tar hänsyn till och som Sagiv och Schwartz (2007) är kritiska till när det kommer till att åskådliggöra, hantera och förstå organisationskulturer.

Tidigare forskning tar ofta sin utgångspunkt i Scheins teorier om artefakter, värderingar och antaganden, för att försöka utläsa vilka egenskaper i en organisationskultur som är betydelsefulla. Hatch (1993) framhåller att Scheins teori om organisationskultur brister i beskrivningen av hur symboler och processer påverkar kulturen i organisationen. I sin studie undersöker Hatch (1993) vilka brister det finns på Scheins teorier och lyfter förslagsvis fram en ny modell som kombinerar Scheins teorier. Denna modell av Hatch (1993) belyser det faktum att alla delar ständigt påverkar varandra i en dynamisk process, där ledarskapet och efterföljarskap går hand i hand i upprätthållandet av organisationskultur. Även Baumgartner (2009) är inne på samma spår och framhåller att organisationskultur utvecklas och förändras över tid som ett resultat av påverkande faktorer och förändringar såsom arbetsmiljö, ledarskap, sociala interaktioner och relationer.

2.5 Teoretisk utgångspunkt och analysmodell

Inom tidigare forskning skrivs det mycket om kvinnors svårigheter att nå de ledande positionerna på arbetsmarknaden och om de motgångar som de möter i karriären, som är orsakade av olika faktorer inom bland annat den organisatoriska och kulturella sfären. Som kontrast till detta något mörka perspektiv på kvinnors möjligheter i karriären, är jämställdhet något som många organisationer säger sig eftersträva för att öka jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsplatsen. En viktig del i hållbar utveckling är jämställdhet där målet är att män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Många försök görs med intentionen att få organisationer att bli mer jämställda och inkluderade, där organisationer ofta vill framhäva ett bredare perspektiv på mångfald (Khiljo & Pumroy, 2019). Även om framsteg görs och utvecklingen går framåt kvarstår det faktum att det är en långsam process, och dessa förändringar tenderar enligt Khiljo och Pumroy (2019) sällan leda till en systematisk förändring på organisatorisk nivå.

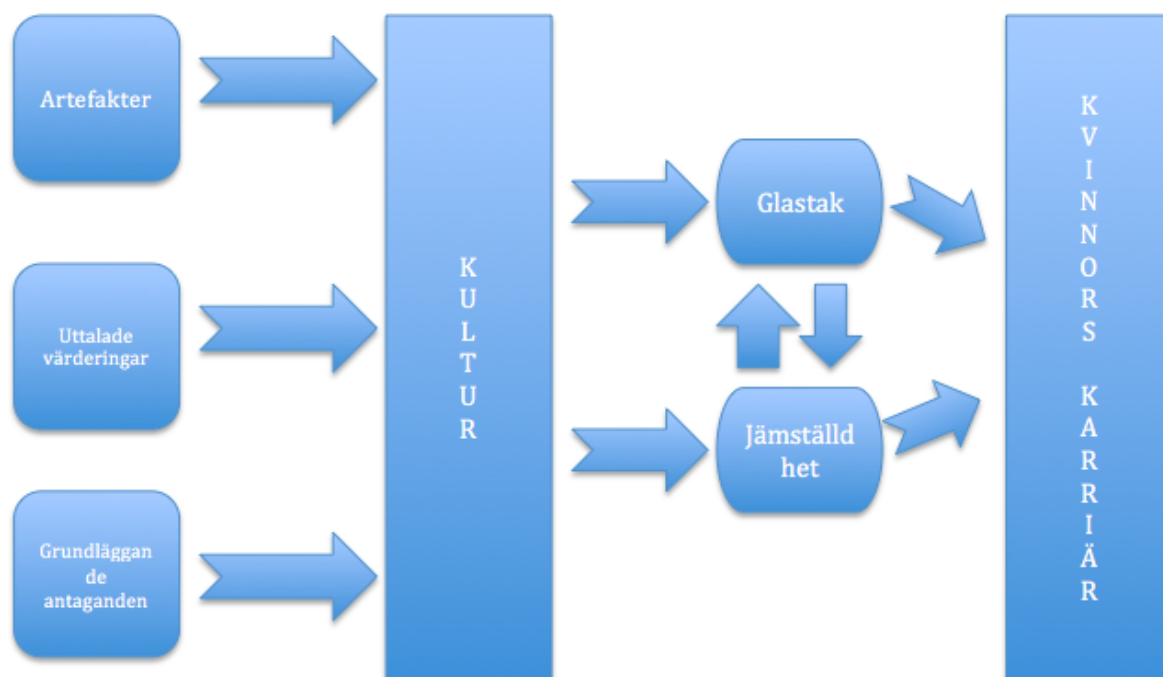
Utifrån tidigare forskning framhålls ofta en organisationskultur som en viktig, om inte den viktigaste faktorn till varför en organisation är framgångsrik, effektiv och attraktiv (Sergiu, 2015). Kultur är något som Schein (2019) menar innefattar normer, värderingar och handlingar vilket avspeglas i människors tankar, värderingar och beteendemönster. Sergiu däremot framhåller att det är organisationskulturen genom dess normer och värderingar som skapar gemenskap och engagemang att styra mot gemensamma mål. Janicijevic (2012) hävdar att det är något som genomsyrar medlemmarnas handlingar, genom relationer och interaktioner, dock är Sagiv och Schwartz (2007) kritiska till när det kommer till att belysa, hantera och förstå organisationskulturer. Författarna framhåller att dessa modeller och teorier inte tar hänsyn till faktorer som avser exempelvis samhället och sådant som ligger utanför företagets kontroll (Sagiv & Schwartz, 2007). Även Hatch (1993) och Baumgartner (2009) är inne på samma spår och hävdar att organisationskultur ständigt utvecklas och förändras som ett resultat av påverkande faktorer och förändringar, både av interna men även av externa faktorer. Således poängterar dessa studier faktorer som Scheins teorier saknar.

Forskningsläget gällande kulturens samband med jämställdhet, belyser komponenter som artefakter, ledarskapsstil, språk och könsmedvetenhet som faktorer som påverkar jämställdheten negativt (Holgerson & Romanis, 2020). Studien är en kvalitativ fallstudie som

inriktat sig, likt denna studie, på en mansdominerad organisation inom en mansdominerad bransch, där författarna påvisar just organisationskulturens roll i jämställdhetsarbetet. Resultaten i Holgerson och Romanis (2020) studie belyser att en maskulin prägel inom olika delar av kulturen har resulterat i negativa effekter på jämställdheten. Även Frear m.fl. (2019) har studerat faktorer som påverkar jämställdhet, men då utifrån manliga och kvinnliga attribut som resulterar i olika belöningar vilket påverkar karriärmöjligheterna på olika sätt. Studien baseras på kvantitativ data som är insamlad i en grupp med jämn könsfördelning på 395 personer som har en ekonomiexamen i bakgrunden. Resultatet påvisar att trots att könen bär på samma attribut, belönas de olika, vilket inte gynnar jämställdheten i slutändan. Exempel på faktorer som resulterar i olika effekter på karriär är att arbeta i en kvinnodominerad organisation, att ha barn i hemmet och att vara gift. Detta leder därmed till olika effekter på karriären där män med något av dessa attribut gynnas, medan kvinnorna missgynnas. Båda studierna påvisar således samband mellan faktorer som utgår från manligt/kvinnligt i förhållande till jämställdhet och karriärmöjligheter där den kvinnliga aspekten och faktorer som ofta är sammankopplade med kvinnor, leder till negativa effekter på deras karriärmöjligheter.

Din, Cheng och Nazneen (2018) har även de gjort en studie på jämställdhet där de hävdar att en obalans mellan könen påverkar kvinnor och deras karriärmöjligheter. Studien undersöker kulturen och maskulinitetens roll på kvinnors färdigheter och karriär där de påvisar att sammanslagning av kulturer och organisationsstrukturer är faktorer som försämrar jämställdheten mellan könen. Studien är en kvalitativ studie baserad anställda inom revisorsyrket, som också det anses vara en mansdominerad bransch där det råder ojämlikhet mellan könen. Författarna hävdar att karriäravancemang gynnas då karriären fortgår utan avbrott. Avbrott sker främst för kvinnor i olika stadier av karriären, där de i början diskrimineras av "rädsla" för att de ska skaffa barn, sedan i form av giftermål, barnafödande och föräldraledighet, men också att de byter heltid mot deltidsjobb. Vidare menar Din, Cheng och Nazneen (2018) att kvinnors karriärmöjligheter hindras av osynliga barriärer, främst av kultur och normer, men också samhällets sociala tankesätt kring normer kring kön. Detta bekräftas även i de studier som beskriver fenomenet glastak som ger en förståelse av de dimensioner av faktorer som kan komma att hindra kvinnor i deras karriärer, vilket är av vikt att ha i åtanke även för denna studie.

Således har studierna i denna teoretiska referensram flertalet gemensamma komponenter, där de alla belyser kulturens roll, både när det gäller kvinnors möjligheter men också deras begränsningar. Samtidigt som den har en central roll för jämställdhetsarbetet. Vidare ges också en bild av maskulina drag inom kulturen hämmar jämställdheten och att typiska kvinnliga livsstilsfaktorer inte är positivt ur samma aspekt.



Figur 2: Egendesignad analysmodell

Scheins (1983) teori om organisationskultur är denna studies stora grundpelare för att undersöka organisationskulturella faktorer påverkan på kvinnors möjlighet till karriär. Detta genom att belysa dess tre olika dimensioner av kulturen (artefakter, uttalade värderingar och grundläggande antaganden). Den kritik som lyfts mot Scheins teorier lyfter bristen på synliggörandet av externa faktorer påverkan på kulturen. Att kulturen är i en konstant utveckling och ständigt påverkad av omgivande faktorer. Där menar Hatch, 1993) att teorin brister i att belysa hur kulturen påverkas av detta.

Trots kritiken har vi ändå valt att utgå från Scheins teori. Detta då det ger oss en djupare förståelse för kulturen och en möjlighet till en strukturerad analys på olika nivåer. Vi ser det som en stor fördel att Scheins teorin även belyser artefakter för att analysera kulturen, eftersom det ger oss en större spännvidd i vår analys trots att studien inte är omfattande i sitt utförande. Arbetets omfång ger oss inte möjlighet att ta yttre faktorer i beaktande, men vi är medvetna om dess närvaro. Vidare är glastaket och olika jämställdhetsfaktorer som beskrivs i den teoretiska referensramen något som vi anser är en bra utgångspunkt i vår analys för att uppnå vårt syfte.

3 Metod

I detta kapitel kommer vi beskriva val av metod för studiens genomförande och processen från datainsamling till bearbetning samt analys av det insamlade materialet.

3.1 Metodval

I studien används en kvalitativ ansats, som till skillnad från den kvantitativa, lägger stor vikt på ord och hur människors tolkningar och uppfattningar av deras verklighet ser ut (Bryman & Bell 2017). Vidare finns behov av tolkning och skapa en förståelse för människors handlingar och uppfattningar, och det är utifrån dessa premisser som det hermeneutiska synsättet anses vara lämpligast. Den hermeneutiska synsättet sägs utgöra läran om tolkning och handlar om att söka förståelse genom mänskliga handlingar och upplevelser (Bryman & Bell, 2017). Detta svarar upp väl mot vårt syfte, eftersom det är just kvinnors *upplevelser* och deras uppfattningar om vad som påverkar deras karriärmöjligheter vi vill undersöka.

Det empiriska materialet som studien bygger på har samlats in med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Kvalitativa metoder i form av semistrukturerade intervjuer fungerar bra när man vill få en djupare förståelse och helhetsbild av respondenten. Dessutom är intervjun flexibel och man kan under samtals gång anpassa frågorna och ställa följdfrågor allt efter som (Bryman & Bell, 2017), vilket vi anser lämpar sig bäst till vår studie. Detta eftersom att ämnet vi har för avseende att undersöka utgörs av flera dimensioner och är tämligen komplext. Därav kräver vår undersökning frågor som går djupare under intervjuerna vilket på förhand är svårt att fastställa en mall för. Således valde vi bort tillvägagångssätt som innefattar ett frågeformulär som enbart genererar ett resultat utifrån givna frågor och svar, som exempelvis enkäter, där det blir svårt att bygga vidare på de svar respondenterna har angivit. Utifrån vårt syfte ligger det därav i vårt intresse att ha en grund med frågeområden vi ämnar beröra, för att sedan anpassa frågor och följdfrågor i takt med att respondenterna berättar deras upplevelser av ämnet. Den kunskap som eftersöktes var en djupare förståelse för hur kvinnors karriärmöjligheter ser ut inom en mansdominerad bransch, vilket därmed en kvalitativ ansats ger oss möjlighet till. Metodvalet är utifrån dessa faktorer det mest relevanta eftersom fokus ligger på kvinnors *upplevda* erfarenhet av deras begränsning och möjlighet till att göra karriär, och därav anser vi i enlighet med Bryman och Bell (2017) att en kvalitativ ansats är den mest passande eftersom det ger möjlighet till att få mer detaljer och djup i vår undersökning.

3.2 Datainsamling

Vårt tillvägagångssätt i denna studie var att undersöka kvinnors karriärmöjligheter inom en mansdominerad bransch genom semistrukturerade intervjuer. Ett mejl med allmän information skickades till alla berörda individer. I mejlet informerade vi kort om oss själva, vad vi avsåg att undersöka, vad intervjumaterialet skulle användas till, praktisk information kring intervjuerna och när vi beräknade att genomföra intervjuerna. Vidare kontakts tog med åtta respondenter.

Till de åtta respondenterna som tackade ja till att delta i studien skickades ett bekräftelsebrev. I detta brev skickades våra kontaktuppgifter om problem skulle uppstå och bekräftelse för avtalad tid för intervju. En viktig del i forskning är att beakta de etiska övervägandena. Vid intervjuerna informerades respondenterna om syftet med intervjun, vad vi var intresserade av att veta och att den insamlade data skulle endast användas för studiens ändamål. Dessutom hade den intervjuade rätt att avbryta sitt deltagande eller intervjun när denne så önskar.

Intervjuerna genomfördes på plats vilket gjorde att vi som intervjuare kunde tolka och ta in den kroppsliga interaktionen och analysera respondenternas kroppsspråk och inte bara vad hon säger. Enligt Bryman och Bell (2017) är det viktigt att intervjuer genomförs på en plats där respondenterna känner sig bekväma. Respondenterna fick på grund av detta själva välja tid och plats för intervjuerna inom de tre veckorna som utgjorde tiden för datainsamlingen. Samtliga respondenter valde att genomföra intervjuerna på sin arbetsplats och på arbetstid. Intervjuerna utfördes med vår intervjuguide som grund. Intentionen med intervjuguiden och val av undersökningsmetod är att guiden ska fungera som en bas och vägvisare, men inte vara ett fast manus som följs uppifrån och ner. Med det menar vi att vi utgick från frågorna, för att sedan se vart samtalet och intervjuerna leder oss vidare. Således blev vissa frågor inte alltid ställda ordagrant, då intervjun tog en annorlunda väg. Vår samlade bedömning är ändå att alla intervjuer berört samtliga frågor på ett eller ett annat sätt men att de blivit ställda i lite skilda sammanhang och vid olika tidpunkter i intervjuerna. Samtliga intervjuer spelades in med hjälp av en mobiltelefon. De inspelade intervjuerna transkriberades ner ordagrant för att inte riskera att förbise någon viktig information. Intervjuerna genomfördes av en av oss, i första hand på grund av det geografiska avstånd oss emellan men också för att tidsoptimera och effektivisera vår arbetsprocess. Att vara fler intervjuare har sina fördelar, bland annat genom att kunna sondera och fylla i med frågor under samtalets gång samt att en person kan lägga fullt fokus på att hålla igång ett bra och givande samtal. Den andra kan då lägga fokus på att anteckna och uppmärksamma om intervjun missat väsentliga frågor. Samtidigt poängterar Bryman och Bell (2017) att flera intervjuare kan få respondenten att känna sig utsatt och utfrågad.

Vi uppfattar det emellertid inte som att vårt val av att enbart ha en intervjuare påverkat våra intervjuer nämnvärt, då de anteckningar som förts enbart fungerat som komplement eftersom vi spelat in samtliga intervjuer, vilket gör att vi inte missat något som sagts. Vårt val av kvalitativ undersökningsmetod gav oss också möjlighet att ställa frågor vid fler tillfällen om vi ansåg att vi behövde en komplettering, då det enligt Bryman och Bell (2017) är tillåtet att intervju samma person fler gånger, till skillnad från i en kvantitativ undersökningsmetod.

3.3 Intervjuguide

En intervjuguide utformades för att vara ett stöd till oss i intervjuerna. Vi utformade intervjuguiden genom att bryta ner vår forskningsfråga och kunde ur den skapa övergripande teman för att försöka komma åt vårt syfte. Bryman och Bell (2017) framhåller att intervjufrågor och teman ska formas på ett sätt så att det underlättar för att få svar på undersökningens forskningsfråga eller forskningsfrågor. Vidare betonar Bryman och Bell (2017) att det är viktigt att använda ett begripligt språk som passar intervjupersonerna och att inte ställa ledande frågor.

Den typen av frågor ger inte respondenten något utrymme att ge annat än medhåll och styra intervjupersonen till ett visst svar.

Vår intervjuguide inleds med några kortare bakgrundsfrågor som kan vara av intresse för undersökningen för att sedan gå över till tematiska frågor (se bilaga 2). Frågorna formulerades som neutrala och öppna för att den som intervjuas inte ska påverkas att svara i en viss riktning eller på ett visst sätt. Syftet med intervjuguiden i denna studie är att den utgör en grund för varje intervju, och inte som ett fast manus. Detta för att beröra de viktigaste ämnena utifrån vårt syfte. Därefter är vi flexibla där vi vill låta respondenten ta samtalet på olika vägar beroende på vad respondenten har att berätta. Vid de tillfällen som samtalen kommer alltför långt ifrån kontexten återgår vi till guiden för att komma vidare i samtalet med syftet som bakomliggande grund.

3.4 Urval av företag

Vi har valt att undersöka ett företag som verkar inom en, enligt statistik från SCB (2020), mansdominerad bransch. Företaget valdes ut genom ett personligt nätverk där en av oss känner en person som kom med förslaget att ta kontakt med detta företag då det passade in i den profilen vi eftersökte. Personen ifråga hade god kontakt med företagets VD vilket således gav oss en bra utgångspunkt. Företaget arbetar främst med tillämpningar av sensorteknologi inom spel. Idag arbetar det 20 anställda, med en nästan jämn fördelning mellan könen, inom organisationen och företaget har en omsättning på omkring åtta miljoner kronor. Deras arbete och mål är att tillgodose kunderna med det senaste inom touch teknologi och visuell identifiering, med fokus på innovativa lösningar. Företaget verkar både nationellt och internationellt och deras produkter finns installerade i en rad olika kryssningsfartyg och spelutrustningar runt om i världen.

3.5 Urval av intervjupersoner

Studien utgår från åtta stycken intervjuer. Urvalet av respondenter har gjorts utifrån vissa kriterier rörande syftet med undersökningen, till exempel att respondenterna skulle vara kvinnliga tjänstemän och arbeta i en mansdominerad bransch. I denna studie gjordes ett totalurval av alla kvinnliga medarbetare, som innebär att urvalet utgörs av hela populationen bestående av samtliga kvinnor inom den undersökta organisationen. Eftersom studien riktar in sig på kvinnor i en mansdominerad bransch var utbudet av kvinnliga respondenter av förklarliga skäl något begränsat än om vi hade valt ett företag inom en annan bransch. Anledningen till att totalurval användes var att det bara arbetade åtta kvinnor i företaget varav samtliga lyckligtvis ville delta i undersökningen. Bryman och Bell (2017) framhåller att ett urval som är baserat på totalurval ger ofta ett mycket tillförlitligt resultat om den undersökta populationen. Kritik som lyfts mot kvalitativa studier är problem som uppkommer kring generalisering av resultaten. Detta hävdar Bryman och Bell (2017) beror på att den typen av studier, likt den studie vi genomför, bygger på ett antal intervjuer med ett fåtal individer inom en specifik organisation. Det resulterar i att resultaten som framkommer blir problematiskt att generalisera utöver den specifika situation och miljö inom vilken de uppkommit.

3.6 Databearbetning och analys

I bearbetningen och analysen har vi i vårt fall utgått från teorier och modeller som vi utifrån vårt syfte ansett vara av relevans. Dessa har sedan applicerats och utsatts för en empirisk granskning genom vår studie. Således har vår teoretiska referensram fått vara styrande i vår empiriska undersökning och i insamlingsprocessen av vår data. Resultaten kan ses som en spegling och prövning av tidigare forskning där syftet var undersöka kvinnors karriärmöjligheter inom en mansdominerad bransch, samt vilka begränsningar och möjligheter kvinnor upplever påverkar deras karriärer.

I vår studie gjordes totalt åtta intervjuer som varade i mellan en halvtimme till en timme. Analysprocessen har varit tidskrävande och pågått under en längre tid. Intervjuerna transkriberades samtidigt som intervjuerna lyssnades igenom ett flertal gånger för att skapa oss en förståelse för innehållet, samt säkerställa att vi inte hade missat någon viktig information som har sagts av respondenterna. Efter transkriberingen gjordes en analys av datan och i samband med detta kunde särskilda meningar, fraser och ord noteras. Även gemensamma och återkommande erfarenheter identifierades och kategoriserades i olika teman. Att kategorisera det insamlade datamaterialet bidrar till en större överskådlighet samt ökad förståelse av det insamlade materialet och underlättar en analys (Bryman & Bell, 2017). På så vis kunde vi identifiera gemensamma nämnare som respondenterna uttryck som vi sedan kan använda i vår tolkning av vårt resultat. Under kategoriseringen tilldelades varje respondent ett påhittat namn för att säkerställa anonymiteten, men även för att ge analysen en översikt av vilka respondenter som har upplevt vad. När olika teman identifierats och datamaterialet var behandlat färdigt analyserades och sammanställdes detta till ett resultat. Studiens resultat tolkades utifrån tidigare forskning och teorierna ur den teoretiska referensramen. Genom att resultaten kategoriserats i befintliga rubriker utifrån den teoretiska referensramen underlättades denna del av arbetet, då vi på så vis tidigt kunde dra paralleller mellan olika dimensioner av kulturen till respondenternas upplevelser.

3.7 Etiska överväganden

För att säkerställa att de individer som tackat ja till att ställa upp i denna studie behandlas på ett korrekt sätt har vi tagit hänsyn till de etiska frågeställningar som är av relevans när det gäller denna typ av undersökning. Vetenskapsrådet (2002) redogör för fyra etiska överväganden som man bör ta hänsyn till när man genomför studier som inkluderar människor och kvalitativa studier. Respondenterna fick själva välja om de ville delta i studien eller inte. Innan intervjuerna genomfördes kontaktades ett antal kvinnliga tjänstemän från ett it-företag. Respondenterna som undersökts är anonyma och har tilldelats fiktiva namn.

3.7.1 Informationskravet

Den första överväganden är informationskravet som innebär att forskaren ska informera deltagarna om studiens syfte. Detta gjorde vi både innan intervjuernas genomförande, skriftligen via mejl, samt i början av respektive intervju. Där klargjordes studiens syfte och utförande.

3.7.2 Samtyckekravet

Den andra överväganden är samtyckeskravet som innebär att deltagarna i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Detta informerade vi om för att säkerställa att varje respondent uppfattade sin rätt till att medverka men också sin rätt till att närsomhelst avböja en medverkan i vår undersökning, eller återkalla sin eventuella medverkan.

3.7.3 Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet som är den tredje överväganden och innebär att personuppgifter ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av det (Vetenskapsrådet, 2002). Att skriva ut vilket företag, skulle eventuellt kunna vara negativt för företagets image och det hade kunnat begränsa deras villighet att tala öppet. Respondenterna som medverkat i denna studie erhåller anonymitet under och efter studiens genomförande. Detta kommunicerades både innan intervjuerna tog plats, samt återigen vid starten av varje intervjutillfälle. Genom anonymitet inbringar det en trygghet hos respondenten så att denne kan känna sig säker på att det som sägs inte kan skada personen ifråga.

3.7.4 Nyttjandekravet

Det fjärde övervägandet är nyttjandekravet och handlar om att de uppgifter som inkommer rörande enskilda individer får endast användas till studiens ändamål. Respondenterna informerades om detta och att studiens ändamål i detta fall innebär en kandidatuppsats inom företagsekonomi, där examinator och handledare kommer få ta del av uppsatsen men också kurskamrater och samt eventuellt utomstående då studien publiceras online efter kursen avslutats. Vi har genom anonymisering av både företag och deltagande respondenter säkerställs att ingen känslig information hamnar i fel händer.

3.7.5 Utgångspunkt etiska överväganden

Studien är således helt anonym där både företag och respondenter givits fiktiva namn. Dock kommer studien publiceras online vilket leder till att de internt inom företaget (men också utomstående) kommer kunna ta del av resultatet. För utomstående finns ingen information som gör att det går att koppla företaget till studien. Däremot kommer de som deltagit i studien ha möjlighet att söka upp och läsa studien. Eftersom samtliga respondenter är medvetna om varandras deltagande i studien så finns en liten möjlighet att någon skulle kunna lista ut någons identitet baserat på åsikter som framförts i intervjun. Främst gäller det VD:ns identitet då det bara finns en kvinna i den positionen. Detta är något som är svårfrånkomligt, främst på grund av att vi endast har ett företag i denna studie. Vi har varit transparenta med detta i den dialog som hållits med respondenterna, samtidigt som vi vill vill understryka att vi gjort vårt yttersta för att behandla alla uppgifter så delikat det går i analysen i syfte att minska risken för att identiteter undanröjs. Vidare har vi försökt att hitta gemensamma nämnare i empirin för att inte låta ett citat eller åsikt bli utpekad samtidigt som vi valt bort att benämna de olika respondenterna med yrkestitlar som kan medföra att anonymiteten rubbas.

3.8 Källkritik

Studien grundar sig på insamlad data genom intervjuer med åtta kvinnliga anställda på ett It-företag. Dessa åtta utgör hela den kvinnliga populationen på detta företag. Då studiens syfte var att undersöka kvinnors karriärmöjligheter inom en mansdominerad bransch hade det varit önskvärt att få med fler synvinklar från flera kvinnliga medarbetare. Vi kan dock tillägga att samtliga respondenter hade olika arbetsuppgifter vilket ger oss en tillförlitligt bild av hur organisationen ser ut, vilket vi kan använda oss av i våra analyser. Önskvärt hade emellertid varit att få ett par intervjuer till, men då det är en mansdominerad bransch så fanns det inte fler kvinnor att tillgå. Vi har därmed inte samlat data från resterande anställda som utgörs av män. Det hade möjligtvis kunnat ge en bredare inblick av kulturen ur ett flerdimensionellt perspektiv, men då studien enbart fokuserar på att undersöka kvinnor och deras upplevelser så har det för studiens syfte inte varit av relevans.

Datan utifrån vilken studien grundar sig på, bygger på intervjuer med åtta kvinnor inom åldersspannet 26 till 36 år. Detta kan anses vara relativt ungt, vilket skulle kunna ha en viss betydelse för vårt resultat. Förslagsvis kan en yngre generation lägga en större vikt kring och ha en större medvetenhet kring betydelsen av jämställdhet då det är ett mer aktuellt ämne idag, vilket skulle kunna leda till en mer aktiv approach i ämnet. Vi har även noterat att samtliga respondenter jobbat en förhållandevis kort tid på företaget (mellan ett och fyra år) vilket skulle kunna ha betydelse för deras uppfattning och inblick kring jämställdhet och organisationskulturella frågor. Detta är inget vi tagit hänsyn till i studien då det skulle bli alltför omfattande arbete, men det är något vi ändå har i åtanke vid tolkning av våra resultat.

3.9 Tillförlitlighet och överförbarhet

Tillförlitligheten går ut på att bedöma om de slutsatser som genererats från en undersökning hänger ihop eller inte i förhållande till studiens syfte (Bryman & Bell, 2017). Överförbarhet handlar om huruvida resultaten från en undersökning skulle bli densamma om undersökningen genomförs på nytt, eller om det påverkas av slumpmässiga eller tillfälliga betingelser. I vår studie är syftet att undersöka vilka karriärmöjligheter kvinnor har i en mansdominerad bransch. Vår avsikt har varit att genom val av metod, tillvägagångssätt, urval och anonymitet skulle ge oss en tydlig bild av respondenternas föreställningar och upplevelser. Samtidigt har vi försökt att förhålla oss så objektivt och transparent vi kan när vi har sammanställt och presenterat vårt material och empiri samt tillvägagångssätt för att stärka studiens konfirmering.

Studiens tillförlitlighet påverkas av att studien är utförd genom en kvalitativ metod, vilket innebär att forskaren drar egna slutsatser och tolkningar utifrån det insamlade materialet. Bryman och Bell (2017) framhåller att kvalitativa studier i form av intervjuer bygger på att forskaren ser världen som subjektiv. Där fokus ligger på ord snarare än att räkna eller mäta som är fallet vid insamling och analys av data vid kvantitativa studier. Därav innebär det att om studien skulle genomföras på nytt och någon annan skulle ställa de frågorna som står i intervjuguiden, kan svaren och resultatet se annorlunda ut eftersom det bearbetas, tolkas och förstås på olika sätt, med andra synvinklar. I vår studie, som består av åtta intervjuer och utifrån det empiriska materialet som samlats in kan vi inte dra några generella slutsatser, eftersom

svaren endast kan säga något om de respondenter som vi har intervjuat, vilket gör det svårt att generalisera resultaten utanför den kontext de skapats. Det innebär att överförbarheten blir svårt att styrka, vilket är en återkommande problematik med kvalitativa studier (Bryman & Bell, 2017). Dock eftersträvar vi att genom vår studie ge en så djupgående redogörelse för vilka detaljer som kan återfinnas inom kulturen vilket sedan kan komma att ligga till grund för andra att bedöma resultatens överförbarhet in till andra miljöer och kontexter. Denna typ av "täta redogörelser" är således något som kvalitativa forskare bör eftersträva då problematik kring överförbarhet återfinns (Geertz 1973 se Bryman & Bell 20017, s. 382). Vår ambition med vår studie har vidare varit att vara klagörande och presentera vårt material och empiri på ett sådant sätt att den ska upplevas som trovärdig.

Det som behöver tas i beaktning är att denna undersökningen grundar sig i åtta intervjuer. Samtliga intervjuer har genomförts på plats av en intervjuare. Kritik som kan lyftas mot detta val kan vara att vi genom att inte medverka båda två under intervjuerna kan göra att vi går miste om en del fördelar som anses vara förenligt med att vara två intervjuare. Vi är medvetna om de positiva aspekterna med detta och har tagit det i beaktande men vi är ändå utav den uppfattningen att vår studie inte tar skada. Vi har valt en av oss som agerar intervjuare, och vi har även varit konsekventa med det och inte delat upp intervjuerna mellan oss. Detta för att intervjuaren lättare ska kunna behålla en röd tråd, och kunna hålla intervjuerna på så likt sätt som möjligt för att kunna få ett jämförbart resultat.

4 Empiri

I följande kapitel redovisas vad som framkommit i de genomförda intervjuerna. Empirin kommer presenteras i enlighet med teman och begrepp som beskrivs i den teoretiska referensramen.

4.1 Presentation av intervjurespondenter

Företaget vi undersöker är som tidigare nämnts ett It-företag, specialiserade på sensorteknologi för spelkonsoler. Företaget är placerat i en större stad i Sverige men verkar även på den internationella marknaden. De har idag 20 anställda, varav åtta kvinnor och tolv män och omsätter årligen omkring åtta miljoner kronor. Våra intervjuer genomfördes med samtliga åtta kvinnor på företaget. Kvinnorna befinner sig på ett åldersspann på mellan 26-36 år och har alla jobbat inom företaget mellan 1-4 år. Vad vi inte visste innan, men som uppdagades under intervjuernas gång var att nästan samtliga hade antingen höga- eller någon form av ledande positioner i företaget bortsett från två respondenter som var konsulter och inhyrda från ett annat företag. Samtliga har varierade arbetsuppgifter och yrkestitlar, som innefattar områden som ekonomi, marknadsföring, programmering, logistik och programutveckling.

4.2 Organisationskultur

Respondenter framhåller att organisationskultur är något som bidrar till de värderingar som finns i en organisation, att kulturen styr hur personer väljer att förhålla sig till sina arbetskolllegor. Det kan till exempel vara att de anställda har en gemensam syn på hur saker ska genomföras, hur problem ska lösas eller hur de anställda ska bete sig på arbetsplatsen. Företagets värdegrund är något som delas av de anställda vilket sedan också genomsyrar deras arbete. Kulturen bidrar till att gemensamma normer och värderingar stärks, och det skapar också förväntningar på hur varje individ kommer att agera i olika situationer. Detta på grund av att kulturen skapat handlingsmönster hos individerna som kommit att blivit förutsägbara med tiden.

Det är de normer, uttalade och outtalade värderingar och föreställningar som finns i en organisation som påverkar hur vi som grupp förhåller oss, hur vi känner oss och hur vi trivs på vår arbetsplats. (Johanna)

Jag anser att en bra organisationskultur är att företagets värdegrund som bygger på transparens, öppen kommunikation och tillväxt. Detta delas av många av de anställda och att denna värdegrund genomsyrar deras arbete. Det kan till exempel vara att vi har en gemensam syn på hur saker ska lösas och vad som förväntas av varje person. (Olivia)

Kulturen har därför bidragit med uppfattningar och antaganden som blivit vedertagna när det gäller sätt att agera, handla och interagera med varandra. Kulturen består även av specifika

rutiner och mönster som alla tenderar att följa, exempelvis att morgonmöten sker vissa dagar, och att frukost och lunchtider alltid sker vid samma tidpunkt. Detta upplevs inbringa trygghet för individerna i gruppen och bidrar med en känsla av tillhörighet. Samtidigt hävdar vissa att denna trygghet och förutsägbarhet kan leda till en minskad förändringsbenägenhet

Vi har vissa i företaget som tycker att kultur är något som inte går att förändra då man är bekväm med det man alltid har gjort. Många gånger utgår dessa personer från förutsägbara handlingsmönster eftersom det skapar en slags trygghet. (Olivia)

Ur ett ledningsperspektiv är kulturen något som är ett viktigt element, dels för att skapa trivsel på arbetsplatsen, men också för att främja de beteenden och handlingsmönster som inte bara blir gynnsamma för individerna i gruppen, men för företaget och dess produktiva och ekonomiska aspekter.

För att skapa en bra organisationskultur är det viktigt för oss i ledningen att främja och förstärker de beteenden och handlingar som är önskvärda, medan mindre önskvärda beteenden och handlingar uppmärksammas och förebyggs. (Linn)

Lika viktigt som det upplevs vara att främja önskvärda beteenden så att dessa blir återkommande är det också att uppmärksamma och förhindra icke önskvärda beteenden. Detta för att de inte ska hinna ta fäste och bli accepterade innan de blivit åtgärdade. Då kulturen med dess normer och värderingar är accepterade ur ett kollektivt perspektiv, finns det också en möjlighet att sub-kulturer skapas inom olika mindre grupperingar.

På samma sätt som en organisation har en kultur utvecklas även vi (i olika grupper) gemensamma värderingar och normer som genomsyrar våra interaktioner och relationer till varandra. (Anna)

Det Anna beskriver ovan är att det bildas olika undergrupper, byggda och skapade utifrån gemensamma intressen och värderingar, där en egen form av kultur bildas. Det påverkar således individerna inom gruppen och hur de handlar och agerar sinsemellan.

Vidare så beskriver respondenterna oskrivna regler som existerar i form av en klädpolicy. Det innefattar exempelvis att männen inte får bära shorts på kontoret och att varken kvinnor eller män får bära "mjukiskläder". De anställda förväntas klä sig på ett sätt genom vilket man representerar sin arbetsgivare på bästa sätt och inte utifrån egna individuella preferenser. Respondenterna klär sig professionellt, i typisk "kontorsklädsel", vilket de även har gemensamt med männen på företaget. Eftersom affärsidén bland annat innefattar att sälja touch teknologi och olika programvaror både internationellt och nationellt är det viktigt med vett och etikett samt att ge ett professionellt intryck. Företaget förväntar sig att de anställda vet hur man ska bete sig gentemot varandra och kunderna samt agera föredömligt som representanter för företaget.

På vår arbetsplats förväntar sig ledningen att vi ska klä oss och bete oss på ett professionellt sätt. Vi får inte ha mjukiskläder på oss och männen får inte bära shorts på kontoret. Det är viktigt med vett och etikett eftersom vi representerar ett företag både på nationell och internationell nivå. (Johanna)

Beteende är vidare något som flertalet påtalar är en form av en oskriven regel. En oskriven regel, som inte finns uttalad, men som alla känner existerar och som samtliga känner sig manade till att följa. Det innefattar beteendemönster och rutiner samt hur interaktionen fungerar individer emellan. Respondenterna upplever att möten individer emellan föreligger med en viss förväntan över hur de ska gå till och hur varje person ska agera. Vidare upplever vissa att det finns en viss risk med att bryta mot den typen av oskrivna regler, och att personer som gör det upplevs som annorlunda i negativ bemärkelse.

Något som alla känner till men som inte är uttalat är till exempel hur du integrerar med andra och olika rutiner på jobbet som egentligen inte finns skrivet men som ändå alla vet om. (Alice)

Således är den typen av oskrivna regler något som majoriteten vill efterfölja i allra högsta grad. Det är något som blivit starkt befäst i kulturen och är inget som ifrågasätts av de som arbetar på företaget idag.

Respondenterna uttryckte att arbetsplatsen reflekterar sunda och bra normer och värderingar, men att det är svårt att sätta ord på vad det exakt betyder. Många påpekar att det råder en familjär atmosfär som genomsyrar företaget där personalen har lätt för att prata och skoja med varandra, både inom arbetet men också på rasterna. Den familjära miljön är något som flertalet lyfter som betydelsefullt, där företaget brukar ha after work varje fredag vilket ger personalen möjlighet att umgås efter arbetstid, vilket många av respondenterna tyckte var bra värdefullt. Detta bidrar till en gemenskap och många värdesätter den familjära känslan som en av det bästa med just den här arbetsplatsen. Dessutom anser många av respondenterna att det finns en stark sammanhållning mellan anställda, där de planerar gemensamma aktiviteter såsom after work eller att de går på gemensamma luncher. Det gör att det skapas en avslappnad miljö där de lär känna sina kollegor på ett annat sätt då det blir ett tillfälle att prata och diskutera andra angelägenheter som inte är arbetsrelaterat. Nedan lyfts några exempel från Alice, Johanna och Anna:

Vi har en väldigt familjär miljö inom företaget vilket gör det lätt att lära känna och samarbeta med sina kollegor. Det är också väldigt trevligt att vi varje fredag efter jobbet brukar ha aw där vi kollegor brukar umgås och alla är självklart välkomna. (Alice)

Vi gör också mycket annat tillsammans på arbetsplatsen. Vi brukar till exempel äta lunch tillsammans för att få en trevlig stund med kollegorna. Det är viktigt med gemenskap eftersom det ger en bra sammanhållning som i sin tur kan påverka vår arbetsprestation till det positiva. (Johanna)

Det bästa med att arbeta för företaget är familjekänslan. Vi jobbar nära varandra och ha roligt på jobbet. Jag brinner för att arbeta med det jag gör och får göra mycket av det genom jobbet. Även kollegorna är väldigt hjälpsamma och ansvarsfulla. (Anna)

Den familjära känslan och sammanhållningen värdesätts högt, vilket Johanna också menar kan påverka arbetsprestationen till det positiva. Att trivas på sin arbetsplats och med sina kollegor upplevs vara av stor vikt för hur man presterar. Dessutom anser respondenterna att det är viktigt att hjälpas åt och uppmuntra varandra att till att bli bättre samt att våga be varandra om hjälp

eller råd när man stöter på problem. Vidare påpekas att genom att ta för sig och både jobba självständigt men även fungera i grupper får alla möjlighet att bidra till företagets framgång.

Den familjära kulturen med en bra sammanhållning är en viktig del i trivseln på företaget. Därtill lyfts också mindre positiva faktorer som stress och arbetsbelastning in. Några av respondenterna upplevde kulturen som väldigt stressig generellt och att det var mycket att göra vilket ofta resulterar i att det uppstår en överbelastning av arbete. Medan några andra inte var av samma uppfattning eftersom de hamnade i en roll där det var ganska varierande och där arbetsbelastning och arbetsuppgifter var på en bra nivå. Flera verkar vara av uppfattningen att det anses vara "positivt" i bemärkelsen att vara upptagen och ha hög arbetsbelastning och att de som inte upplevs som stressande bidrar till en uppfattning om att de har för lite att göra (i en negativ bemärkelse). Det kunde skapa en dålig stämning bland personer som inte var lika stressade eller hade "jättemycket" att göra jämfört med personer som var konstant stressade och enligt dem överbelastade.

Jag upplevde att organisationskulturen var ganska stressigt där många anställda uttryckte att det var ganska mycket att göra konstant och överbelastade med arbete. (Maja)

Ibland kan jag uppleva att det blir en dålig stämning bland personalen när en del är stressade medan andra gör i princip ingenting. (Ida)

Även Anna lyfter graden av stress som hon upplever på sitt arbete, vilket tvingar henne att prioritera men också bortprioritera uppgifter som därmed hamnar i skymundan. Det gör det svårt för henne att känna tillfredsställelse över det arbete hon utför eftersom det är en ständig kamp att bara hålla sig flytande. Även Maja nämner liknande upplevelse där de båda upplever att den höga arbetsbelastningen resulterar i svårigheter att hitta genuin glädje och engagemang i deras arbetsuppgifter, vilket till viss mån även påverkar deras vilja och motivation till att utvecklas yrkesmässigt. De framhåller vidare en viss rädsla för att misslyckas som är konstant närvarande. Detta framförallt för att de utgör en minoritet i en maskulin arbetsmiljö där det ibland kan upplevas som mindre acceptabelt att misslyckas som kvinna.

Jag kan ibland uppleva att det kan vara mycket på en gång, men jag försöker prioritera det som är mest akut, till exempel om det är något som måste åtgärdas nu då måste det tas hand om. När det är sådana dagar kan jag känna att det blir jobbigt för mig att utföra mitt jobb och fullfölja mina målsättningar, vilket jag anser påverkar min vilja att utvecklas yrkesmässigt. (Anna)

Det finns dagar där det kan bli svårt att hitta glädje och engagemang till arbetet. Det kan jag uppleva kan medföra att mina utvecklingsmöjligheter begränsas. Det kan till exempel handla om att jag har svårt att hitta balansen mellan jobbet och privatlivet, om det fysiska och psykiska arbetet och så vidare. Ibland kan det kännas som att man alltid jobbar. Våra uppkopplade liv gör att vi kan nå dygnet runt. Därför kan det vara svårt att hitta balansen mellan jobb- och privatliv. Jag anser att dessa faktorer utmanar min förmåga att kunna fungera bra på min arbetsplats. (Maja)

Stress och en hög arbetsbelastning beskrivs som en bidragande faktor till att respondenterna upplever en något hög personalomsättning vilket skapat en del oro och osäkerhet på arbetsplatsen. Den höga personalomsättningen beror dels på den höga arbetsbelastningen som

en del av personalen upplever men även att många väljer att söka sig vidare till andra företag i syfte att prova på nya möjligheter och utmaningar. Personalomsättningen och oron kring denna har bland annat lett till olika former av personalmöten där man har uttryckt sina tankar och åsikter kring rådande situation.

När vi ställde frågor kring hur respondenternas arbetsbelastning och arbetssituation uppkom ett antal följdfrågor och samtalsämnen som involverade hur respondenterna upplevde tiden innan anställning, samt första tiden som nyanställd. Detta ger oss en möjlighet att få deras syn på hur företaget upplevs utifrån. Gällande synen på företaget för en extern åskådare berättade respondenterna om hur det var att komma som nyanställd till företaget samt vilka deras första intryck var.

Jag minns min första arbetsdag som om det vore igår. Jag var framåt, förväntansfull och nervös. Jag ville ge ett gott intryck, för ett första intryck går bara och göra en gång. De anställda var vänliga och trevliga. Lunchrasterna var en fantastisk möjlighet att lära känna de nya kollegorna i en mer avslappnad miljö. (Alice)

Jag fick ett väldigt bra första intryck på intervjun. Företaget verkade ha en positiv företagskultur där alla medarbetare kunde känna en samhörighet till företaget och till varandra. (Johanna)

Den gemensamma uppfattningen respondenterna verkar ha utifrån ett externt perspektiv är att det är en familjär och positiv arbetsmiljö, samtidigt som den som nyanställd kunde uppfattas som rörig och ostrukturerad. Detta kunde leda till en stor osäkerhet för de nyanställda då det var svårt att förstå de anställda och komma in i gruppen, vilket kunde leda till en viss känsla av utanförskap och utsatthet.

Den uppfattningen jag fick av företaget var att det i början var väldigt rörigt. Det var så mycket på en gång. Redan på första dagen var det kaos. Jag kunde uppleva situationen som påfrestande. Det var mycket självständigt arbete och man var väldigt mycket för sig själv, men tack vare behjälpliga kollegor kunde jag efter en vecka klara av mina arbetsuppgifter och komma in i rutinerna. (Maja)

Som ny kunde jag uppleva att det var lite svårt att komma in i gruppen och jag hade svårt att förstå de anställda. Jag trodde att jag hade hamnat i en dysfunktionell arbetsplats. Jag är inte en sådan person som tar mycket plats, vilket också kan ha gjort att det har tagit lite längre tid för mig att komma in i 'gruppen'. (Ida)

4.3 Organisationskultur och jämställdhet

Respondenterna vittnar om att männen utgör en majoritet på företaget samt att styrelsen uteslutande består av män. Samtidigt anser respondenterna att proportionerna män vs kvinnor ändå är förhållandevis goda i jämförelse med liknande företag som verkar inom samma typ av bransch. Många framhåller vikten av kvinnlig representation och att det är viktigt att fler kvinnor kommer in i branschen för att jämna ut könsfördelningen, samtidigt som de tvivlar på att det skulle vara enda lösningen för att öka jämställdheten på arbetsplatser generellt sett. Respondenterna reflekterade kring jämställdhet och hur uppfattningar kring könsskillnader implementeras redan som barn. Dels genom vilka leksaker och prylar man som barn utsätts för

utifrån kön, men även i form av påtryckningar och förväntningar från föräldrar och omgivningen gällande yrke och karriärval.

Jag anser att det är tråkigt att få tjejer söker sig till IT-relaterade utbildningar, unga tjejer vet oftast inte att de är eftertraktade och behövs i dessa branscher. (Linn)

Den gemensamma uppfattningen är att killar i större utsträckning än tjejer uppmuntras att välja IT som karriärväg. För en tjej blir det som en självuppfyllande profetia vilket gör att tjejer inte ser det som ett alternativ, vilket resulterar i att många inte söker sig till mansdominerade branscher såsom IT- och tech branschen. Redan som barn får man således "lära sig" vad som är för pojkar respektive flickor. Därav är det viktigt att man redan tidigt försöker komma åt dessa fördomar för vad som är kvinnligt respektive manligt för att komma åt problem och skillnader på strukturell nivå.

Jag kan ibland uppleva kulturen, samhällets förväntningar, normer och värderingar kan påverka och forma vad som anses vara manligt och kvinnligt. Att det finns könsspecifika förväntningar och förutfattade meningar som gör att de flesta yrken tillskrivs ett visst kön. (Alice)

Respondenterna anser att det är bra att man som företag har en jämställdhetsplan och att företag jobbar aktivt för att rekrytera fler kvinnor till branscher såsom IT. Sara berättar:

Personligen tror jag att jämställdhet främjar lönsamhet. Mångfald ger oss en bredare perspektiv och skapar en bättre förståelse för marknaden och gentemot våra kunder. Kvinnor liksom män besitter på olika färdigheter och erfarenheter som är unika och värdefulla. Därför tror jag stark på mångfald i ett företag. (Sara)

Vi frågade respondenterna om deras känsla av möjlighet till att påverka på arbetet och huruvida de känner att deras röster blir hörda på ett sätt som de önskar. Många svarar att de upplever att deras röster bli hörda och känner att de har möjlighet att påverka på sin arbetsplats. Vidare hävdar de att de upplever att män och kvinnor har lika möjlighet att påverka. Nästan samtliga respondenter svarade att de alltid eller nästan alltid känner att de kan inflika eller komma till tals under ett möte. Utifrån respondenternas svar verkar en majoritet av kvinnorna uppleva att de vågar ta plats, och att kvinnor tillåts ta lika stor plats som män.

På vår arbetsplats har både män och kvinnor samma möjligheter att påverka sin arbetssituation. Det handlar inte så mycket om vilket kön man har utan vilken position. Ju högre position man har desto mer har man att säga till om. (Sara)

Däremot råder det lite delade meningar kring frågan när vi frågar samma fråga till konsulterna. En konsult uttrycker följande:

Som konsult upplever jag att vi kan uttrycka oss om vad vi tycker och känner men samtidigt upplever jag att det är ofta lättare att säga upp ett avtal med en konsult än att säga upp en tillsvidareanställd. Det kan ibland göra att vi konsulter kan känna oss lite begränsade i hur vi uttrycker oss och hur vi arbetar. (Maja)

Denna begränsning i hur konsulter kan och "vågar" agera leder till en viss grad av osäkerhet, då de inte är säkra i sin anställning på samma sätt som övriga respondenter. De tenderar därmed att påverka deras sätt att handla och interagera med andra kollegor.

Vidare var det två av respondenterna som lyfte upplevelsen av att det fanns skillnader i hur män och kvinnor uppfattas utifrån genus och könsroller. De förklarar detta genom att beskriva känslan av att kvinnor tenderar att behöva prestera mer för att bli lika uppskattade som sina manliga kollegor. Detta genererar en annan och hårdare kravbild mot kvinnor vilket gör att det upplevs som svårare att avancera i karriären.

Ibland känns det som att vi tjejer behöver jobba lite hårdare för att bevisa saker, medan män inte behöver jobba lika hårt för att bevisa saker. Det gör att det blir svårare för kvinnor att klättra upp eftersom man ständigt behöver prestera. (Ida)

Ida vittnar om en strukturella uppfattningar där det råder en skillnad mellan kvinnor och män. Både gällande kravbilden och förväntan om prestationer men också när det kommer till bemötande. Ida fortsätter:

Det kan också vara så att man som tjej blir dömd mycket hårdare att du som tjej har misslyckats med något. Samtidigt kan det vara tvärtom att det är okej att du har misslyckat med något bara för att du är en tjej. (Ida)

Detta ger bilden av att kvinnor inte förväntas ha samma kompetens som män, och att det således finns vissa inneboende förväntningar att kvinnor kommer att misslyckas i större utsträckning och att eftersom det är det som förväntas blir det på så sätt inte lika allvarligt. Samtidigt som kravbilden på kvinnor som tar för sig generellt upplevs vara hårdare.

Respondenterna berättar vidare om upplevelser av att inte alltid bli tagna seriöst av främst internationella kunder på grund av deras kön. Vi ställde följdfrågan om vilka bakomliggande orsaker detta kunde bero på, vilket de trodde kunde vara kulturkrockar och strukturella uppfattningar om att yrket är avsatt för, och utförs bäst av, män. Det gjorde att de kvinnliga respondenterna istället anpassade sig efter de rådande könsnormer dock utan att de tänkte på det.

4.4 Karriärmöjligheter

Respondenterna uttryckte en upplevelse av en splittrad kravbild mellan könen anser ändå samtliga av respondenterna att det finns goda möjligheter till att nå högre positioner i företaget, och kanske i synnerhet för kvinnor. Respondenterna menade att de på ledningsnivå arbetar aktivt för att ge kvinnor goda förutsättningar att klättra på arbetsplatsen. Det kan bland annat handla om att kvinnor ges särskilt inflytande och ansvar, samt goda möjligheter att lära nytt och utvecklas i sitt yrke. Kvinnor på arbetsplatsen ges vidare möjligheter till kompetensutveckling och utbildning, dels för att de ska utvecklas men även för att öka företagets effektivitet och produktivitet. Dessa möjligheter finns givetvis för männen också, men upplevelsen är att kvinnor uppmuntras lite extra. Det finns en gemensam uppfattning att företaget prioriterar sina kompetenta medarbetare, om de anställda är drivna och visar intresse. Detta signalerar att företaget värdesätter sina medarbetare genom att låta dem växa och utvecklas.

Inom företaget finns det stora karriärmöjligheter. De är många som kan och har bytt roller och tjänster inom företaget eftersom det finns goda möjligheter och vi får kontinuerligt kompetensutveckling. (Anna)

För dig som visar intresse finns det goda utvecklings- och karriärmöjligheter. Det visar att du verkligen brinner för det du och vi gör. Eftersom jag tycker att det är viktigt att uppmärksamma så skulle jag nog säga att goda förutsättningar för medarbetarutveckling inom företaget. (Linn)

Vidare framhåller bland annat Sara om vikten att ha en ledare som är involverad och engagerad i de anställda och deras kommande utveckling. Men hon menar också att det är viktigt att som ledare att kunna utmana och motivera sina anställda till att prestera och ta sig an utmanande uppgifter.

Jag tycker att jag har goda möjligheter till att utvecklas. Jag och min chef har ständigt dialog om vad jag tycker om mitt arbete och mina arbetsuppgifter, vad som är bra och vad som behövs bli bättre samt vad som ska hända framöver. (Sara)

Vår chef anser jag är bra eftersom hon utmanar oss att uppnå saker som vid första anblick verkar otänkbara och omöjliga. Detta peppar mig till att vilja prestera mer och sträva mot högre mål. (Sara)

En del av respondenterna uttryckte att ledningen tycker att det är viktigt att ha det jämt fördelat mellan könen, och att de satsar väldigt mycket på att rekrytera och attrahera in fler kvinnor till företaget. En respondent i ledarposition uttrycker följande:

Min ambition är att få kvinnorna att ta mer plats genom att ge de mer plats. Det är viktigt att uppmärksamma könsfördelningen och få fler kvinnor att ta mer plats i företaget. (Olivia)

Ledarens roll och betydelse är det flera som poängterar som viktig, när det gäller respondenternas möjlighet till att avancera i karriären. Många av respondenterna berättade att de såg upp till deras vd och hur långt hon har kommit i sin karriär samt hur drivande hon är. Det gör att man som anställd blir mer motiverad och inspirerad att som kvinna göra karriär i en bransch som till majoriteten utgörs av män. Samtliga respondenter har någon form av ledande roll inom företaget, där många kommer från andra arbetsplatser där de inte haft lika höga positioner. Johanna är en av dem som lyfter kvinnors karriärmöjligheter och ledarskapets betydelse för hennes egen karriäravancemang.

Det har nog blivit ett generationsskifte där flera branscher öppnar upp för kvinnor. Jag har alltid haft kvinnliga chefer som har trott och stöttat mig. Jag tror att det är viktigt med bra ledarskap och att det kommer med erfarenhet. (Johanna)

En annan respondent i en högre ledarposition berättar att hon har en bakgrund av ledande roller inom industrin med export och utveckling av egna produkter. Hon har tidigare arbetat som projektledare, produktionschef och platschef inom olika företag och branscher. Hon berättade själv att hon som ung fick höra från hennes pappa att det är viktigt att satsa på utbildning och få ett bra arbete. Hennes föräldrar uppmuntrade henne att satsa på karriären och läsa det hon brann för. Redan som ung fattade hon tycke för teknologi och industri. Vidare berättar hon att

det har inte alltid varit lätt alla gånger och att hon genom sin karriär har stött på ett och annat som har varit utmanande. Hon har blivit ifrågasatt flera gånger för hennes arbetssätt, men det menar hon bara har motiverat henne till att kämpa hårdare och försöka motbevisa de personer som inte trodde på henne. En annan respondent reflekterar kring ledarskapets betydelse för hennes karriär.

Jag skulle nog säga att mycket har hänt i jämställdhetsutvecklingen. När jag började mitt första jobb i en mansdominerad bransch var det en manlig chef som trodde på mig trots att jag var en kvinna. Jag skulle nog säga att jag var på rätt plats vid rätt tidpunkt. Sedan har det bara gått uppåt för mig och det är jag väldigt tacksam för. Nu hoppas jag att bana väg för andra kvinnor i branschen. (Olivia)

Hon understryker vidare att det är av stor vikt att fler kvinnor väljer att söka sig till IT och tech som karriär men för att attrahera kvinnor till tech sektorn är det viktigt man eftersträvar mångfald. En vanlig, och felaktig, bild är att tjejer inte kan programmera eller är lika bra på matematik, samt att vi har normer och värderingar i samhället som gör att tjejer inte ser någon karriär i dessa branscher eller sektorer som är mansdominerade. Det gör att kvinnor inte söker sig till dessa, vilket är tråkigt. Därför tycker respondenten att det är viktigt att uppmuntra tjejer redan som barn för att bevisa att alla kan programmera, räkna och så vidare, samt belysa vikten av en representation av kvinnliga förebilder som flickor kan inspireras av.

Således är det en majoritet av respondenterna som anser att det finns goda möjligheter till karriär, och att ledningen och ledarskapet har en stor roll i att motivera och möjliggöra detta. De uttrycker vidare att det finns goda möjligheter för de anställda att påverka sin arbetsplats och arbetssituation men att det finns vissa riktlinjer som ledningen och de anställda behöver förhålla sig till. Det innebär att de anställda inte kan göra vad man vill och hur man vill.

Jag anser att jag har stora möjligheter att påverka min arbetsplats och mina arbetsuppgifter, dock måste man ha i åtanke att vi har vissa riktlinjer som vi måste följa vilket innebär att jag inte kan göra exakt vad som helst. (Olivia)

5 Diskussion

I följande kapitel kommer analysen av empirin diskuteras med utgångspunkt i syftet och forskningsfrågan samt med kopplingar till teori och tidigare forskning.

5.1 Organisationskultur

Kulturen är verkar vara, som förväntat, svårt för respondenterna att sätta fingret vad den innebär för just deras arbetsplats, samtidigt som samtliga framhåller att företaget har en "bra kultur". Detta bekräftar en respondent där hon nämner företagets värdegrund som transparens, öppen kommunikation och tillväxt vilket hon också anser är värderingar som delas av de flesta vilket också speglas i deras arbete. De känner att det är en familjär och lättsam arbetsplats, samtidigt som de är medvetna om vissa förväntningar och normer som finns inneboende men som inte alltid är uttalade. Ett exempel på sådant berör exempelvis klädkod och en förväntad grad av professionalism i uppförande och bemötande. Vidare påpekar Johanna att sammanhållningen och gemenskapen är en stark bidragande faktor till trivsel samt att den genererar positiva effekter på arbetsprestationerna.

Även om respondenterna har svårt att sätta ord på kulturen tolkar vi det ändå som att den är starkt närvarande och tydligt befast inom samtliga respondenter. Att de använder ord och beskrivningar som "familjär" och "lättsam" där de också menar att kulturen är bra kan indikera en god värdegrund inom företaget som genomsyrar dess medlemmar genom deras sätt att vara och behandla varandra. Detta i enlighet med Sergiu (2015) som menar att det som definierar en bra kultur är att medarbetarna delar företagets värdegrund, vilket sedan reflekteras i deras arbete och sätt att vara. Det är också genom organisationskulturen och dess normer och värderingar som enligt Sergiu (2015) avgör hur individer förhåller sig till varandra och hur de trivs på arbetsplatsen. På de sätt som de beskriver miljön och tillvaron

Några av respondenterna menade att den första tiden inte upplevts som stabil och trygg, utan snarare rörig och oklar. Det skulle kunna indikera på en kultur som ännu inte blivit starkt befast, vilket gör att det blir svårt att inbringa en trygghet för de nyanställda men också för de konsulter som inte är anställda av företaget. Vidare menar konsulterna att kulturen inte inbringar dem samma trygghet, då de är medvetna om sårbarheten i deras anställningsupplägg, vilket lättare skulle kunna leda till att deras anställning riskeras att avslutas. Willmott (1993) menar att kulturen är ett fenomen som kan inbringa trygghet för nya medlemmar som tillkommer till en grupp. Den bidrar också till att nya individer lättare vet hur de ska agera och tänka i olika situationer i förhållande till andra individer och deras omvärld. Utifrån de utsagor vi fått ta del av i denna studie gör vi tolkningen att den delen av kulturen inte inbringat trygghet vid den

första tiden som anställd vilket kan betyda att det funnits oklarheter vilket kan leda till förvirring. Samtidigt är det ett relativt ungt företag vilket skulle kunna föranleda den här typen av problematik där dess medlemmar inte hunnit att befästa viktiga aspekter som är av betydelse vid introducering av nya medlemmar.

Att en kultur bidrar till hur människor förhåller sig till varandra kan också leda till att det bildas grupper inom gruppen. Detta i enlighet med Janicijevic (2012) som menar att inom en organisation och dess kultur, bildas också mindre grupper med specifika normer och värderingar i samklang med varandra. Dessa subkulturer pratar Anna om där hon förklarar att det bildas grupperingar där människor med liknande värderingar interagerar med varandra utifrån dessa. På så vis får de delvis en liten egen kultur inom kulturen. Utifrån detta bedömer vi att dessa subkulturer är något som förslagsvis skapas utifrån gemensamma intressen, preferenser till en början men som sedan kan komma att bilda gemensamma normer och värderingar inom gruppen. Det kan sedermera ha stor betydelse för hur gruppen som helhet är sammansatt om liknande människor med liknande preferenser dras till varandra. För en organisation som är under en manlig dominans kan vi göra antagandet att det som kvinna kan bli svårt. Även på det subkulturella planet, att ta en given plats om det är att likasinnade håller ihop.

5.2 Artefakter

På det undersökta it-företaget återfinns vissa rutiner och organisationsscheman som samtliga följer, utan att ifrågasätta. Det handlar om att man exempelvis alltid åter frukost och lunch vid samma tid, har morgonmöten på samma dag och tid etcetera. Flertalet respondenter berättar om olika aktiviteter som ledningen skapar i syfte att stärka gemenskapen och sammanhållningen. En uppskattad sådan är after work som de brukar arrangera varje fredag för att uppnå social samvaro. Detta är olika aktiviteter som vi tolkar som artefakter. Utifrån Scheins teori om artefakter och om hur det kan spegla en organisationskultur, kan detta exempel betyda att företaget värdesätter medarbetarnas sociala gemenskap, även utanför arbetets väggar. Vidare kan vi tolka artefakterna som att aktiviteter av detta slag kan stärka den familjära känslan, då relationer skapas inte enbart utifrån jobbrelaterade aktiviteter, utan också via informella samtal och samvaro. En av respondenterna, Johanna, värdesätter den sociala samvaron med kollegorna och menar att det inte bara bidrar till en ökad trivsel men har också en positiv påverkan på arbetsprestationen. De sociala aktiviteterna kan följaktligen fungera som en reflektion av organisationens kultur, som sedan blir självförnyande och återskapande på så vis som Johanna beskriver. Med det menar vi att det blir en god cirkel från företagets sida där en god kultur med bra normer och värderingar i grunden, som sedan genomsyrar alla nivåer inom kulturen och kommer till uttryck i dessa former av aktiviteter. Det resulterar sedan i en ytterligare stärkt gemenskap, där kulturen blir än mer befäst vilket sen får goda resultat på arbetsprestationerna.

Olivia menar att tillväxt, öppen kommunikation och transparens är en värdegrund som genomsyrar de anställdas sätt att arbeta, agera och lösa problem. Således tolkar vi det utifrån hennes svar att individerna inom gruppen agerar på liknande sätt, vilket skapar en viss typ av handlingsmönster utåt sett, men som har en djupare grund som bottnar i företagets värdeord. Enligt Schein (2017) innefattar denna nivå av kulturen företagets uttalade värdeord, vilket

gestaltas i respondenternas handlingsmönster. Alice beskriver vidare att de anställda antagit vissa beteendemönster när det kommer till rutiner samt i interagerandet med andra. Hon menar att det finns vissa regler och normer, som inte är uttalade, men som alla ändå känner sig manade att följa för att undvika att gå utanför normen. Med det beteendemönstret återfinns också en upplevd förväntan på hur de ska agera i interaktionen med andra kollegor och utomstående. Detta beteende är i linje med Dhingra och Punia (2016) synsätt där de hävdar att det är av vikt att utgå från förutsägbara handlingsmönster, i syftet att skapa en stark kultur och befästa en trygghetskänsla för dess medlemmar.

En majoritet av personerna som intervjuades upplevde som nyanställda att företaget hade en familjär och lättsam miljö, men också något ostrukturerad och rörig. En observation av den typen kan enligt Schein (2017) leda till en feltolkning, där observatören omedvetet drar paralleller mellan rörig och informell till slappt och att företaget således arbetar ineffektivt. Detta verkar också ha bekräftats även i ett senare skede i anställningen då arbetsplatsen upplevdes fortsatt rörig och stressig, utan någon vidare plan för de nyanställda då de förklarade det med att de bara kastades in och förväntades lösa mycket på egen hand direkt från start. Respondenterna som vittnar om detta har anställts under olika perioder och i olika punkter av organisationens livscykel. En person som gjort en observation i början av dennes anställning jämförs därav i denna studie med en som observerat liknande situation eventuellt senare under gruppens livscykel. Detta kan innebära att det är svårt att göra liknelser eller rättvisa jämförelser mellan dessa. Schein (2017) understryker att synliga artefakter skapas i olika skeenden av en grupp livstid och därav blir dessa symboler svåra att jämföra när de observerats vid olika tillfällen av olika observatörer. Då samtliga berättar om liknande historier, observerade vid olika tidpunkter resulterar det ändå i en gemensam bild i vad som signaleras utåt från detta företag. Oavsett tidpunkt.

Att organisationen verkade till synes vara rörigt och ostrukturerat inbringar ingen positiv bild vid en första anblick. Ida påpekar den upplevda dysfunktionaliteten och hävdar att det upplevdes som svårt att förstå de anställda och komma in i gruppen. Detta skulle kunna bero på att hon hamnat i en grupp där kulturen skiljer sig mycket från vad hon tidigare varit van vid och att det ses som något främmande och negativt. Vidare kan ett dysfunktionellt företag skapa en kultur inom vilken det råder en uppgivenhet hos de anställda (Pope, 2019). Att Ida nämner dysfunktionalitet och svårigheter att komma in i gruppen och förstå gruppens medlemmar visar ändå på vilken stark påverkan en kultur kan ha, både från det positiva hållet men också på det negativa. Vi tror ändå på att den upplevda dysfunktionaliteten är en gestaltning på någon del inom kulturen där det krockat med ovan nämnda respondent. Utifrån dimensionen av artefakter är detta vid en första anblick något som syns på ytan för en nytilkommen individ i gruppen, men som kan vara svårt att veta bakomliggande orsaker och därav blir det svårt för individen att veta hur beteendemönstret ska hanteras och bemötas. Samtidigt beskrivs miljön och kollegorna som familjära där lunchrasterna skapade möjligheter för att knyta kontakter. Utifrån Idas beskrivning kan just lunchraster eller liknande tillfällen ses som en informell mötesplats som är av stor vikt för grupptillhörigheten och gemenskapen, vilket är något som hon värdesätter.

Att flertalet vid en första anblick upplever företaget som familjärt men också rörigt och ostrukturerat, för att efter en tid som anställda sedan värdesätta miljön och kulturen högt på grund av den familjära och informella känslan, skulle kunna tyda på att beteendet har genomgått en transformationsprocess. Det är en process som enligt Schein (2017) innebär att beteende genom normer och värderingar genomgått empirisk testning, och därefter blivit ett verktyg som blir pålitligt i problemlösningen för att senare omvandlas till antagande. Att detta är en kultur med beteende och handlingsmönster som blivit befäst, trots att medlemmar som anställts upplevt samma negativa aspekter under den första tiden som nyanställda skulle kunna indikera just det. Samtidigt är det som tidigare nämnts ett relativt ungt företag, och kanske därmed inte har fått den där starka organisationskulturen som är viktig för att inbringa trygghet genom dess ritualer och rutiner.

Vi gör också tolkningen utifrån idén om artefakter att företaget genom uttalade klädkoder vill ge ett intryck som signalerar professionalitet. Företaget har ingen specifik klädkod men Johanna nämner specifikt vad männen inte får bära (bortsett från mjukiskläder som ingen tillåts bära), och utifrån ett kvinnligt perspektiv uttrycks inga specifika klädkoder. Ändå finns en känsla för hur man bör och inte bör klä sig. Schein (2017) hävdar att artefakter i form av stil, kan förkroppsligas via klädsel och klädkoder. Respondenterna menar att det finns en klädkod, inte formellt nedskrivna men ändå underförstådd. Det kan vara kulturen som förkroppsligats då detta är något som respondenterna är medvetna om men inget finns uttalat. Kläderna ska inbringa ett visst professionellt intryck vilket vi tolkar som en reflektion av de djupare nivåerna av företagets kultur.

Sammanfattningsvis utgörs denna nivå av kulturen av artefakter, de synliga som går att se, höra och ta på när individer tillkommer i en ny grupp, vilka avspeglar kulturen som genomsyrar organisationen (Schein 2017). Det går härmed att se vissa spår i kommunikation, beteendemönster, ritualer och symboler, som innebär hur individerna kommunicerar och agerar. Men för att förstå de bakomliggande orsakerna till *varför* de kommunicerar och agerar på detta sätt behövs en analys och tolkning av de nästkommande djupare nivåerna av kulturen.

5.3 Uttalade värderingar

Att flertalet vittnar om en hög arbetsbelastning och en stressig miljö där vissa arbetsuppgifter bortprioriteras till förmån för det viktigaste kan ha en koppling till företagets inneboende värderingar och normer. Vi tolkar utifrån respondenternas svar att känslan av stress kan ha att göra med en lojalitet respondenterna känner mot företaget, men det kan också ha sin grund i att respondenterna känner av en förväntan från företagets sida. Med det menar vi att om respondenter medvetet (eller omedvetet) känner av att företaget och ledningen har förväntningar på vad de som anställd ska klara av att prestera, inbringar det en viss press att svara upp mot förväntningarna genom prestation. Detta i linje med Scheins (2017) teori om uttalade värderingar där han menar att dessa ligger till grund för specifika förväntningar som ställs på individen, vilket således leder till en viss typ av beteende. Den stressade miljön är något som Anna, Maja och Ida lyfter, där Ida även påpekar en känsla av att det upplevs som positivt att ha mycket att göra, och de som inte uttrycker att de är stressade och har mycket att

göra, tenderar att stämpas med en negativ prägel. Detta kan vara ett bevis på en form av uttalade värderingar, där hög arbetsbelastning och ett fullspäckat schema värderas som positivt.

För att ha en förståelse till varför individer och grupper antar vissa beteendemönster och kommunicerar och agerar på ett visst sätt, behöver de uttalade värderingarna sättas i perspektiv till kulturen (Schein, 2017). Uttalade värderingar i en organisation bygger enligt Schein (2017) på strategier, mål som sociala principer som anses inneha ett specifikt värde inom en organisation och som kommit att bli oskrivna regler för betéende och vad som anses vara rätt eller fel.

Olivia beskriver möjligheterna att påverka som stora, men att det samtidigt finns riktlinjer att följa, och att de anställda inte kan göra vadsomhelst. Det Olivia nämner kan vara ett bra exempel på hur dessa uttalade värderingar gestaltas inom företaget. Individerna inom gruppen vet inom vilka gränser det är tillåtet att agera och förändra i syfte att påverka, men de vet också vad som inte är tillåtet. Detta behöver inte vara något som finns svart på vitt, utan det är snarare något som förmedlats inom kulturen vilket resulterar i att medlemmarna är väl medvetna om vad som gäller på just detta företaget. På så vis skulle Scheins (2017) teori om uttalade värderingar ligga till grund för vad medlemmarna anser vara rätt eller fel.

Tiden som nyanställd beskrivs av Maja (likt Ida), som rörig och kaosartad. Som nyanställd fick hon från första stund bedriva mycket självständigt arbete för sig själv. Men med behjälpliga kollegor säkerställde så småningom att hon kom in i de rutiner som behövdes. Ida beskriver vidare svårigheter med att förstå och komma in i gruppen, och att hon inte är en person som vanligtvis tar mycket plats som en möjlig orsak till svårigheterna. Detta agerande från gruppen skulle kunna, utifrån Schein (2017), ses som en reflektion av gruppens uttalade värderingar. Det vill säga något som blivit etablerat eftersom det tidigare fått ett positivt gensvar på att det fungerat. Då ingen i denna arbetsgrupp arbetat på arbetsplatsen särskilt länge, samtidigt som företaget är relativt nytt, så kan det ur en kulturell aspekt vara svårt att styrka någon större relation kring gruppens uttalade värderingar och den miljö som respondenterna beskriver. Att Maja fick klara sig mycket själv kan vara ett resultat av att det fungerat så när de övriga introducerats på arbetsplatsen och att gruppen inte lagt någon större tanke bakom det. De har bara fortsatt på samma spår, eftersom det fungerat i den bemärkelsen att det inte har fungerat.

Eftersom det inte nämns något om introducering eller liknande kan detta beteendet tolkas som ett resultat av ett företag som ännu inte har en utarbetad plan, utan snarare tar det som det kommer när det gäller introduceringen av ny personal. Då dimensionen uttalade värderingar av kulturen är något som uppstår i de sociala interaktionerna individer emellan (Schein, 2017), krävs att en ny individ introduceras för den rådande kulturen, vilket de inte tycks göra i detta fall enligt de utsagor vi fått ta del av. Det röriga intrycket verkar dock vid intervjutillfället vara en uppfattning som med tiden suddats ut och ersatts med en mer positiv uppfattning. Möjligen skulle det indikera på att individerna själva blivit indoktrinerade i den typ av kultur som de från första början uppfattade som rörig och dysfunktionell. Det skulle betyda att de tidigare delade värdena nu genomgått den transformationsprocess som Schen (2017) beskriver, och att de nu

antagit formen av ett gemensamt antagande. Det skulle kunna förklara respondenternas förändrade inställning till den tidigare negativa upplevelsen av tiden som nyanställd.

Willmott (1993) framhåller att även i organisationer där värderingar och normer inte alltid står i fokus eller lyfts fram av ledningen är de ständigt närvarande. Genom de sätt på vilka individer i en organisation åstadkommer och uppför sig och agerar samt reagerar inom en grupp. Detta kan både skapa en trygghet hos individerna eftersom det gör det lättare för nya individer att veta vad som förväntas av dem och hur de ska agera, tänka och känna i vissa avseenden.

5.4 Grundläggande antaganden

Flera av respondenterna vittnar även om en uppfattning som existerar, medvetet och/eller omedvetet, där programmering upplevs som ett typiskt yrke som utförs av män. Det leder därmed till att många är av den uppfattningen att kvinnor inte kan programmera. Detta skulle kunna påverka interaktionen utåt externt, men också vara av stor betydelse internt. Om dessa förutfattade meningar existerar, även bland medlemmar inom gruppen, kan det komma att påverka hela kulturen genom att denna typ av värdering ligger i grunden och färgar sedan de högre dimensionerna inom kulturen.

Dimensionen grundläggande antaganden är enligt Schein (2017) något som är svårt att identifiera och definiera och är den dimension som ligger till grund för de uttalade värderingarna. Utifrån vår insamlade empiri finns det därav inte något uttalat och konkret som respondenterna nämner kring vilka grundläggande antaganden som finns, utan det är snarare undermeningen i deras svar som vi tolkar utifrån denna aspekt. Något flera nämner är de oskrivna regler som finns gällande klädsel men också uppförande. Respondenterna uttrycker vikten av att inneha vett och etikett när de representerar företaget belyser vikten av att signalera professionalitet, både genom klädsel men också kring uppförande och betéende.

Vi får uppfattningen om, utifrån respondenternas svar, att företaget har en miljö inom vilken man delar en bra människosyn där alla individer tillåts utvecklas och växa. Kvinnor och män upplevs vara likställda och de delar en god gemenskap och känsla av samhörighet. Kultur inom denna dimension bidrar enligt Schein (2017) till en gemensam identitet och ligger till grund för hur medlemmarna ska bete sig mot varandra.

5.5 Organisationskultur och jämställdhet

Många av respondenterna vittnar om en kultur där det är högt till tak och att karriärmöjligheterna är goda, och att alla, oavsett kön, har mandat att komma till tals. Vidare beskriver flera respondenterna möjligheterna att nå högre positioner, där det råder en gemensam bild om att kvinnor har särskilt goda möjligheter. På ledningsnivå arbetar aktivt med att tillhandahålla förutsättningar för att karriäravancemang ska kunna ske, bland annat genom att ge inflytande och ansvar. Olivia menar att ambitionen är att låta kvinnorna ta mer plats, och detta görs genom att ge de mer plats. Detta tolkar vi som en stark vilja till förändring och en god inställning till jämställdhet. Respondenterna påpekar vidare att kvinnor erbjuds kompetensutveckling och utbildning som en del i detta. Samtidigt yttrar de också att en

bakomliggande orsak är en förhoppning om att öka företagets effektivitet och produktivitet. I relation till detta delger företaget att de anser att det är viktigt att signalera att de som företag värdesätter sina kompetenta medarbetare. Det gör att vissa tvivel går att ställas mot deras välvilja och värdesättande av jämställdhetsarbetet, då vi till viss del ifrågasätter det verkliga bakomliggande motivet till dessa insatser. Oavsett så tenderar den dimensionen av kulturen ha en positiv inverkan när det gäller förutsättningar för jämställdhet, i enlighet med Holgerson och Romanis (2020).

Utifrån Scheins olika nivåer av kulturen ställer vi oss frågan på vilket sätt organisationskulturen inom detta företag påverkar förutsättningarna för jämställdhet. Holgerson och Romanis (2020) betonar kulturen och dess normer och värderingar, för jämställdhetsarbetets roll inom organisationer, där artefakter, ledarskapsstil, kommunikation, språk, informell socialisering och könsmedvetenhet påverkar jämställdheten på arbetsplatsen. Vidare menar Holgerson och Romanis (2020) att en maskulin prägel på ovanstående dimensioner och symboler kan öka risken för diskriminering utifrån kön.

Att kvinnor "i synnerhet" har goda möjligheter på arbetsplatsen är något som ett par respondenter uttryckt, dock har vi inte pratat med några av de manliga anställda i denna studie vilket gör att vi inte har en klar bild över hur dessa möjligheter ser ut i praktiken. Då Holgerson och Romanis (2020) även framhåller ledarskapets betydelse tillsammans med kommunikation och könsmedvetenhet, skulle det kunna statuera exempel på hur det i detta fall fungerat att stärka kvinnors position och uppfattning om deras värde. Detta eftersom flera uppenbarligen känner att de har goda möjligheter att avancera, och att det i synnerhet gäller kvinnor. Möjligtvis skulle detta även kunna appliceras på männen eftersom kvinnorna genom detta *känner* att de värdesätts, har ledningen kommit en bra bit på väg genom att stärka dem.

Respondenternas nämner diverse aktiviteter utanför arbetstid (som att det arrangeras en after work varje vecka), vilket vi ser som positiv för jämställdheten inom denna organisation. Det under förutsättning att alla deltar, vilket vi inte har någon information om i dagsläget. Eftersom det finns vissa undergrupper och subkulturer skulle det kunna innebära att dessa undergrupper bildar sina egna normer och värderingar. Om de skiljer sig alltför mycket från övriga kan vi anta att de riskerar att glida ifrån varandra. Därav tror vi att den typen av socialisering och aktiviteter utanför arbetstid är av stor vikt för att stärka den gemensamma kulturen med dess inneboende normer och värderingar. Detta belyser även Holgerson och Romanis (2020) där vikten av informell socialisering för jämställdhetsarbetets betydelse framhävs och Francis (2016) menar vidare att det sociala stödet från ledningen är av stor vikt för kvinnors karriärer.

Samtidigt finns det ändå de som upplevt en skillnad mellan könen när det kommer till prestation. Ida påpekar att hon ibland upplever att kvinnor behöver jobba lite hårdare än män för att bevisa sig. Detta är ytterst intressant och kan ställas i relation till Francis (2016) som framhåller att genus påverkar bemötande och kan således påverka den kravbild som ställs på respektive kön. Även Muhonen (1999) hävdar att kvinnor bemöts och behandlas olika på grund av deras könstillhörighet, just på grund av att de är kvinnor och inte för att de saknar kompetens. Detta tolkar vi som något som skulle kunna vara strukturellt i form av omedvetna förutfattade

meningar, där de kan finnas inneboende uppfattningar om vad som är typiskt manligt/kvinnligt och vilka attribut som tillskrivs respektive kön.

Ida menar vidare att det försvårar eventuella möjligheter att klättra i karriären. Några av respondenterna har också uttryckt svårigheter med att bli tagna seriöst på grund av deras kön. Det handlar främst av internationella kunder och samarbetspartners vilket kan ha att göra med uppfattningen om att detta är ett yrke som bäst utförs av män. Din, Cheng och Nazneen (2018) hävdar att en segregering mellan yrkesgrupper utifrån kön har en negativ påverkan på jämställdheten, Det kan leda till att kvinnor blir avskräckta från att slå sig in i mansdominerade yrken. Vi ser det därför som positivt att vd:n är medveten om den stora segregationen som återfinns inom it-området, där hon också valt att aktivt försöka locka fler kvinnor in till branschen och företaget. Kanske är det också det faktum att vd:n på detta företag är en kvinna som gör att hon vill gynna och locka likasinnade till branschen, och att det blir speciellt gynnsamt för kvinnor inom organisationen.

5.6 Glastak

Utifrån respondenternas svar tolkar vi det som att de finns goda karriärmöjligheter, och att samtliga respondenter har någon form av ledande position vittnar om detta. Samtidigt kvarstår det faktum att högst upp i toppen (bolagsstyrelsen) återfinns inga kvinnor då den består uteslutande av män. Att kvinnor kan klättra i karriären, byta roller och tjänster för att komma uppåt, men inte längre än till en viss gräns skulle kunna vara en indikation på glastakets närvarande (Morrison m.fl, 1987). Glastak innebär enligt Morrison m.fl (1987) ett fenomen där kvinnor (och andra minoriteter) stoppas av en osynlig barriär i deras karriäravancemang. De vanligaste faktorerna som har en inverkan på glastaket är enligt Muhonen (1999) organisationers kultur, struktur och värderingar.

Att vd:n är en kvinna hör inte till vanligheterna inom denna bransch (SCB, 2020), och att så är fallet i detta företag skulle kunna tolkas som en motbevisning mot teorierna om glastaket. Kay och Hagan (1995) hävdar att glastaket utgör en reflektion av organisationens partiskhet när det gäller befordran, men också de externa anställnings- och rekryteringsprocessen (Fernandez & Campero 2017). Det innebär att rekrytering av kvinnor minskar, desto högre upp i hierarkin som tjänsterna är positionerade. Dock säger inte vår undersökning något om huruvida hierarkin ser ut, och därför kan vi inte säga något om vilka positioner som finns och om det finns högre positioner än vd-posten.

Utifrån vår forskningsfråga ville vi undersöka vilka faktorer kvinnor upplever begränsar eller främjar deras möjlighet till att göra karriär. Utifrån vårt syfte tog vi fram en teoretisk referensram utifrån vilken vi kopplade teorier som vi antog kunde vara av intresse för vår studie. Med faktorer som begränsar kvinnors karriärmöjligheter hade vi glastakets funktion som en möjlig teori till eventuella hinder som respondenter säger sig uppleva. Det visade sig dock, genom våra intervjuer, att respondenterna yttrade väldigt lite, om än något alls, om faktorer de upplever begränsar dem i deras karriäravancemang. Detta icke-svar tolkar vi till viss del som ett svar i sig, där vi drar slutsatsen att de inte uppger några större uppenbara begränsningar eftersom deras upplevelse är att det helt enkelt inte finns några. Samtidigt är vi medvetna om

den möjlighet som föreligger, att respondenterna avstår från att uttala sig negativt av rädsla för att anonymiteten ska undanröjas. Att det på så sätt skulle vara negativt att uttrycka sig negativt om chefer och ledning. Samtidigt är en del av definitionen glastak, just att dessa barriärer som hindrar kvinnor i deras karriärer *osynliga* (Tripathi m.fl., 2021). Således skulle det kunna innebära att de finns närvarande men är djupt inbäddade i struktur och kultur att de inte blir uppenbara för de som begränsas av det.

5.7 Kvinnors karriärmöjligheter

För att svara upp mot vårt syfte att undersöka kvinnors karriärmöjligheter i en mansdominerad bransch, har vi fokuserat på att försöka ta reda på vilket sätt ovanstående kulturella perspektiv kan gynna eller hämma kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden.

Att komma till ett företag där en högre chef tydligt signalerar en önskan om att rekrytera fler kvinnor in i bolaget kan visa på en vilja om en ökad jämställdhet mellan könen. Det kan anses vara positivt för de kvinnor som söker sig till företaget i förhoppningen om att göra karriär. Utifrån Scheins (2017) teorier om artefakter kan en kultur avspeglas i det som signaleras utåt. Det kan i detta fall signalera en tilltro till kvinnors kompetens trots den mansdominerade miljön företaget verkar inom. Detta speglas också i den syn de har av vd:n eftersom många av kvinnorna imponeras och ser upp till deras vd och den karriärresa hon själv har gjort. Att som chef inge den typen av bild och vara ett föredöme för andra kvinnor kan vara av stor vikt, då det utgör en representation för en minoritetsgrupp i den typen av bransch.

Deltagarna i studien upplever att det finns goda karriärmöjligheter och företaget värdesätter vikten av kompetent personal genom att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling. Många vittnar även om att individer inom organisationen har fått nya möjligheter tillsammans med nya roller och tjänster inom bolaget. Detta upplevs generellt som positivt och det är också något som kan komma att gynna kvinnors möjlighet till vidare avancemang inom karriären. Många imponeras av vd:ns karriärresa och ser henne som en förebild inom karriärsklättring.

Samtidigt kvarstår det faktum att nästan samtliga av de kvinnliga respondenterna har någon form av ledande position inom organisationen. Eftersom vi utgått från ett totalurval innebär det därmed att så gott som samtliga kvinnor på företaget har en form av ledarposition. Här drar vi vissa paralleller till Kanter (1977) idé om tokenism och att kvinnor tillsätts på nyckelpositioner och anställs högre upp i organisationen. Just för att de är kvinnor och att företaget vill ge sken av en inkluderande miljö. Utifrån vad respondenterna uppgett skulle kunna vara fallet om det är att de blivit anställda på dessa positioner, och är relativt nyanställda. Det innebär att de tillsats på nyckelpositioner direkt i rekryteringen. Det styrker tesen om tokenism. Då företagets vd själv är kvinna och tillhör således den numeriska minoriteten blir det inte helt i linje med Kanters (1977) teori eftersom den bygger på att majoriteten styr kulturen och dominerar, samt begränsar de som tillhör minoritet. Din, Cheng och Nazneen (2018) hävdar att kulturen inom mansdominerade branscher skapas av och för män, där värderingar, regler och normer kan leda till att kvinnors kompetenser förbises. Holgerson och Romanis (2020) hävdar vidare att genom att utmana den maskulina normen och dess symboler samtidigt som en jämställdhetsnorm implementeras. Det leder till en ökad grad av jämställdhet. Genom att företagets vd är en kvinna

utmanas den maskulina normen då det går emot hur det tenderar att se ut inom denna bransch, vilket verkar leda till en positiv inverkan på inställningen till jämställdhet.

It-branschen är dock fortsatt en mansdominerad bransch enligt SCB (2020) , och de studerade företaget verkar vara en liten uppstickare då det är förhållandevis “jämna” könsfördelning inom företaget (60/40). Det faktum att bolaget även har en kvinnlig vd hör också enligt SCB (2020) till ovanligheterna. Att majoriteten av respondenterna innehar en ledande position kan också ha en betydelse för vårt resultat. Det kan tänkas att dessa respondenter är mer positivt inställda till företagskulturen ur en jämställdhetsaspekt. Då de själva inte upplevt det som vanskligt att göra karriär, eftersom de alla lyckats att avancera. Vi ställer oss frågan hur högt upp de skulle kunna komma, men då ingen nämner några försök att avancera ytterligare blir det svårt att dra paralleller till eventuella karriärhinder. Spangsdorf och Forsythe (2021) har funnit att kvinnor som befäster eventuella manliga egenskaper till sin identitet, är mer benägna att avancera i karriären. Detta menar författarna kan ha att göra med de kulturella kärnvärden som återfinns och som oftast tillskrivs män. Huruvida det passar in i avseende att beskriva våra respondenters benägenhet till att göra karriär låter vi vara osagt, men klar är att individuella egenskaper är av betydelse och då kanske än mer i en miljö och kultur som domineras av män.

6 Slutsats

I detta kapitel återknyter vi till studiens syfte och forskningsfråga samt presenterar vad vi har kommit fram till.

Här presenteras vår slutsats utifrån studiens syfte som är att undersöka kvinnors karriärmöjligheter inom en mansdominerad bransch. För att uppfylla studiens syfte forskningsfråga används: Vilka begränsningar och möjligheter upplever kvinnor påverkar deras karriär? Vi diskuterar och problematisera studiens begränsningar samt förslag till vidare forskning. Det empiriska materialet som utgör grunden för denna studie består av åtta semistrukturerade intervjuer med kvinnliga anställda inom ett it-företag.

Studiens resultat visar att de anställda upplever att organisationskultur är något som bidrar till de värderingar som finns i en organisation, att kulturen styr hur personer väljer att förhålla sig till sin omgivning. Det kan till exempel vara hur saker ska genomföras, hur de anställda förväntas bete sig och klä sig på arbetsplatsen. I resultatet framgår det också att de anställda upplever att karriärmöjligheterna är goda och att alla oavsett kön har möjlighet har rätt att yttra sig, dock det vissa av respondenterna som upplever en skillnad mellan könen när det kommer till prestation. Utifrån vårt empiriska material och analys kan vi också konstatera att företaget värdesätter vikten av kompetenta medarbetare, genom att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling och karriärmöjligheter. På ledningsnivå arbetar ledningen aktivt med att tillhandahålla förutsättningar för att karriäravancemang ska kunna ske och detta genom att ge inflytande och ansvar. Detta signalerar att företaget satsar mycket på att rekrytera kvinnor in till organisationen, vilket kan anses vara positivt ur ett jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv, inom vilket bland annat kvinnors karriärmöjligheter står i fokus.

Resultatet visar också att möjliga karriärhinder som respondenterna säger sig uppleva är glastaket, fysiska och psykiska påfrestningar, dock visar det sig genom våra intervjuer, att respondenterna sa väldigt lite, om än något alls om faktorer de upplever begränsar dem i deras karriäravancemang. Den slutsatsen vi kan dra är att respondenterna inte uppger några större uppenbara begränsningar eftersom upplevelsen är att det helt enkelt inte finns några.

Trots att respondenterna i studien upplever att det finns goda karriärmöjligheter och företaget värdesätter vikten av kompetent personal så kvarstår det faktum att högst upp i toppen, i styrelsen återfinns inga kvinnor då den består av uteslutande män. Att kvinnor kan klättra i

karriären, byta roller och tjänster för att komma uppåt, men inte längre än till en viss gräns. Det innebär att de når en osynlig gräns, över vilken det är svårt att passera för att nå högre beslutfattande positioner inom organisationen, vilken kan vara en indikation på glastaket närvarande. Således tycks kvinnors möjlighet till att göra karriär inte verkar vara en självklarhet.

Vår slutsats utifrån den data vi samlat in är att kvinnor på detta mansdominerade företag finner sina möjligheter till karriär som goda, och i vissa fall i synnerhet just för att de är kvinnor, då kvinnors karriäravancemang är något som företaget och ledningen uppmuntrar och satsar mycket på. Gällande samband mellan organisationskultur och jämställdhet har vi sett att ledarskapet spelar en väsentlig roll men också symboler och värderingar som genom att frångå maskulina värden gynnar jämställdheten. Då bolagets VD är en kvinna, bryter det mot den annars mansdominerade trenden, vilket vi misstänker kan påverka vårt resultat. Detta på grund av en möjlig aspekt som skulle kunna vara att en kvinna kan vara mer benägen att satsa på kvinnor inom en bransch som vanligtvis domineras av män. Därför vill vi vara mycket försiktiga med att generalisera och applicera vår studie i ett större sammanhang än till det studerade företaget. Att flertalet av de anställda kvinnorna är unga samt relativt nya på arbetsplatsen kan vara en indikation på att en förändring håller på att ske, och att fler kvinnor utbildar sig och tar plats inom It-området. Ur ett hållbarhetsperspektiv vore en sådan utveckling positiv, då det gynnar jämställdheten och förändrar de proportioner inom en bransch som länge varit skev i sin könsfördelning. Men vi låter det vara osagt om detta är en företeelse i detta enskilda fall eller om det återfinns liknande trend inom liknande bolag inom samma bransch.

6.1 Reflektion över studiens genomförande

Kultur är ett komplext område och för att få en djupare inblick i kulturen hade vi behövt en undersökning i större omfattning i form av exempelvis observationer av språk, jargonger, dokument för att bättre kunna fånga in olika dimensioner som är svåra att som respondent identifiera. Kulturen skulle också kunna studeras med externa faktorer inkluderade, för att få en uppfattning om inom vilken miljö organisationen verkar och hur det i sin tur påverkar och formar den inneboende kulturen. Vår studie är genomförd med en kvalitativ metod med ett fåtal personer från endast en organisation. Det innebär att resultatet av studien är begränsat till att endast kunna säga något om de svarande respondenterna samt om den undersökta organisationen. Vår ambition har dock varit att presentera vårt material och empiri på ett sådant sätt att den ska upplevas som trovärdig och transparent.

6.2 Förslag till vidare forskning

Då jämställdhet verkar påverka kvinnors möjligheter att göra karriär skulle det vara intressant att undersöka kvinnligt ledarskap, och dess påverkan på jämställdhet inom mansdominerade branscher. I den studerade organisationen verkar det finnas goda karriärmöjligheter för de kvinnliga anställda inom ett bolag som drivs av en kvinna. För att undersöka ledarskapets betydelse för vårt resultat hade det varit av intresse att genomföra vår studie på ett liknande bolag som drivs under ett manligt ledarskap samt att undersöka hur organisationer med

kvinnligt ledarskap arbetar, i förhållande till manligt ledarskap, med jämställdhet inom mansdominerade branscher.

7 Referenslista

Arnell Gustafsson, U. & Gonäs, L. (2005). På gränsen till genombrott? om det könsuppdelade arbetslivet. Stockholm: Agora

Aslan, D. H. and Doğanay, D. (2019). Measuring Gender Equality. A Comparative Analysis of Sweden and Turkey. [Elektronisk]. *Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula. Vistula Scientific Quarterly*, vol. 60(2), ss. 43–64. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220407].

Baumgartner, R. (2009). Organizational culture and leadership: Preconditions for the development of sustainable corporation. [Elektronisk]. *Sustainable development*, vol. 17(2), ss. 102-113. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220510]. doi: 10.1002/sd.405

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.

Dhingra, R. & Punia, B.K. (2016). Impact of organizational culture on employees' readiness to change. [Elektronisk]. *Journal of management research*, vol. 16(3), ss. 135-147. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220415].

Din Ud, N., Cheng X., & Nazneen, S. (2018). Women's skills and career advancement: a review of gender (in)equality in an accounting workplace. [Elektronisk]. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, vol. 31(1), ss. 1512-1525. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220522]. doi: 10.1080/1331677X.2018.1496845

Eriksson, M. & Gottzén, L. (2020). *Genus*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Fapohunda, T. M. (2018). The Glass Ceiling and Women's Career Advancement. [Elektronisk]. *BVIMSR Journal of Management Research*, 10(1), ss. 21–30. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2201413]. doi: [10.3389/fpsyg.2021.618250](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250)

Fernandez, R. M. and Campero, S. (2017). Gender Sorting and the Glass Ceiling in High-Tech Firms. [Elektronisk]. *ILR Review*, vol. 70(1), ss. 73–104. Tillgänglig: Business Source Ultimate [220407]. doi: 10.1177/0019793916668875.

FRA (European Union Agency For Fundamental Rights). *Artikel 23 - Jämställdhet mellan kvinnor och män*. [Elektronisk]. Vienna, Austria. Tillgänglig:

<https://fra.europa.eu/sv/eu-charter/article/23-jamstallldhet-mellan-kvinnor-och-man>

Francis, V. (2017). What influences professional women's career advancement in construction? [Elektronisk]. *Construction Management and economics*, volym (35), ss. 254-275. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220410]. doi: 10.1080/01446193.2016.1277026

Frear, K. A., Paustian-Underdahl, Heggstad, E. & Slattery Walker, L. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. [Elektronisk]. *Journal of Organizational Behavior*, vol. (40), ss. 400-416. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220202].

Griffeth, L., Malik, R., Charas, S. & Randall, N. (2021). Sponsorship: An Intervention to Accelerate Women's Career Velocity. [Elektronisk]. *The IUP Journal of Soft Skills*, vol. (15), ss. 7-22. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220202].

Hatch, M.J. (1993). The dynamic of organizational culture. [Elektronisk]. *Academic of management review*, vol. 18(4), ss. 657-693. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220510]. doi: 10.2307/258594

Holgersson, C. and Romani, L. (2020). Tokenism Revisited: When Organizational Culture Challenges Masculine Norms, the Experience of Token Is Transformed [Elektronisk] *European Management Review*, 17(3), ss. 649–661. doi: 10.1111/emre.12385. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220511]

Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. [Elektronisk]. *The American journal of sociology*, vol. 82(5), ss. 965-990. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220508].

Kay, F.M. & Hagan, J. (1995). The persistent glass ceiling: Gendered inequalities in the earning of lawyers. [Elektronisk]. *The British journal of sociology*, vol. 46(2), ss. 279-310. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220507]. doi: <https://doi.org/10.2307/591789>

Khilji, S. E. & Pumroy, K. H. (2019). We are strong and we are resilient: Career experiences of women engineers. [Elektronisk]. *Gender, Work & Organization*, vol. (26), ss. 1032-1052. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220203].

Kulshrestha, J. and Nath, I. (2019). Gender and Growth: Empowering Women through Sustainability. [Elektronisk]. *Global Journal of Enterprise Information System*, volym (11), ss. 57-61. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220208].

Janicijevic, N. (2012). The impact of organizational culture on control of behavior in organizations. [Elektronisk]. *Economic themes*, vol. 50(3), ss. 289-308. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220415].

Morrison, A.M., White, R & Van Veksor E. (1987) *Breaking the glass ceiling*. Reading, MA: Addison Wesley.

Muhonen, T. (1999) *Kvinnor, karriär och familj*, Lunds universitet. Lund

Ott, E.M. (1989). 'Effects of the male-female ratio at work: Policewoman and male nurses'. [Elektronisk]. *Psychology of women quarterly*, vol. 13(1), ss. 41-57. Tillgänglig: Google Scholar. [220511]. doi: 10.1111/j.1471-6402.1989.tb00984.x.

Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The opportunity structure for discrimination. [Elektronisk]. *American journal of sociology*, vol. 109(4), ss. 852-901. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220507]. doi: <https://doi.org/10.1086/378536>

Peterson, H. (2017). Kön och arbete. I Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Pope, R. (2019). Organizational silence in the NHS: 'Hear no, see no, speak no'. [Elektronisk]. *Journal of change management*, vol. 19(1), ss. 45-66. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220507]. doi: 10.1080/14697017.2018.1513055

Pringle, J.K., Harris, C., Ravenswood, K., Giddings, L., Ryan, I. & Jaeger, S. (2017). Women's Career Progression in Law Firms: Views from the Top, Views from Below. [Elektronisk]. *Gender, Work and Organization*, vol. 24, ss. 435-449. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220202].

Puiu, S. (2021). Corporate social responsibility - the path to achieving sustainable development goals. Case study: Gender equality in Romania. [Elektronisk]. *Revista Tinerilor Economisti*, vol. 18(37), ss. 50-63. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220430].

Rothstein, B. (2012). The Reproduction of Gender Inequality in Sweden: A Causal Mechanism Approach. [Elektronisk] *Gender, Work & Organization*, vol. 19(3), ss. 324-344. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220407]. doi: 10.1111/j.1468-0432.2010.00517.x.

Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2007). Cultural values in organisations: Insights for Europe. [Elektronisk]. *European journal of international management*, vol. 1(3), ss. 176-190. Tillgänglig: Google Scholar. [220511]. doi: 10.1504/EJIM.2007.014692

SCB (Statistiska Centralbyrån) (2021-12-27). *Agenda 2030 - globala målen*. [Elektronisk]. Stockholm: SCB. Tillgänglig: <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstalldhet/> [220209].

SCB (Statistiska Centralbyrån) *På tal om kvinnor och män* (2020) [Elektronisk]. Stockholm: SCB. Tillgänglig: https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf [220407]

Schein, E. H. (1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. [Elektronisk]. *Organizational Dynamics*, 12(1), ss. 13–28. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220413]. doi: 10.1016/0090-2616(83)90023-2.

Schein, E. & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership*. 5 uppl. Hoboken: Wiley

Sergiu, G. (2015). Developing the Organizational Culture. *Revista De Management Comparat International*, vol. 16(1), ss. 137-143. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220410].

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Justitiedepartementet.

Spangsdorf, S. & Forsythe, A. (2021). The glass slipper effect: understanding the Nordic gender equality paradox from an identity fit perspective. [Elektronisk]. *Career development international*, vol. 26(6), ss. 766-785. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220511]. doi: 10.1108/CDI-01-2021-0010

Tripathi, M., Saraff, S. Ray, N. & Roy, A. (2021). Glass Ceiling and Raising Aspirations: Exploring Managerial Roles of Women. [Elektronisk]. *ASCI Journal of Management*, vol. 50(1), ss. 1–14. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220410].

Utoft, E.H. (2020). Exploring linkages between organisational culture and gender equality work - An ethnography of a multinational engineering company. [Elektronisk]. *Evaluation and Program Planning*, vol. 79, ss. 1-8. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220430]. doi: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101791>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk]. Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig: https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf [2022-06-03].

Weisgram, E. & Dinella, L.M. & Fulcher, M. (2011). The Role of Masculinity/Femininity, Values and Occupational Value Affordances in Shaping Young Men's and Women's Occupational Choices. [Elektronisk]. *Sex Roles*, vol. 65(3), ss. 243–258. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220401]. doi: 10.1007/s11199-011-9998-0

Willmott, H. (1993). Strength ignorance; slavery is freedom: managin culture in modern organizations. [Elektronisk]. *Journal of Management Studies*, vol. 30(4), ss. 515-552. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [220412]. doi: 10.1111/j.1467-6486.1993.tb00315.x

Bilaga 1 - Tillvägagångssätt

Den teoretiska referensramen utifrån vilken denna studie utgår ifrån bygger på ett antal Den teoretiska referensramen utifrån vilken denna studie utgår ifrån bygger på ett antal vetenskapliga artiklar som vi sökt fram i databasen Business Source Ultimate. Artiklarna har sökts fram med sökord som valts ut för att möta upp mot studiens syfte. Dessa var, "organizational culture", "culture", "women's career paths", "career advancement". Vidare användes så kallade booleska operatorerna AND och OR för att kombinera de olika sökorden och fraserna för att kunna specificera sökningarna ytterligare och i vissa fall bredda dem.

Genom att söka fram artiklar med de olika sökorden i olika kombinationer fick vi fram artiklar med titlar som var relevanta för vår studie. Vidare sållade vi bland titlarna för att sedan läsa artiklarnas sammanfattning för att avgöra om de fortfarande verkade ha relevans för vårt syfte. De artiklar vars sammanfattning var intressanta lästes sedan i sin helhet för att därefter avgöra vilka artiklar som skulle användas i vår studie. Som komplement till Business Source Ultimate har vi även använt oss av Google Scholar, främst för att få fram artiklar som refererats till i bland annat kurslitteratur inom ämnet jämställdhet.

För att säkerställa att de utvalda artiklarna var vetenskapligt granskade har vi enbart använt oss av artiklar som är peer-reviewed. Enligt Bryman och Bell (2017) är dessa typer av artiklar oftast kvalitetssäkrade eftersom de granskats av andra forskare inom området och som behöver ge ett samtycke för publicering av en sådan artikel. I nästa steg utgick vi från strukturen där samtliga innehöll en sammanfattning, introduktion, metod, resultat och diskussion. Allt i enlighet med hur en vetenskaplig artikel brukar vara uppbyggd.

Bilaga 2 - Intervjuguide

Intervjufrågor

Informera om

- Vi förklarar syftet med intervjun.
- Vad vi är intresserad av att veta.
- Den intervjuade har rätt att avbryta sitt deltagande eller intervjun när denne så önskar.
- Anonymitet (den intervjuade kommer inte kunna kännas igen).
- Den insamlade data kommer endast användas för forskningsändamål.

Bakgrundsfrågor

- Berätta lite om dig själv.
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Vad är din yrkesroll? Hur ser en dag på din arbetsplats ut?
- Hur skulle du beskriva dig själv som person?
- Vilken roll har du i en grupp?
- Arbetar du helst i grupp eller ensam?

Arbetsplatsfrågor

- Kan du beskriva din arbetsplats?
- Hur många arbetar på din arbetsplats?
- Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?
- Hur ser åldersfördelningen ut på din arbetsplats?

Karriärfrågor

- Hur ser du på dina möjligheter att påverka din arbetsplats?
- Vad är det som motiverar och driver dig på din arbetsplats?
- Hur ser karriärmöjligheterna ut hos er?
- Anser du att din röst blir hörd såsom du önskar?
- Upplever du att kvinnor och män har lika möjlighet till att påverka?
- Har du något mål eller ambitioner inom denna arbetsplats? Avancerat, utvecklas?
- Har du sökt någon annan tjänst inom denna organisation?
- Vad är dina framtidsmål?
- Vad har du för karriärmål?

Organisations- och kulturfrågor

- Hur upplever/uppfattar du organisationskulturen på din arbetsplats?
- Vilka faktorer anser du bidrar till er organisationskultur?
- På vilket sätt påverkar/bidrar du till organisationskulturen?
- Hur ser normer och värderingar ut inom organisationen?
- Finns det några uttalade eller outtalade värderingar inom organisationen? I så fall, vilka?
- Något annat du vill nämna som vi inte behandlat i våra intervjufrågor?

Bilaga 3 - Författarnas bidrag och delaktighet i examensarbetet

Enligt Högskolan Västs regler och riktlinjer för utbildning på grund och avancerad nivå (Dnr HV 2019/521) ska för de examensarbeten som skrivits av två studenter redogöras för varje students individuella bidrag till, och delaktighet i arbetet. Bilagan bifogas examensarbetet.

Namn	Uppsats- idé	Litteratur- sökning/ inläsning	Metod- design	Data- insamling	Analys/ tolkning	Manus- författande	Presentation, försvar och opponering
Vong Thai	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI
Samona Alfredsson	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI

Ange följande förkortningar i tabellen.

- HI = huvudinsats innebär att huvuddelen av beskrivningen i kolumnen är gjord
- LI = likvärdig insats, innebär att HI delas lika med minst en annan författare
- BI = bidragande insats innebär mindre insats än HI men levererad insats.
- Markera med streck om ingen insats/ingen delaktighet



HÖGSKOLAN VÄST
Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi
461 86 TROLLHÄTTAN
Tel 0520-22 30 00
www.hv.se

Arbetsintegrerat Lärande