

Brytprojekt Kalle –

Att bryta traditionella könsmonster

Handledare:
Sandra Jönsson

Författare:
Malin Holmberg
Åsa Thuné

Break project Kalle –

Changing traditional gender patterns

Instructor
Sandra Jönsson

Author:
Malin Holmberg
Åsa Thuné

Abstract

Uppsatsens titel:	Brytprojekt Kalle - Att bryta traditionella könsmönster Break project Kalle - Changing traditional gender patterns
Ämne/Kurs:	CK0033, Arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling.
Författare:	Malin Holmberg Åsa Thuné
Handledare:	Sandra Jönsson
Examinator:	Per Sederblad

Det råder idag en könsuppdelad arbetsmarknad som styrs av könsmärkta föreställningar om egenskaper, kvalifikationer och yrken. På uppdrag från regeringen ska Arbetsförmedlingen genom Brytprojekt Kalle arbeta med genusanpassade vägledningsmetoder och praktik gentemot de arbetssökande och få in ett jämställdhetsperspektiv i arbetsgivarkontakterna med syftet att försöka motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Syftet med denna studie är att undersöka chefer och handläggares syn på jämställdhet utifrån Brytprojekt Kalle. Genom att försöka kartlägga värderingar och attityder och sedan koppla detta till organisation och lärande i ett individperspektiv vill vi se om Brytprojekt Kalle kan ha en framtid och hur det kan implementeras vidare i organisationen. Undersökningen grundar sig på semistrukturerade intervjuer med sex chefer och sex handläggare från olika Arbetsförmedlingskontor i Skåne. Respondenterna anser att Arbetsförmedlingen är förändringsbenägen och att det är viktigt med jämställdhetsfrågor. Genom att få in jämställdhet i det dagliga arbetet så kan de försöka få till att rätt person hamnar på rätt plats oavsett kön. Det är svårt att ändra värderingar. Det är lättare att lära folk nya saker. Det är bra att försöka ändra synsätt eftersom man får ökade kunskaper om vad som kan krävas av en. På Arbetsförmedlingen jobbar det övervägande kvinnor men de försöker rekrytera in män och personer med utländsk bakgrund för att öka jämställdheten.

Nyckelord: Jämställdhet, könsuppdelad arbetsmarknad, värderingar, attityder, lärande och förändring

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
1.1 Bakgrund	3
1.1.2 Tidigare utredningar	3
1.2 Syfte	4
1.3 Frågeställningar	4
1.4 Brytprojekt Kalle.....	5
1.4.1 Historik om Brytprojekt Kalle.....	5
1.4.2 Beskrivning av Brytprojekt Kalle	5
1.5 Avgränsningar	6
2 Metod	7
2.1 Val av ämne.....	7
2.2 Övergripande metod	7
2.2.1 Abduktiv forskningsansats	7
2.2.2 Kvalitativ metod.....	8
2.3 Handgriplig metod.....	8
2.3.1 Val av fallföretag.....	8
2.3.2 Tillvägagångssätt vid intervjutillfällena.....	8
2.3.3 Beskrivning av respondenterna	9
2.3.4 Publicerade källor.....	10
2.3.5 Tillvägagångssätt vid analysen.....	10
2.4 Uppsatsens totala giltighet	10
2.4.1 Uppsatsens validitet.....	11
3 Teori	13
3.1 Genus kopplat till kvinnor på arbetsmarknaden.....	13
3.2 Arbetsmarknadsverkets historia	14
3.3 Jämställdhetspolitiska mål & Jämställdhetslagen	14
3.4 Arbetsmarknadsverkets uppdrag	15
3.5 Könsegregerad arbetsmarknad.....	16
3.6 Arbetsmarknadsverket och jämställdhet	18
3.7 Attityder utifrån individnivå.....	18
3.8 Värderingar utifrån individnivå.....	18
3.9 Individen i organisationen	19
3.10 Lärande utifrån ett individperspektiv	21
4 Resultat.....	23
4.1 Synen på jämställdhet utifrån brytprojekt Kalle	23
4.2 Förändring av attityder och värderingar utifrån Projekt Kalle.....	26
4.3 Förändringsbenägenheten inom Arbetsförmedlingen	27
4.4 Synen på Brytprojekt Kalle	28

5	Analys och diskussion.....	32
5.1	Jämställdhet utifrån Brytprojekt Kalle	32
5.2	Förändring utifrån Brytprojekt Kalle	33
5.3	Värderingar och attityder utifrån Brytprojekt Kalle.....	35
5.1	Förslag till arbetsförmedlingen på förändringar och kompletteringar av Brytprojekt Kalle	39
5.2	Reflektioner om uppsatsen	40
6	Referenser.....	42
6.1	Publicerade källor.....	42
6.2	Opublicerade källor	43
6.2.1	Internetkällor	44
6.2.2	Bilagor	44
	Bilaga 1	45
	Intervjuguide	45
	Bilaga 2	46
	Bilder ifrån 3.10 Lärande utifrån ett individperspektiv.....	46

1 Inledning

I detta kapitel redogörs för uppsatsens bakgrund, syfte samt frågeställningar. Vidare kommer Brytprojektet Kalle, att beskrivas. Här redogörs för tidigare forskning inom området samt avgränsningar.

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad där kvinnor och män arbetar inom olika branscher, yrken och sektorer. Arbetsmarknadsverket har fått i uppdrag av regeringen att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Målet är att generera en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet.

1.1 Bakgrund

Det råder idag en könsuppdelad arbetsmarknad och som styrs av könsmärkta föreställningar om egenskaper, kvalifikationer och yrken. Män återfinns mest inom bygg och verkstadsbranschen medan de flesta kvinnor jobbar inom vård och omsorg.¹ Det hävdas ofta att Sverige är det land som har den mest könssegregerade arbetsmarknaden i världen.² Både vuxna och ungdomars utbildning och yrkesval beror till stor del på hur könsidentitet konstrueras. Den könssegregerade arbetsmarknaden har minskat, det beror dock inte främst på försök att integrera kvinnor och män över könsgränserna utan främst på att kvinnor i stor utsträckning själva sökt sig till mansdominerade områden, medan männen inte i lika stor utsträckning själva söker sig till kvinnodominerade områden³. Tanken att valen av utbildning och yrken är socialt konstruerade stöds till viss del av teorier om att vi är rationella varelser. Denna rationalitet beror delvis på att de yrken som väljs är könsmärkta och att arbetsmarknaden är könsuppdelad⁴.

1.1.2 Tidigare utredningar

Män och kvinnors val av utbildning och yrke är ofta traditionsbunden och återspeglar maktfördelningen i samhället tillika arbetsfördelningen i hemmet. Under 1990-talet genomgick den svenska arbetsmarknaden stora förändringar, arbetslösheten ökade och det drabbade framför allt lågutbildade män och kvinnor. Detta har bidragit till att arbetsmarknaden har förändrats och att stora yrkesgrupper blev i behov av att skaffa sig en ny yrkesutbildning.

¹ Olofsson Jonas & Zavisic Maria (red) (2006), *Arbetslivsinstitutets årsbok 2006: Vägar till en öppnare arbetsmarknad*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm

² SOU 2005:66,(2005) *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

³ Olofsson Jonas & Zavisic Maria (red) (2006), *Arbetslivsinstitutets årsbok 2006: Vägar till en öppnare arbetsmarknad*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm

⁴ IBID

Ny teknik och nya arbetsorganisationer har utvecklats som resulterat i kraftiga rationaliseringar. Olika yrken har försvunnit och kompetenskraven har ökat mestadels inom den kvinnodominerande sektorn t.ex. vård och omsorg⁵.

Under slutet av 1990-talet ökade de traditionella manliga yrkena inom t.ex. naturvetenskap och data. De mer typiskt kvinnliga yrkena fortsatte att minska såsom handel och inom vården. Detta visar på en tydligt könsuppdelad arbetsmarknad.⁶ Den svenska arbetsmarknadspolitiken har länge haft som övergripande mål att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Brytprojekt inom arbetsmarknadsverket för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden har förekommit i olika former där kvinnor och män uppmuntras och motiveras till otraditionella yrkesval.⁷ Sveriges riksdag har genom flera olika arbetsmarknadspolitiska insatser arbetat aktivt för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Mellan åren 1988 till 2003 avsattes 350 miljoner kronor till insatser i utbildning och rekrytering för de individer som valde otraditionella yrkesområden. Målet med satsningen var att öka antalet yrkesområden med en jämn könsfördelning.⁸

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att inom Arbetsförmedlingen undersöka chefers och handläggares syn på jämställdhet utifrån Brytprojekt Kalle. Genom att försöka kartlägga värderingar och attityder och sedan koppla detta till organisation och lärande i ett individperspektiv vill vi se om Brytprojekt Kalle kan ha en framtid och hur det kan implementeras vidare i Arbetsförmedlingens organisation.

1.3 Frågeställningar

- Hur uppfattar chefer och handläggare jämställdhet?
- Hur uppfattar chefer och handläggare Brytprojekt Kalle?
- Vad krävs för att Brytprojekt Kalle skall lyckas?

⁵ SOU 1996:56 (1996), *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90 – talets arbetsmarknad*, Stockholm

⁶ IBID

⁷ Proposition 1987/88:105 Arbetsmarknadsdepartementet

⁸ IBID

1.4 Brytprojekt Kalle

1.4.1 Historik om Brytprojekt Kalle

Projektet startade 2004 och fram till maj 2005 drevs projektet på kontoret Af Kävlinge och Lomma. Projektet omfattade från och med juni 2005 hela Skåne, d.v.s. de kontor i Skåne som valde att delta. Nio olika kontor deltog och fler kontor visade intresse men kunde tyvärr inte delta på grund av personella begränsningar från projektets sida. Det skånska jämställdhetsprojektet spred sig och i början av 2006 blev projektet även länsöverskridande. I skrivande stund är Skåne, Blekinge, Kalmar och Jönköpings län involverade i projektet⁹. Huvudmålet med projektet är att implementera genusanpassande vägledningsmetoder gentemot de arbetssökande samt att belysa jämställdhetsperspektivet i arbetsgivarkontakterna¹⁰.

1.4.2 Beskrivning av Brytprojekt Kalle

Kalle handlar om modet att förändra vanor, arbetssätt, yrkesval och attityder¹¹. Kallemetoden skall ge arbetssökande vägledning och mod att prova otraditionella yrken genom praktik. Metoden ger den arbetssökande djupare insyn i yrket samtidigt som den ger ”Kalleföretaget” en positivare bild av att anställa ur det underrepresenterade könet. Kalleföretagen är de företag som erbjuder praktik till arbetssökande knutna till projektet. Processen i Kallemetoden stöder tjänstevägledning till arbete och har visat sig vara en bra metod att ”bryta” och öka inflödet på arbetsmarknadsutbildningen. Metoden eller verktyget ska vara enkel att använda utan större förkunskaper av handläggare i ordinarie verksamhet. Metodiken hjälper även arbetsförmedlare att komma igång med företagskontakter genom ett strukturerat material¹². Den vägledningsmetod som används kallas vägvisaren och metoden är samlad i en så kallad metodpärm. Kalle består av tre veckors teori och praktik för de arbetssökande och det ska leda till att de förväntade målen uppnås¹³.

De förväntade målen för Kalle är att arbetsförmedlare med en effektiv metod ska kunna bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden via vägledning av arbetssökande samt påverka arbetsgivarnas vilja att anställa ur det underrepresenterade könet.

⁹ Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Slutrapport Kalle, utgåva: P1.1*, Arbetsmarknadsstyrelsen

¹⁰ Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Projektplan Kalle, utgåva: P1.2*, Arbetsmarknadsstyrelsen

¹¹ IBID

¹² IBID

¹³ Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Flödesbeskrivning metod*, Arbetsmarknadsstyrelsen

De förväntade resultatet av handläggarna är att de skall få kunskap om Kalle metodiken och dess praktiska användning, men även att motivera dem att aktivt bedriva jämställdhetsfrågor på kontoren och med arbetsgivarna¹⁴.

Arbetsförmedlingen skall vara en naturlig partner för arbetsgivare att tala jämställdhets- och genusfrågor med. Metoden ska även ge arbetsgivarna bättre kunskap om Arbetsförmedlingens kompetens och ansvarsområden. Genom att integrera genusperspektivet är målet jämställdhet i alla kontakter mellan arbetsförmedlare och arbetsgivare. Målet med kontakten med arbetsgivare är att inspirera och motivera arbetsgivare till att aktivt arbeta för en mer könsblandad yrkeskår inom sin bransch. Opinionsbildningsmålet är att påverka samhällets parter att agera mer jämställt och att se en könsneutral arbetsmarknad som självklar¹⁵.

1.5 Avgränsningar

Vi kommer i denna uppsats endast inrikta oss på Skåne län eftersom det var i detta län som Kalleprojektet har sitt ursprung. Skåne är även det län där flest Arbetsförmedlingskontor har använt sig både av Kalle metodiken. Jämställdhetslagen och även brytprojekt Kalle har som mål att göra situationen bättre för både kvinnor och män. I ordet jämställdhet ingår lika rättigheter för båda könen. Vår undersökning är dock inriktad på hur kvinnor ska hjälpas till bättre lön och hur Kalle kan hjälpa kvinnor till ökad jämställdhet.

¹⁴ Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Slutrapport Kalle, utgåva: P1.1*, Arbetsmarknadsstyrelsen

¹⁵ IBID

2 Metod

I detta kapitel redogörs för tillvägagångssättet vid insamlingen av den information som använts i studien. Inledningsvis beskrivs val av metod för uppsatsen samt den övergripande metod som använts i utförandet av studien. Därefter redogörs för tillvägagångssättet vid insamling och analys av materialet. Vidare diskuteras de faktorer som kan ha påverkat uppsatsens totala validitet

2.1 Val av ämne

Genom kontakt med projektledaren för Brytprojekt Kalle på Arbetsförmedlingen i Helsingborg erhöles information om projektet. Efter en personlig träff med projektledaren tillhandhölls ytterligare information om själva projektet och det upplevdes som ett mycket intressant ämne att fördjupa sig inom. Att området var välutforskat märktes vid studiet av olika artiklar och böcker. Projektledare föreslog att antingen skriva ut mot företagen eller in mot organisationen. Efter en tids funderande och diskussion sinsemellan så togs beslutet att skriva in mot organisationen då detta skulle bli mest givande för båda parter. Detta beslut bekräftades vid ett medverkade på en kick-off för arbetsgruppen för Kalle. Arbetsgruppen består av aktivitetshandläggare från de olika länen som är engagerade i projektet.

2.2 Övergripande metod

2.2.1 Abduktiv forskningsansats

Vid inskaffandet av det empiriska underlaget för uppsatsen var det abduktiva tillvägagångssättet mest lämpad. Den abduktiva ansatsen innebär en kombination av det induktiva och det deduktiva tillvägagångssättet.¹⁶ Karakteristiskt för den abduktiva ansatsen är att den utgår från empirin utan att avvisa teoretiska föreställningar. Vid en studie av samhällsvetenskaplig natur kan det vara svårt att använda sig av enbart en induktiv ansats eftersom den innebär att studien påbörjas utan någon som helst förförståelse. Därför är det vanligt med en kombination av det induktiva och det deduktiva angreppssätten där de löper parallellt genom hela arbetsprocessen.¹⁷ Innan den empiriska undersökningen inleddes studerades artiklar, böcker och uppsatser. Det empiriska material som samlats in ligger till grund för analysen och för de slutsatser som kommer att redovisas. Under tidens gång har kunskaperna inom olika forskningsansatser fördjupats för att kunna se problemet från olika synvinklar och inte låsas fast i sitt tänkande.

¹⁶ Patel, Runa & Davidson, Bo (2003) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* Studentlitteratur Lund

¹⁷ IBID

2.2.2 Kvalitativ metod

Kvalitativ och kvantitativ metod syftar på vilket sätt informationen framställs, bearbetas och analyseras. Grunden för den kvalitativa metoden är antropologin. Kvalitativ metod är inte mätbar eller generaliserbar samt påverkas starkt av forskarens egen förståelse. Syftet med kvalitativ metod är att skaffa djupare kunskap¹⁸. Kvalitativa undersökningar ger utrymme åt intervjupersonerna att uttrycka sina åsikter med egna ord. På så sätt så kan de förmedla känslor, tankar, värderingar och erfarenheter så att forskaren kan förstå respondentens "värld"¹⁹. För denna uppsats har det valts en kvalitativ forskningsmetod vilket innebär att forskaren betraktar omgivande verklighet subjektivt och har därmed valt att utföra intervjuer där en djupare kunskap om frågeställningarna erhålls.

2.3 Handgriplig metod

2.3.1 Val av fallföretag

Uppsatsens inriktning begränsas till en uppdragsgivare eftersom projekt Kalle endast drivs av Arbetsförmedlingen. I samråd med projektledaren gjordes urvalet av vilka kontor som kunde tänkas medverka i undersökningen. Urvalet gjordes utifrån vilka kontor som bedrivit eller ska bedriva projektet.

E-post skickades till åtta arbetsförmedlingschefer där syftet med undersökningen presenterades. Detta följdes sedan upp med telefonsamtal för att boka intervjutillfällena. Sex chefer uppgav sig kunna medverka. I samband med inbokningen av intervjutillfällena med cheferna bokades även tid för handläggarna. Sammanlagt gjordes tolv intervjuer med sex chefer samt sex handläggare. Under denna fas skickade projektledaren ut Kalle nyhetsbrev nr 1:2006 till arbetsgivare, arbetsförmedlare, deltagare m.fl. där information om vår undersökning fanns med.

2.3.2 Tillvägagångssätt vid intervjutillfällena

Frågorna ställdes utifrån olika teman: värderingar, jämställdhet och förändring som berör området inom uppsatsämnet, detta eftersom de olika kontoren har olika utgångspunkter och kunskap angående projektet Kalle. Intervjuerna begränsades till en timme för att intervjupersonerna i så stor utsträckning som möjligt skulle ha tid att ställa upp. För att skapa en trygg atmosfär genomfördes intervjuerna på den plats respondenten uppgav vara mest lämplig.

¹⁸ Patel, Runa & Davidsson, Bo (2003) *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund

¹⁹ Alvesson Mats (2003) *Postmodernism och samhällsforskning*, Liber AB, Malmö

Intervjuerna var semistrukturerade vilket betyder att svaren på frågorna är öppna och betoningen ligger på respondentens utvecklande av egna synpunkter.²⁰ Dessa frågor återfinns i bilaga 1. Under intervjuens gång ställdes i vissa fall kompletterande frågor och på så sätt kunde svar på de förutbestämda frågorna fås. Samtidigt erhöles ytterligare information genom följdfrågorna, vilket i sin tur ledde till att svaren blev mer detaljerade.²¹ Intervjumetoden ansågs var bra lämpad för uppsatsen då den inbjuder till öppen dialog med respondenterna. Att intervjuerna till en viss del var strukturerade ansågs nödvändigt för att intervju svaren inte skulle bli alltför allmänna.

Båda medverkade vid intervjuerna. En person ställde frågorna och båda antecknade, detta för att säkerställa att informationen uppfattades korrekt. Diktafon har inte använts eftersom intervju personerna möjligen skulle känna sig obekväma med det²². Vid intervjutillfällena presenterades syftet och tillvägagångssättet för studien förklarades för respondenten. Direkt efter varje intervjutillfälle skedde transkribering av anteckningarna för att inte blanda ihop de olika respondenternas svar. Intervjuguiden skickades inte ut till respondenterna innan intervjutillfällena. Det är möjligt att författarna till uppsatsen har påverkat respondenterna. Forskarens förförståelse kan spela en stor roll i hur ämnet uppfattas och självklart i hur respondenterna har uppfattat oss, framför allt eftersom ämnet handlar om jämställdhet och det var två kvinnor som intervjuade.

2.3.3 Beskrivning av respondenterna

Respondenterna hade skilda bakgrunder när det gällde utbildning och arbetslivserfarenhet, övervägande del av respondenterna var kvinnor. Deltagandet har inte skett anonymt pga. att situationen gör det svårt att hålla de olika parterna anonyma.²³ Vi har dock valt att inte nämna respondenterna vid namn. Samtliga respondenter var positiva till att dela med sig av sina erfarenheter för att kunna tillföra sin kunskap till vår undersökning.

²⁰ Denscombe Marty (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur, Lund

²¹ Lundahl, U & Skärvard, P–H (1992) *Utvecklingsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, Lund

²² Repstad Pål, (1999), *Närhet och distans – Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund

²³ IBID

2.3.4 Publicerade källor

För att få stor kunskap inom området påbörjades sökningen av texter behandlade vårt ämnesområde. Tidigare kurslitteratur användes också. För att finna ytterligare relevant litteratur användes Lunds Universitets databas LOVISA, Malmö Högskolas databas ELIN samt LIBRIS som är en databas för alla Sveriges universitet och högskolors bibliotek. I tidigt skede av uppsatsarbetet studerades befintliga uppsatser som behandlade området, detta för att få en snabb överblick av problemområdet samt få källhänvisningar för vidare litteratursökning. För att få ytterligare information användes även sökmotorn ”Google”.

2.3.5 Tillvägagångssätt vid analysen

Intervjuanalys kan vara en långdragen process som kräver uthållighet, teoretiskt skarpsinne och en blick för detaljer. Datamaterialet som erhöles beaktades som ett instrument för att kunna analysera respondenternas uppfattningar om ämnet²⁴. I ett försök att underlätta analysarbetet föll valet på den kvalitativa datamatriken, för att på så sätt kunna finna mönster och samband i det insamlade datamaterialet. Genom vertikala kolumner för teman och horisontella rader för informanterna blir materialet mer lättläst och överskådligt. Det går samtidigt att läsa text lodrätt för att visa på respondenternas synpunkter. Att dela upp respondenternas svar och välja att klippa isär dem och placera ut dem på ett stort ark papper efter våra teman så skönjdes olika mönster. Logiken är den samma som vid kvantitativ analys dvs. det finns kombinationer av egenskaper som ofta visar sig. Detta var ett ypperligt sätt att finna samband och mönster, då det hela blev mer lättöverskådligt²⁵.

2.4 Uppsatsens totala giltighet

De underlag som använts i denna uppsats består av diverse publicerade källor samt personlig kommunikation. Personlig kommunikation är uppgifter som inhämtats via intervjuer, brev, e-post, telefonsamtal och minnesanteckningar²⁶. Sökningen och tolkningen av de publicerade källorna har påverkats av författarnas förutfattade meningar inom ämnet. Personliga föreställningar påverkar vilken information som väljs att bearbeta samt vilken information som väljs att bortse från²⁷.

²⁴ May Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*, Studentlitteratur, Lund

²⁵ Repstad Pål, (1999), *Närhet och distans – Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund

²⁶ Thurén, Torsten (2005), *Källkritik*, Liber AB, Stockholm

²⁷ Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

2.4.1 Uppsatsens validitet

Alla individer har genom fostran eller erfarenheter fått en viss uppfattning om saker och ting²⁸. Alla har egna personliga referensramar som innehåller samlade värderingar, fördomar, förförståelse och erfarenheter. Det är tyvärr inte möjligt att fullständigt frigöra sig från sina förutfattade meningar. Att vara helt objektiv är därför en omöjlighet²⁹.

Vi är medvetna om att respondenterna som vi intervjuat har intervjuats i sin roll som representanter för företaget. Deras svar kan därför inte ses som helt tendensfria eftersom det kan vara så att de vill ge en positiv bild av företaget, projektet och sig själva. Ett tämligen vanligt fenomen är att respondenten håller inne med någon typ av information. Istället för att säga som det är väljer respondenten ett svar som är mer ”socialt acceptabelt”. Utifrån de svar som fåtts kan dock en likvärdig syn urskiljas och därför kan materialet ses som trovärdigt³⁰. Vi har medvetenhet om att intervjufrågorna kan påverka respondenten och de svar som tillhandahölls. Detta problem har försökt lösas genom att undvika alltför ledande, långa och svårbegripliga frågor vid intervjutillfällena. Själva intervjusituationen har stor betydelse för utfallet av intervjun. Forskaren påverkar respondenten och respondenten kan även komma att påverka forskaren³¹.

Under våra intervjutillfällen användes inte diktafon då det förmodligen skulle betraktas som obekvämt för respondenterna och för oss själva. Om användning av diktafon hade förekommit hade transkriberingen förmodligen tagit längre tid men själva analysarbetet hade förmodligen underlättats. Det är lätt att missa viktiga citat när man antecknar och genom att använda diktafon hade denna möjlighet ökat. Ett kritiskt förhållningssätt till de publicerade källor som har tagits del av under arbetsgången har varit en utgångspunkt för att i möjligaste mån bortse från författarnas egna värderingar. Den information som vi kommit i besittning av har ifrågasatts var den kommer ifrån, för vilket ändamål den har samlats in och vem som har samlat in den. Viktigt är att lägga tyngdpunkten på trovärdiga källor och vilka fel de kan innehålla.³²

²⁸ Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

²⁹ IBID

³⁰ Thurén, Torsten (2005), *Källkritik*, Liber AB, Stockholm

³¹ Repstad Pål, (1999), *Närhet och distans – Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund

³² Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

Företagets material med information om projektet kan innehålla information med avsikt att ge en positiv bild av projektet och företaget. Därför kan även detta material sägas vara tendentiöst. Det underlag som använts i denna uppsats består av olika publicerade källor samt personlig kommunikation. Personlig kommunikation är uppgifter som är inhämtats via intervjuer, brev, e-post, telefonsamtal och minnesanteckningar³³.

Intervjuerna valdes att göras i ett tidigt skede av vårt uppsatsskrivande. Detta för att ha möjlighet att grundligt bearbeta det empiriska materialet. Detta upplägg kan vara en nackdel eftersom vår kunskap inom området var begränsat när intervjufrågorna skrevs. Det skulle kanske bli tvunget att få återkomma till intervjupersonerna för kompletterande frågor.

De förutfattade meningarna som funnits kan ha påverkat de frågor som valts att ställa till respondenterna, men kan även ha påverkat den information som fåtts. Tillvägagångssättet som användes vid intervjutillfällena samt på vilket sätt frågorna ställts på, kan ha påverkat respondenternas svar. Det finns en risk att informationen missuppfattats vid intervjuerna. Denna risk har försökts minimeras genom att båda har närvarat samt att båda har anteckna vid intervjuerna. Det finns även en risk att informationen tolkats felaktigt när den sammanställdes och analyserats.

³³ Thurén, Torsten (2005), *Källkritik*, Liber AB, Stockholm

3 Teori

I detta kapitel redogörs för den teori som tillämpats i uppsatsen.

3.1 Genus kopplat till kvinnor på arbetsmarknaden

Tänkarna om kvinnliga och manliga yrken fick sitt genombrott i slutet av 1800-talet. Arbetslivet och arbetsmarknaden skapades utifrån föreställningar om kvinnliga och manliga egenskaper, och att dessa kunde kopplas ihop med kroppsliga skillnader och sociala effekter. Dessa tankar har fått stort utrymme i den västerländska kulturen, då tron på kvinnornas sämre intellekt och omdöme användes som argument för att vägra ge dem rösträtt och tillgång till akademiska studier³⁴.

Redan på 1980-talet så började forskare i Sverige att använda begreppet genus för att på så sätt göra en distinktion mellan biologiskt och socialt kön. Föreställningarna om hur män och kvinnor uppträder skiljer sig åt. Många forskare använder sig av begreppet genus för att markera att det handlar om ett analytiskt begrepp. För att öka jämställdheten och motarbeta diskriminering på grund av kön i olika situationer används termen genus. I striden för att öka jämställdheten och bekämpa diskriminering har begreppet genus blivit allt mer populärt. Intresset för begreppet genus och de företeelser som det medför är betingade av emancipatoriska och politiska beslut³⁵.

Kvinnligt genus förknippas med maktlöshet och underordning, medan maskulint genus sammankopplas med makt och överordning. Skillnaden mellan kön och genus är skillnaden på egenskaper hos män och kvinnor som orsakas av biologi och samhällsliga orsaker. Det är distinktionen mellan dessa som har blivit så intressant för att urskilja de drag, egenskaper eller strukturer som kan förändras med politiska åtgärder³⁶.

Skillnaderna mellan manligt och kvinnligt kan både ses utifrån biologiska skillnader och sociala skillnader. Hur vi socialiseras redan som barn, alltså hur vi formas till kvinna eller man, spelar roll i skapandet av genus. Filosofen Simone de Beauvoir formulerade sig: *"Man föds inte till kvinna, man blir det"*³⁷.

³⁴ Connell Robert. W. (2002) *Om Genus*, Daidalos, Göteborg

³⁵ Wahl, Anna Holgersson, Charlotte Höök, Pia & Linghag, Sophie (2000) *Det ordnar sig*, Studentlitteratur, Lund

³⁶ Connell Robert. W. (2002) *Om Genus*, Daidalos, Göteborg

³⁷ Andersen Heine & Kaspersen Lars Bo (red.) (1999) *Klassisk och modern samhällsteori*, Studentlitteratur, Lund

3.2 Arbetsmarknadsverkets historia

Arbetsförmedlingen är en byråkratisk organisation i den offentliga sektorn. 1940 inrättades Statens arbetsmarknadskommission som verkställande organ för arbetsmarknadspolitiska insatser. Uppgiften var att trygga folkförsörjningen under kriget. Arbetsförmedlingarna blev statliga och olika länsarbetsnämnder grundades. 1948 skapades Arbetsmarknadsverket för att omsätta den statliga arbetsmarknadspolitiken i hela landet. Detta år ombildades Arbetsmarknadskommissionen till Arbetsmarknadsverket³⁸.

Sedan arbetsmarknadsverket kom till har det skett stora förändringar på arbetsmarknaden. 1948 anmälde 1 470 000 platser till Arbetsförmedlingen och år 2005 anmälde 414 000 lediga platser. En brytpunkt kom i början på 1990-talet då arbetslösheten steg dramatiskt. Från att tidigare legat kring 1,5 – 2,0 procent var arbetslösheten år 2005 5,3 procent. Arbetsmarknaden har under de senare åren präglats av en stor utslagning av arbetskraft. Antalet förtidspensionärer har gått upp jämfört med tidigare³⁹.

3.3 Jämställdhetspolitiska mål & Jämställdhetslagen

På 1990-talet ökade otryggheten på arbetsmarknaden. Detta gäller både för män och för kvinnor i den offentliga såväl som i den privata sektorn. Denna utveckling stämmer inte överrens med de jämställdhetspolitiska målen⁴⁰. Regeringen och riksdagen har ansvaret för sysselsättningen och arbetsmarknadspolitiken. Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att: *”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”*. Det finns fyra delmål som alla har inriktning att uppfylla det övergripande målet och de är som följer:⁴¹

Delmål 1 - *”Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande”*.

Delmål 2 - *”Målet är ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet och villkor i frågan om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”*.

Delmål 3 - *”Målet är en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor”*.

Delmål 4 - *”Målet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet”*⁴².

³⁸ <http://www.ams.se/RDFS.asp?L=57>, Arbetsmarknadsstyrelsen, uppdaterad 2006-04-12, 2006-05-05

³⁹ IBID

⁴⁰ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

⁴¹ <http://www.sweden.gov.se/sb/d/6497/a/60027>, 2006-04-18

⁴² IBID

Jämställdhetslagen vill motverka den könssegregerade arbetsmarknaden genom att påverka arbetsgivare och arbetsplatser för att minska löneskillnaderna. Lagens krav på jämställdhetsplaner är att arbetsgivare kontinuerligt ska arbeta för en jämn fördelning mellan män och kvinnor samt minska löneskillnader på arbetsplatsen⁴³.

3.4 Arbetsmarknadsverkets uppdrag

Ansvar för sysselsättningen och arbetsmarknadspolitiken vilar på regeringen och riksdagen. Deras roll är viktig för att skapa en välfungerande arbetsmarknad och deras uppgift är att nå de mål och att fullgöra de uppdrag som regering och riksdag beslutar om. Det mål som regering och riksdag har satt upp för 2006 är en väl fungerande arbetsmarknad. Målet kan delas in i verksamhetsområden samt förmedlings- och programverksamhet⁴⁴.

Dessa två områden har olika inriktningar och förmedlingsverksamhetens verksamhetsgren är att rikta in sig på matchning på arbetsmarknaden och stöd till dem som har det svårast på arbetsmarknaden. Målen med matchning på arbetsmarknaden är att *”korta arbetslöshetstiderna för kvinnor och män samt att korta vakanstiden för lediga arbeten”*⁴⁵. Målet med stöd till dem som har det svårast på arbetsmarknaden är att *”antalet arbetsökande kvinnor och män med svag förankring på arbetsmarknaden som får ett osubventionerat arbete skall öka jämfört med föregående år”* samt *”andelen övergångar från lönebidrag till osubventionerat arbete skall öka för kvinnor och män jämfört med föregående år”*⁴⁶. Det viktigaste målet som arbetsmarknadsverket har är att bidra till en effektivare matchning mellan arbetsökande och lediga platser⁴⁷.

Den andra delen programverksamheten har en annan inriktning på sin verksamhetsgren och de är kompetenshöjande insatser och avgiftsfinansierad verksamhet av AMV. Målet med den kompetenshöjande insatsen är att *”andelen kvinnor och män som fått ett osubventionerat arbete efter avslutat arbetsmarknadspolitiskt program skall öka jämfört med föregående år”*⁴⁸. Inom verksamhetsgren avgiftsfinansierad verksamhet för AMV så gäller det bland annat hur återrapportering skall ske. Målsättningar för de regionala samt lokala förhållanden men även sysselsättningspaket och kontrollfunktioner för arbetslöshetskassan ingår⁴⁹.

⁴³ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

⁴⁴ <http://www.ams.se/RDFS.asp?L=32486>, Arbetsmarknadsstyrelsen, uppdaterad 2006-04-12, 2006-05-05

⁴⁵ Regeringsbeslut III 1 (2005) *Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende arbetsmarknadsverket (AMV) och anslag inom utgiftsområde 13 Arbetsmarknad*, Regeringen

⁴⁶ IBID

⁴⁷ IBID

⁴⁸ IBID

Arbetsförmedlingens service består av olika tjänster för arbetssökande och arbetsgivare. Dessa tjänster erbjuds via tre olika vägar: Arbetsförmedlingen Internet, Arbetsförmedlingen kundtjänst och den lokala Arbetsförmedlingen. De tjänster som Arbetsförmedlingens ordinarie organisation tillhandahåller är informationservice, platsförmedling, matchning, arbetsvägledning och yrkesinriktad rehabilitering⁵⁰. I Arbetsförmedlingens uppdrag ingår att effektivisera och påskynda inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper. Förmedlingen skall motverka och förebygga diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnicitet, religiös tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning så att alla arbetssökande har samma möjligheter till ett jobb⁵¹.

3.5 Könnssegregerad arbetsmarknad

Det finns olika typer av könsssegrering; primär och sekundär könsssegrering. Med primär könsssegrering menas skillnaden mellan obetalt och betalt arbete. Med den sekundära könsssegreringen menas att kvinnor och män befinner sig inom olika yrkesområden samt branscher.⁵²

Ser man utifrån ett hundraårsperspektiv kan man säga att den könsssegrerade arbetsmarknaden har minskat. Om man jämför kvinnors och mäns arbete i hemmet (oavlönat) och arbete på arbetsmarknaden (avlönat) är den könsssegrerade arbetsmarknaden till stor del utplånad eftersom kvinnor finns i lika stor utsträckning på arbetsmarknaden som män⁵³. Denna skillnad kan ses som en primär könsssegrering⁵⁴. Arbetsmarknaden kan ses som könsssegrerad och indelad i två arbetsmarknader, en kvinnlig och en manlig där kvinnor oftast ses inom vård och omsorg och män inom teknik och verkstadsarbeten. Uppdelningen kan tolkas som en sekundär könsssegrering⁵⁵.

Att den ursprungliga segregeringen upphört betyder inte att man kan bortse från betydelsen som den historiska könsuppdelningen har på arbetsmarknaden. Det betyder att uppdelningen inte har förändrats biologiskt eller att skillnaderna kvinnor och mäns attityder kring olika arbeten har ändrats.

⁴⁹ Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet – hur arbetsförmedlare förstår en segregerad arbetsmarknad*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

⁵⁰ IBID

⁵¹ Regeringsbeslut III 1 (2005) *Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende arbetsmarkandsverket (AMV) och anslag inom utgiftsområde 13 Arbetsmarknad*, Regeringen

⁵² SOU 2004:43 (2004), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – Betänkanden av utredningen om den könsssegrerade svenska arbetsmarknaden*, Stockholm 2004

⁵³ IBID

⁵⁴ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

⁵⁵ IBID

Istället handlar det om hur arbetsmarknaden växte fram under 1900-talets början. Segregering och diskriminering växte fram på arbetsmarknaden och centralt i detta var att kvinnor utestängdes ifrån den organisering som skede. Kvinnor förnekades tillträde till arbetsmarknaden och nekades samma villkor som männen i utbildningssystemet⁵⁶.

Den sekundära könssegregeringen är fortfarande stark eftersom kvinnor och män befinner sig inom olika yrkesområden, befattningar och branscher på arbetsmarknaden. Man kan se den könssegregerade arbetsmarknaden ur olika dimensioner. Oftast talas det om en horisontell segregering som innebär att kvinnor och män har olika yrken och olika arbetsgivare och att de arbetar inom olika sektorer och branscher inom arbetsmarknaden. Den vertikala könssegregeringen innebär att kvinnor och män inte har samma hierarkiska nivåer d.v.s. kvinnor innehar inte chefspositioner i lika stor utsträckning som män. Granskas arbetsmarknaden ytterligare kan man skönja att det även finns en intern könssegregering som innebär att kvinnor och män har samma yrken, ibland till och med hos samma arbetsgivare, men att de utför olika arbetsuppgifter eller har specialinriktningar. Med andra ord kan ett till synes könsintegrerat yrke kan vara starkt könssegregerat. Trots att fler kvinnor är aktiva på arbetsmarknaden, deras utbildningsnivå ökat och att kvinnor jobbar fler timmar än tidigare, så märks inga större förändringar i löneskillnaderna. Skillnader har varit i stort sett varit oförändrade sedan 1980 då jämställdhetslagen trädde i kraft⁵⁷.

Att kvinnor och män gör olika saker ses oftast inte som ett problem ur jämställdhetssynpunkt. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan skillnaderna mellan de olika arbetsmarknaderna (d.v.s. den kvinnliga och den manliga) skapa ett hinder för en enhetlig och rörlig arbetsmarknad. Det kan i framtiden bli ett hot mot den samhällsekonomiska utvecklingen⁵⁸. En könssegregerad arbetsmarknad gör värdediskriminering möjlig. Värdediskriminering innebär bland annat att kvinnor har lägre lön än män. Går ett yrke från att vara mansdominerat till att bli kvinnodominerat sänks lönen för yrket. Teorin om värdediskriminering bygger på att det finns ett system av drivande krafter att män som grupp har mer makt och fler förmåner än kvinnor som grupp. Denna ojämna fördelning mellan könen ligger i normer, kulturer, språk och värderingar. Värdediskriminering är riktat mot yrken, inte mot individer, och detta skiljer denna form av diskriminering jämfört med andra⁵⁹.

⁵⁶ SOU 2004:43 (2004), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – Betänkanden av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*, Stockholm

⁵⁷ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Stockholm

⁵⁸ IBID

⁵⁹ IBID

3.6 Arbetsmarknadsverket och jämställdhet

För att nå upp till de långsiktiga målen för jämställdhet planeras arbetet med att påverka och förändra strukturen på arbetsmarknaden i uppdrag av regeringen⁶⁰. Arbetsmarknadsverket ska utifrån de jämställdhetspolitiska målen mer aktivt använda sin förmedlings- och programverksamhet för att minska könsuppdelningen. ”De ska öka intresset bland kvinnor att söka otraditionella utbildningar och yrken”. Även ”öka intresset bland män att söka utbildning och yrken inom den sociala sektorn (vård, omsorg och skola)”. Samt ”öka arbetsgivarnas intresse av könsobundna lösningar (för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden)”⁶¹ Brytprojektet är ett viktigt redskap för att kunna genomföra uppdraget. Syftet är att utveckla metoder och arbetssätt som kan medverka till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden⁶².

3.7 Attityder utifrån individnivå

Attityder kan beskrivas som individens psykologiska föreställningar om vad hon tycker, tänker och känner om sin omvärld. Individer i likartade situationer har oftast likartade attityder till sin omvärld. Attityder har både en subjektiv och en social sida. Attityder kan ibland betraktas som ett observerbart yttre beteende, och i vissa fall betraktas som inre mentala dispositioner som subjektivt utvunnits genom olika erfarenheter.⁶³ Attityder kan inom socialpsykologin betraktas som värderande omdömen om olika objekt i individens omvärld där de värderande omdömena kan vara relaterade till subjektets föreställningar, känslor och handlingar på ett sammansatt sätt.⁶⁴ Det läggs inom samhället ner stora resurser på att ändra människors attityder.⁶⁵

3.8 Värderingar utifrån individnivå

Sociologen Emile Durkheim definierar begreppet socialisation som den vuxna generationens påverkan på det ännu inte mogna samhället. Människors moralföreställningar, könsroller, språk och självuppfattningar grundläggs under socialisationen, vilket betyder att individen formar sin personlighet själv. Det är framför allt familjen och skolan som är viktigast för socialisationen. Enligt Durkheim är socialisation en livslång process som varar livet ut. Individer är inte passiva mottagare i socialisationen utan spelar en mycket aktiv och viktig roll; detta gäller såväl för barn och ungdomar som vuxna människor.

⁶⁰ <http://www.ams.se/RDFS:ASP?L=32491>, Arbetsmarknadsstyrelsen uppdaterad 2006-05-02, 2006-05-05

⁶¹ Regeringsbeslut III 1 (2005) *Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende arbetsmarknadsverket (AMV) och anslag inom utgiftsområde 13 Arbetsmarknad*, Regeringen

⁶² <http://www.ams.se/RDFS:ASP?L=32491>, Arbetsmarknadsstyrelsen uppdaterad 2006-05-02, 2006-05-05

⁶³ Berglund, Tomas (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA – Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*, Göteborgs Universitet Sociologiska institutionen, Göteborg

⁶⁴ IBID

Genom socialisationen införlivar individen samhällets normer och värderingar och försöker aktivt tillägna sig verkligheten för att sträva efter att förändra den efter sina egna behov.⁶⁶

Socialisationsprocessen återspeglar likaså kontinuitet som de förändringarna som sker i samhället. Detta innebär att överföringen av normer av värderingar kan se annorlunda ut i olika generationer, samhällen och epoker. I ett samhälle med en hög förändringstakt som Sverige, skiftar värderingar och normer från olika generationer. Även ålder har stor betydelse i hur värderingar förändras. Individer samlar på sig nya erfarenheter genom mötet med nya sammanhang i hela livet och det påverkar våra värderingar.⁶⁷

3.9 Individen i organisationen

Enligt sociologen Göran Ahrne kan organisationer betraktas antingen som ett öppet eller ett slutet system. En öppen organisation påverkas av samhället samtidigt som organisationen påverkar samhället ibland. Om en organisation är sluten är den avgränsad från samhället på grund av vissa saker som sker inom organisationen. Endast den som är inom organisationen har tillgång till den. När en individ kommer in i en organisation, genom exempelvis en anställning, så medför det att individen måste ta till sig organisationens normer, värderingar och regler.⁶⁸

Utöver de formella reglerna som finns inom en organisation, finns det även en informell sida av organisationen i gestalt av värderingar och normer om hur individen skall bete sig. Organisationskulturen är väldigt svår att förändra eftersom den lever sitt eget liv och upprätthålls av människors inlärd handlingar.⁶⁹ Organisationskulturen påverkar människors handlingar och tankar omedvetet. Enligt sociologen Bengt Abrahamsson och civilekonomen Jon Aarum Andersen betraktas organisationskultur som ett komplext mönster av uppfattningar, förväntningar, idéer, värden, attityder och beteenden som delas av organisationens medlemmar eller anställda.⁷⁰ Organisationskultur är mycket viktigt eftersom den ger en uppfattning av gemenskap och tillhörighet där individer handlar och talar utifrån samma normsystem. Detta i sin tur motiverar individerna inom organisationen.⁷¹

⁶⁵ Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund

⁶⁶ IBID

⁶⁷ IBID

⁶⁸ Ahrne, Göran (1999) *Organisationer och samhälle – analytiskt perspektiv*, Studentlitteratur, Lund

⁶⁹ IBID

⁷⁰ Abrahamsson, Bengt & Andersen, Aarum J (2000) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, Daleke Grafiska AB, Malmö

⁷¹ Ahrne, Göran (1999) *Organisationer och samhälle – analytiskt perspektiv*, Studentlitteratur, Lund

Individer i en organisation får ta del av olika befintliga resurser, men förutom dessa kan man inte fritt välja sina handlingar utan måste rätta sig efter redan satta värderingar och normer som råder inom organisationen. Detta kan både leda till begränsningar och möjligheter för individen.⁷²

Enligt Harvardprofessorn Chris Argyris så måste det finnas utrymme eller möjligheter för individen att inom organisationen kunna reflektera över sig själv och sin situation. Då kan individen själv få insikt om sina egna behov och målsättningar för att sedan kunna ställa dessa i förhållandet till organisationens. Individen kan på så sätt uppskatta sin egen kompetens, utveckla och öka sina egna prestationer och finna ansvar i sitt arbete.⁷³ Att individen påverkas av de förändringar som sker i övriga samhället är ofrånkomligt för att individen skall kunna uppleva sig ha ett utmanande och ansvarsfyllt arbete menar Argyris. När samhällsförändringar sker skapas ett behov av förändring hos såväl organisationer som individer. Samhällets normer, värderingar och ekonomiska utveckling påverkar individen, individen kan också jämföra sig med andra och värdesätta sig själv och sina kompetenser.⁷⁴

Argyris framhåller att samtidigt som det krävs förändringar inom organisationen så behövs förändringar från individens sida för att individen själv skall ta tillvara de resurser som finns tillgängliga i organisationen. Enligt Argyris räcker inte organisatoriska förändringar. De anställda måste ha den kompetens som behövs för att de skall kunna uppnå sina mål och kunna ta ansvar för sina egna handlingar. Om inte individerna har den personliga förmågan eller kompetensen som krävs kan de inte heller utveckla sig själva fast det finns möjlighet inom organisationen.⁷⁵

⁷² Ahme, Göran (1999) *Organisationer och samhälle – analytiskt perspektiv*, Studentlitteratur, Lund

⁷³ Argyris, Chris (1967) *Current perspectives in social psychology* S.ed. Oxford University Press; USA

⁷⁴ IBID

⁷⁵ IBID

3.10 Lärande utifrån ett individperspektiv

En syn på lärande har filosofen David A. Kolb, som kan ses som psykologen Kurt Lewins arvtagare, i frågan om individers erfarenhetsbaserade lärande. Kolb har sammanfört Lewins teorier om erfarenhetsbaserat lärande från laborationsträning och aktionsforskning till en välkänd modell⁷⁶.

Det är en process som är baserad på konkreta upplevelser och består av fyra olika delar; Konkret erfarenhet, observation och reflektion, bildande av abstrakta begrepp och allmänna slutsatser samt prövande innebörd och konsekvenser av begrepp i nya situationer⁷⁷. (Se bild i bilaga 2 figur 1.)

I den konkreta erfarenheten finns den omedelbara upplevelsen, som även står i centrum för själva lärandet. Den konkreta erfarenheten studeras och granskas genom observation och reflektion. Reflekterandet leder till en djupare förståelse av den konkreta erfarenheten genom att sedan bildandet av abstrakta begrepp och allmänna slutsatser till exempel utforma teorier. Den förståelse som förvärvas prövas sedan i nya situationer genom problemlösning och nya sätt att handla⁷⁸. Kolb trycker framför allt på två faktorer. Den första är konkret personlig ”här och nu erfarenhet”. Det är kärnan i lärandet som ger struktur och sammanhang. Samtidigt blir den en konkret, allmän referenspunkt för testning av innebörd och giltighet i idéer som dykt upp under lärprocessen⁷⁹. Den andra faktorn är feedbackprocessen. Information genom återkoppling skapar möjlighet till en fortlöpande process av målinriktat handlande och värdering av dettas följder.

En annan syn på lärande har Argyris som menar att människor redan har förutbestämda beteendemönster för situationer som vi kan befinna oss i. Människor handlar på olika sätt beroende på situationen om man är ledare, följeslagare eller jämlike. Dessa teorier kan liknas vid undermedvetna handlingsplaner för att handla effektivt. Det finns många människor som inte uppfattar skillnaden mellan hur vi tror att vi beter oss och hur vi faktiskt beter oss. Enligt Argyris så ser människans handlande i princip likadant ut i hela världen medan värderingarna skiljer sig åt beroende på var i världen man studerar fenomenet.⁸⁰

Enligt Argyris använder människan sig av olika handlingsstrategier för att uppnå olika värderingar. Inom Argyris bruksteori måste det finnas förklaringar till det som man försöker

⁷⁶ Kolb, David A (1984) *Experiential Learning – Experience as the source of learning and development*, Prentice Hall P T R, Engelwood Cliffs, New Jersey

⁷⁷ IBID

⁷⁸ IBID

⁷⁹ IBID

⁸⁰ Argyris, Chris (1999) *On Organizational Learning* Second edition Blackwell Business

förstå, detta genom att då få kontroll på sina handlingar. På så vis undviks misstag och obehagliga situationer som kan leda till ett defensivt beteende samt missuppfattningar. Enligt Argyris kan en människa ändra sitt beteende om hon bara är medveten om det. De viktigaste handlingarna i bruksteorin är att uppnå grundläggande värderingar för att förespråka sin position och förstå hur människor tänker och vad de egentligen menar.⁸¹ Enligt Argyris är första steget till ett lärande upptäckten av en olämplig handling. Om misstaget blir bestående finns det två olika sätt att korrigera det på. Ett är att ändra sitt handlingsätt och då enligt Argyris krävs bara ett single-loop lärande. Om man går djupare och gör på det andra sättet måste man se till huvudprogrammet som gjort att individen har handlat på ett visst sätt utan avsikt att göra det. Då har man enligt Argyris använt sig av double-loop lärande som kräver reflektion hos individen⁸². (Se bild i bilaga 2 figur 2.)

Begreppen single-loop och double-loop lärande kan kopplas till Piagets begrepp assimilation och ackommodation. Single-loop och assimilation innebär båda ett lärande med förändring inom rådande kunskapsstruktur, medan double-loop och ackommodation innebär lärande med förändring av kunskapsstrukturer. Dessa olika begrepp utesluter inte varandra utan kan användas parallellt⁸³.

⁸¹ Argyris, Chris (1999) *On Organizational Learning* Second edition Blackwell Business

⁸² IBID

⁸³ IBID

4 Resultat

I detta kapitel redogörs för intervjuresultatet. Resultaten som framkommit kopplas ihop med frågeställningarna och redovisas sedan utifrån de teman som återfinns i intervjuguiden.

4.1 Synen på jämställdhet utifrån brytprojekt Kalle

Samtliga respondenter anser att jämställdhetsfrågor är viktiga och att det måste vara en del i det dagliga arbetet. Jämställdhetsfrågor ligger i fokus för chefer och handläggares arbete och det är Arbetsförmedlingens uppgift att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Handläggaren skall motivera och inspirera till att de sökande väljer otraditionella yrken för att få en blandning mellan könen. Medvetenheten om könsskillnaderna och gör att det blir rimligt att genomföra.

”Jämställdhet måste finna en väg in till att bli en naturlig del i vardagen.”

En respondent menar att det är viktigt att föra en öppen diskussion med den sökande om sitt val av otraditionellt yrkesval. Det är viktigt att identifiera vad varje individ har för behov eftersom nyinskrivna arbetssökande oftast inte vet vad de vill göra. Långtidsinskrivna arbetssökande behöver extra hjälp med att komma ut på arbetsmarknaden. Därför är vägledning viktig. Kalle är ett bra projekt som uppfattas som ett vägledningsprojekt säger en respondent. En annan respondent påtalade att Arbetsförmedlingen måste bli tydligare mot arbetsgivare och ifrågasätta varför de väljer just ur det ena könet. En respondent uppgav att om de ska rekrytera åt en arbetsgivare ”låtsas” de om att inte höra vilket kön och väljer den person som är mest lämpad att rekommendera för arbetet. Oftast är det män som är arbetsgivare och chefer och detta spelar en stor roll när det gäller jämställdheten menar en respondent. Det är viktigt med kvinnliga chefer eftersom män är mer kaxiga och tar mer för sig än vad kvinnor gör anser ytterligare en respondent.

”Jämställdhet är ett laddat ord, det blir lätt jobbigt och tjatigt och många frågar varför, många vet nog inte hur man skall ta tag i det heller. Man behöver väcka frågan men det är viktigt hur det görs och framställs.”

Enligt respondenterna är Arbetsförmedlingen i hög grad förändringsbenägen och förhoppningsvis är de jämställda uppger en respondent. Inom arbetsmarknadsverket är det övervägande kvinnor men de försöker få det mer jämställt, men det är svårt att rekrytera män och personer med utländsk bakgrund. Att vid nyrekrytering ha med jämställdhet som en vägande punkt kan enligt en respondent skapa möjligheter till att det finns med redan från början vid anställningen.

”Jämställdhetsfrågor har ingen betydelse av kön, det är inte jämställt med bara kvinnor”

Respondenterna ser tydliga tecken på att arbetsmarknaden är könsuppdelad och att det är lättare för män att komma in i kvinnodominerade branscher/yrken än vad kvinnor har att komma in i mansdominerade. Män tas emot mycket lättare inom kvinnodominerade branscher/yrken och ses som ”goda” om de börjar inom t ex. vården. Kvinnor som kommer in i ett mansdominerat yrke t ex byggbranschen ses som manhaftiga. Det är traditionen och jargongen inom branscherna och yrket som avgör detta. Framför allt avgörande är det arbetsplatsens praktiska problem och fördomar är vanligt. De praktiska problemen är mer märkbara i mindre företag när t.ex. inte omklädningsrum finns för båda könen men det skiljer sig olika från olika företag. Kommer kvinnor ut i dessa yrken ändras förmodligen jargongen anser en respondent. Arbetsmarknaden är på väg att bli mer jämställd anser ett fåtal respondenter. Genom att bryta mönster så kan ytterligare arbetskraft skapas.

”Det är intressant att män är mer välkomna i t ex i vården än vad kvinnor är inom mansdominerad branscher. Kvinnor får kämpa mer. Det finns en könsuppdelad arbetsmarknad men den är inte knivskarpt uppdelad.”

Det är en viktig aspekt anser en respondent. Där emot påtalar en av respondenterna att det inte är jämställt på arbetsmarknaden vad beträffar lön. Både bland högavlönade och lågavlönade så har kvinnor lägre lön.

”Det är en myt att det bara finns jobb som är ämnade för kvinnor eller män, det är en snedfördelning.”

Respondenterna anser att det inte finns några specifika manliga eller kvinnliga arbeten utan det är mer att få ”rätt individ på rätt plats”. Man ska kunna jobbet och det spelar ingen roll vilket kön, bara man klarar det som krävs. Tunga arbeten kan ses som manliga, könet bestämmer inte utan det är upp till var och en om ens fysiska förutsättningar att klara av det menar ett antal respondenter.

”Kvinnor kan inte göra allt fysiskt men det kan inte alla män heller.”

Många av respondenterna har inte reflekterat över om jämställdhetsfrågan kan relateras till om det är en manlig eller kvinnlig chef på jobbet. Det verkar vara mer avgörande om vem som presenterar frågan och på vilket sätt det görs. Det kan ses som ett hinder för en handläggare om den ser sökande i specifika roller, det vill säga kvinnligt respektive manligt. Det är en svår fråga för organisationen att förmå handläggarna att inte bli begränsade i sin syn på kvinnligt respektive manligt.

”Mer genomslagskraft om det är en man som pratar jämställdhet. Oftast kvinnor som för fram det och det blir tråkigt för män som pustar och stånkar, men hur jämställda är vi då om det är så här?”

För att föra fram budskapet med Kalle borde det vara en av varje kön som pratar anser en respondent. Det tar nog något år innan synen på jämställdhet ändras. Vi påverkas av vår omgivning och utifrån det gör vi våra utbildningsval och yrkesval påpekar en respondent. Kalle är till för att motivera till att våga bryta och våga prova på nya saker t.ex. via praktik. Det finns behov av Kalle och projektet har en klar framtid. Brytprojekt har en viss förmåga att ”smitta av sig” menar en respondent och det skapar möjligheter till förändring.

Arbetsförmedlingarna har haft en E-utbildning som rör jämställdhet via deras intranät. Uppfattningarna om denna utbildning varierade. Några av respondenterna ansåg att utbildningen var bra och gav underlag för diskussioner.

”Jämställdhetsfrågor måste göras permanenta och hållas levande genom till exempel Kalle”

Andra ansåg att den bara var tidskrävande och inte var direkt givande men även där blev det diskussioner men mer om hur utbildningen var upplagd. Utbildningen i sig har skapat en ökad medvetenhet om jämställdhet.

”Jämställdhetsutbildningen gav nog någon aha-upplevelse. Men mina grundvärderingar har jag och de ändras inte.”

I det stora hela skapade jämställdhetsutbildningen reaktioner och reflektioner hos dem som genomgick den. Förändring krävs för att jämställdheten skall ses med nya ögon och Kalle kan vara en bidragande faktor till detta anser en av respondenterna.

”Kalle kan bidra till att förändra lite, men det tar lång tid att förändra och Kalle kan ses som en pusselbit i jämställdhetspusslet.”

Men det är viktigt att hela tiden ha en öppen dialog och ta upp möjligheter och svårigheter att bryta de traditionella köns mönstren. En respondent har blivit medveten om bryttankarna och har kommit på sig själv att gå tillbaka till sitt gamla mönster men gör då något åt det. Samtidigt så frågar sig andra respondenter om verkligen Kalle kan räcka till för att skapa en förändring.

”Det är inget nytt med jämställdhet och Kalle lär nog inte heller räcka till för att förändra.”

4.2 Förändring av attityder och värderingar utifrån Projekt Kalle

Visserligen är det svårt att ändra värderingarna hos någon. Det är lättare att lära människor något nytt. Genom att medvetandegöra viktiga frågor kan eftertanke skapas anser de flesta respondenterna. De har många olika uppdrag som är viktiga och riktlinjerna för arbetet varierar. Det är en bred verksamhet och jämställdhetsfrågan kommer inte alltid upp eller får utrymme anser en respondent.

Uppmärksamheten på projektet menar vissa respondenter är kanske mer från kvinnor, dels för att det finns fler kvinnor i organisationen och att jämställdhetsfrågor nog ligger kvinnor varmt om hjärtat. En annan syn är att många män anser sig vara jämställda och kan nog se Kalle projektet som ett sidoprojekt.

”Män ser kanske redan i dag att vi är jämställda och då finns det inget behov av Kalle, kvinnor vill ha Kalle.”

De individer som väljer att arbeta in ett otraditionellt yrke bör vara medvetna om att det är en hård miljö som möter dem och främst då kvinnor i manliga yrken. Det är förutfattade meningar om att ”klenare” individer inte passar för yrket. Byggtutbildning för kvinnor kan t.ex. göra att den könsuppdelade arbetsmarknaden splittras. För att detta skall åstadkommas krävs långsiktiga insatser där arbetsgivare och samhället måste vara delaktiga. Det är viktigt att stötta de individer som väljer att arbeta inom otraditionella yrken och framför allt då kvinnor som har det lite svårare att komma in. Därför finns det fler brytprojekt som riktar sig till kvinnor än till män. Inom Arbetsförmedlingen har det alltid funnits projekt som riktar sig till de otraditionella yrkena.

Generation kan också vara avgörande för synen på jämställdhet menar några respondenter. Yngre generationer är inte lika påverkade som äldre och de vågar bryta det traditionella könsmonstret. Det finns inga direkt manliga respektive kvinnliga jobb utan vi påverkas av det sociala vilket inriktning vi väljer anser en respondent. Anledningen till detta är gammal hävd och så har det alltid varit. Det är inte lika ”fint” att jobba med otraditionella yrken i äldre generationer.

”Jämställdhetsvärderingar finns inte bland folk i regel, det är äldre som styr samhället och de har en annan syn än vad yngre har på jämställdhet. Men det kommer hela tiden mer och mer jämställdhetstänkande.”

4.3 Förändringsbenägenheten inom Arbetsförmedlingen

En aspekt som en respondent påtalar är att kvinnor anses mer flexibla än män och de kan tänka sig att byta jobb eller gå in i en projektanställning. Män vill hålla sig mer inom samma ramar. Tvärtemot detta anser en annan respondent, att brytperspektivet ska väcka nya tankebanor hos kvinnor så att de vågar prova på något nytt. Ytterligare en respondent anser att det är viktigt att framför allt män bryter de traditionella köns mönstren.

Arbetsförmedlingen har arbetsmarknadsutbildningar som riktar sig mer mot manliga yrken och det anser en av respondenterna är avgörande för att de har många manliga sökande. Det är rätt tid nu för kvinnor att utbilda sig inom manliga yrken anser några respondenter Dessa utbildningar är kopplade till arbetsmarknaden och de ställer krav på att de skall leda till en anställning säger en respondent. Genom att informera om de arbetsmarknadsutbildningar som finns kan man motivera till förändring anser en respondent. Vad som kan vara avgörande för att brytprojekt oftast riktar in sig mot kvinnor är media anser en respondent.

”Media är en bidragande faktor till att t ex barnomsorgen har mist många killar”

Arbetsmarknaden styr vad som kan vara möjligt men det är upp till den enskilda individen själv att bestämma. De individer som bryter det traditionella köns mönstret behövs och måste uppmuntras. En respondent menade att det inte är könet som skall bestämma vilken utbildning man väljer utan arbetsmarknaden. Alla kan om de bara vill det. Unga tänker mer ”nytt” och mycket av jämställdhetsfrågorna är individbaserade. Samtidigt så kan det vara svårt för ungdomar att bryta yrkesmönster efter som de saknar arbetslivserfarenhet anser en respondent.

Många av respondenterna tror också att bostadsort kan vara avgörande för om man kan tänka sig att bryta de traditionella köns mönstren. Genom att bo i en mindre ort kan det vara svårt att bryta invanda mönster och det är förmodligen inte lika accepterat.

”Att det är en liten ort påverkar nog valet av yrke och man vågar inte utmärka sig i en mindre stad.”

Föräldrarnas bakgrund och utbildningsnivå kan skapa en begränsning hos ungdomar och vara avgörande för yrkesvalet anser en respondent. Det kan vara fult att utbilda sig och sticka ut från mängden. Vidare menar en respondent att det också är en trendsak. Först kommer nyheter till större städer och det tar tid innan de kommer till de mindre orterna.

Däremot anser de flesta respondenterna att kontor i mindre orter har ett annat underlag för deltagare till projektet och att de förmodligen har en bättre kontakt med sina sökande medan på ett stort kontor blir det nog lite mer anonymt.

Samtidigt är de mindre kontoren mer sårbara för vad sker som på den orten. Urvalet av arbetsgivare är också begränsade på mindre kontor. Information är något som de flesta respondenterna påtalar är viktigt och en del menar att just på mindre kontor är informationsvägarna kortare än på stora kontor. Vad som kan anses som negativt för mindre kontor är att de har för litet underlag för att driva Kalle och en respondent lämnar förslaget på att istället driva Kalle regionalt för att på sätt kunna skapa möjlighet för de små kontoren att få med deltagare.

Enligt en respondent saknas vägledarkompetens och den gamla kompetensen som tidigare fanns finns inte kvar. Det hade varit bra om man snabbt kunnat utbilda vägledare säger en respondent. Då kan man varva vägledningsmetod med Kalle och även andra vägledande projekt. Vägledning kan ses som ett förändringssätt säger en respondent och det handlar om att hjälpa individen att fatta beslut och bli medveten om omgivningen.

Samtliga respondenter uttalar att intresset för jämställdhet är avgörande för att man skall kunna arbeta med Kalle. Människor måste vara medvetna om sina egna värderingar och kunna driva projekt säger en respondent om att vara Kalle handläggare. En annan yttrar sig om att den som jobbar som Kallehandläggare måste ha en öppen syn och att jämställdhets tänket borde finnas där och framför allt måste man hålla det aktuellt. En bra Kalle handläggare måste kunna hantera fördomar, både sina egna och de sökandes. Att ha bransch kännedom och kunna arbeta med grupper är ytterligare en fördel som uppges. Framför allt är det viktigt att man som Kallehandläggare kan informera vidare om projektet.

”Kunna motivera och engagera och vara en drivande kapacitet. Alla måste ha det i sig, det skall ligga i naturen som handläggare, men man måste även ha ett starkt intresse för det man gör.”

4.4 Synen på Brytprojekt Kalle

De flesta anser att större kontor har fördelen med mer resurser och kan t.ex. utse en person som jobbar med Kalle. Urvalet är nog större i en stor stad medan ett litet kontor har mindre resurser. Större kontor kan lättare ta till sig förändringar men det tar längre tid på grund av storleken medan ett mindre kontor har lättare att ställa om sig. Då informationsvägarna kan vara långa föreslog en respondent att man t.ex. skulle upprätta mindre arbetsgrupper så information inte går förlorad. Efter som det händer så mycket runt omkring större kontor anser en respondent att de förmodligen är mer förändringsbenägna än vad mindre kontor är. En respondent anser att den syn de själva har på kontoret avspeglar sig på de sökande. Dessutom uppger en respondent att förändringsbenägenheten på kontoret är lite ljum, de är inte helt motsträviga men heller inte entusiastiska mot förändringar.

De måste vara förändringsbenägna inom sitt yrke men det är mycket individerna på kontoret som avgör hur förändringsbenägna de är anser en respondent. En respondent anser att det inte är skillnader mellan stort eller litet kontor. En respondent tror att det är mindre utbildningar på ett mindre kontor och att det på större kontor är mer högt i tak och öppenhet för att vidga vyerna på ett större kontor. Det är nog mer inskränkt på små orter än i storstan.

De flesta respondenterna är överrens om att Kalle-metodiken är en utmärkt metodik med olika användningsområden. Genom att t.ex. byta brytperspektivet mot motivation kan man skapa ytterligare användningsområde för Kalle-projektet menar en respondent. En annan tanke som kommer fram under intervjuerna är att använda konceptet mer som ett förändringskoncept. Pedagogiken i Kalle är bra uppger en respondent men man måste prioritera och det tar tid. Samtidigt måste man ha en anledning till att använda pedagogiken. Vägledning är en process i sig som tar lång tid och inte kan göras så kort som Kalle.

”Kalle metodiken fick en att tänka till, men det krävs uppföljning. Den sätter igång något men man måste följa upp det för annars sker ingen förändring. Man måste ha motivering under resans gång för hinder dyker upp under vägen.”

Inom Arbetsmarknadsverket finns det många olika projekt och det är inte lätt att ha kännedom om alla. Men varje projekt förändrar sättet att arbeta på uppger några respondenter. De uppger även att projekt är positiva eftersom de får nya erfarenheter och på så sätt utvecklas. Man måste kunna förmedla de projekt som finns vidare säger en respondent. Ett problem är att informationsflödet är enormt och för att kunna hjälpa någon vidare måste de veta mer själva säger en annan respondent.

Idag pratas det mer om otraditionella yrken och handläggarna har blivit mer medvetna om det och frågar de sökande om vad de vill arbeta med säger en respondent. De försöker uppmuntra de som vill prova på otraditionella yrken t.ex. genom praktik för att de sökande skall få en större insikt. En annan anser att Kallemetoden gör att vissa kan lägga sina ”drömyrken” på hyllan då de med hjälp av vägledningen inser att det krävs för mycket för att uppnå det. Det är viktigt att informera de som genomgår Kalle-projektet om vad det kan innebära att bryta de traditionella könsmönstren, t ex skillnader i lön o.s.v. uppger en respondent. Samtidigt måste man uppge för de sökandena att de har olika möjligheter att prova på otraditionella yrken och att det inte är kört bara för att man har misslyckats en gång säger en respondent. Några respondenter anser att det egna mentala mönstret måste brytas då man utvecklar sig själv.

”Kalle är viktigt, finns inget liknade det är helt nytt och fräscht, viktigt för alla parter.”

De flesta av respondenterna är nöjda med Kalleprojektets grundkoncept och de skulle gärna se en fortsättning på projektet. Tiden är det stora problemet anser fler talet av respondenterna. Några respondenter skulle gärna se en kort version av Kalle. En respondent anger att Kalle kan ändra tänkandet, medan andra projekt inte har gjort det. Kalle vidgar vyerna och skapar nya tankar vilket är bra anser fler talet respondenter. En respondent påtalar att det är en sak att hoppas och en sak att tro att Kalle kan ha en framtid. Två respondenter uttalar att Kalle tar mycket tid och att det inte går att avsätta en person som enbart håller på med projektet. Det vore bättre om det kom någon utifrån och höll i det. Projektet blir utöver det vanliga arbetet och frågan är då om någon orkar driva det. Praktik och vägledning är ett bra koncept, och i stort sett alla projekt som är intensiva med mindre grupper är bra. Återigen är tiden Arbetsförmedlingens fiende uppger en respondent.

Ett antal respondenter uppger att de haft svårt att få rätt kandidater till projektet och anledningen till detta har varit för kort framförhållning. Det uppgavs även att de inte haft lätt att få kandidater som ville välja otraditionella yrken, men de som gick blev nöjda. Informationen kom för nära själva utförandet. En del respondenter uppgav att det kunde bli problem för mindre orter att använda Kalle. Urvalet är för litet där men de kommer att använda sig av metodiken på andra sätt.

”Kalle projektet är bra och banar väg för en mer jämställd arbetsmarknad. Kalle -andan låter folk prova på olika arbeten genom praktik.”

Det behövs information om Kalle anser en respondent, gärna att projektledare kommer ut och informerar på kontoren och ger personalen tillfälle att ställa frågor. På så sätt kan intresset öka menar respondenten. Viktigt också i detta sammanhang är att behovet av vägledning finns och för att våga prova på Kalle måste man vara övertygad om att det fungerar då tiden är en aspekt som är problematisk. En respondent uppger att Kalle inte är tidskrävande men detta utifrån ett ledningsperspektiv. Kalle är ypperligt att använda som ett verktyg.

Konceptet med praktik inom Kalle har flertalet av respondenterna åsikter om.

”Kortare praktiker var bra då de får en inblick i vad yrket handlar om och sedan kanske fortsätta vidare.”

Det uppgavs att de är svårt att få fram längre praktiker för sökande och då kom Kalle konceptet med korta praktiker väl till pass. De flesta respondenterna ser att projektet är bra för ungdomar då det kan skapa insikt och att insikten måste finnas där för att kunna göra nya val. Men det påtalades även att projektet var bra också för äldre även om de kan ha lite svårare att förändra sitt yrkesval av olika orsaker.

”Kalle lever som en egen ö, brytprojekt om att bryta traditioner.”

Samtliga respondenter uppger att Kalle är ett bra projekt med en utmärkt metodik. De uppger även att det är en bra vägledningsmetod och pärmen med metodbeskrivningen är utomordentlig. För att Kalle skall ha en framtid behövs det positiva med projektet lyftas fram och visa deltagare som lyckats uppger ett antal av respondenterna. Vägvisaren är det som kommer att användas och att den gav snabbt resultat säger ett antal av respondenterna. Det uppgavs bland annat att vägvisare gav snabbt svar och deltagarna blev mer uppmärksamma på brytperspektiv. Även att vägvisaren i kombination med praktiken gav deltagarna svar på vilken väg de skulle gå uppgavs.

”Kalle föder ringar på vattnet.”

För att projektet skall kunna vidareutvecklas och finnas på fler kontor är i stort sett samtliga respondenter ense om att information är den stora nyckelfaktorn. Viktigt är att visa på bra resultat och att deltagare har lyckats i sitt val av otraditionella yrken. Respondenterna uppger att det är genom olika informationskanaler som de har kommit i kontakt med Kalle och att informationen om Kalle måste fortsätta. Viktigt är att informationen kommer till handläggarna genom t ex att projektledaren kommer ut och informerar då informationsflödet är stort överhuvudtaget inom Arbetsförmedlingen. Ett förslag är att få in Kalle i vardagen genom att exempelvis att ha en Kallegrupp varje vecka som gruppaktivitet. Detta gör Kalletänkandet till ett ordinarie tänkande genom att implementera tanken hos handläggarna uppger en respondent.

Kalle kan prioriteras bort då det är tidskrävande, mer akuta uppgifter som måste göras får förtur. Det är idag svårt att få tiden att räcka till uppger en handläggare.

Projektet måste drivas av eldsjälare och ett genuint intresse för jämställdhet och människor är viktiga faktorer säger respondenterna. Genom att hålla jämställdhetsdialoger kontinuerligt tror flertalet av respondenterna att folk mer och mer kan våga välja otraditionella yrken.

”Inte bara prata kvinnliga respektive manliga yrken utan prata yrken i stort.”

5 Analys och diskussion

I detta kapitel kommer de kopplingar och reflektioner som gjorts mellan teori och resultat att beskrivas samt reflektioner. Det kommer även reflekteras över uppsatsens totala validitet.

5.1 Jämställdhet utifrån Brytprojekt Kalle

Regeringen och riksdagen har ansvaret för sysselsättningen och arbetsmarknadspolitiken. Det övergripande syftet med det är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. Med detta i fokus ska jämställdhetslagen motverka den könssegregerade arbetsmarknaden⁸⁴. Resultat av denna studie visar att chefer och handläggare bör ha jämställdhet i åtanke för att det ska bli i fokus för deras dagliga arbete. Kalle skapar eftertanke och på så sätt reflekterar deltagarna över hur de kan uppnå förändring och bryta de könsmonster som finns inom arbetsmarknaden. Utifrån detta ställer vi oss frågande om det finns typiska kvinnliga respektive manliga jobb. Om vi slutar tänka i kvinnligt och manligt och istället ser utifrån yrket och inte utifrån kön skulle detta kunna leda till att arbetslösheten minskar genom att arbetsmarknaden inte blir uppdelad i två (kvinnlig och manlig) utan blir *en* arbetsmarknad.

En könssegregerad arbetsmarknad gör värdediskriminering möjligt. Detta innebär bland annat att kvinnor har lägre lön än män. Värdediskrimineringen är riktad mot yrken och inte mot individer⁸⁵. Utifrån resultatet har inte någon värdediskriminering upptäckts inom Arbetsförmedlingen. Däremot är chefer och handläggare medvetna om att det finns på arbetsmarknaden och uttalar att detta är ett problem som måste åtgärdas. Vi anser att det i dag finns en värdediskriminering på arbetsmarknaden eftersom det är tydligt att kvinnliga yrken, som t ex inom sjukvården, har lägre löner än manliga yrken. När de yrken som tidigare varit manliga blir kvinnliga sjunker lönen. Den vertikala könssegregeringen på arbetsmarknaden är på väg att förändras men det kommer att ta tid⁸⁶. Vi har lagt märke till att kvinnor oftare sitter på chefspositioner än tidigare, men för att detta ska bli helt accepterat måste jargongen förändras. Regeringen har föreslagit att kvotera in kvinnor i företagsstyrelser. Vi ställer oss frågan om detta verkligen är rätt sätt att lösa problemet. Som vi ser det skapar det förmodligen fler problem än vad som finns idag, det blir inte jämställt om man kvoterar in personer. Jämställdhet bygger på att alla ska ha samma förutsättningar och så är inte fallet om kvotering sker.

⁸⁴ <http://www.sweden.gov.se/sb/d/6497/a/60027>, 2006-04-18

⁸⁵ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

⁸⁶ IBID

Kvinnor och män på samma arbetsplatser med samma utbildning får oftast olika arbetsuppgifter. Vi undrar vad detta grundar sig på. Vår tolkning av detta är att det återigen är de värderingar och attityder som måste ändras för att det skall vara möjligt för kvinnor och män att ha liknande villkor. Trots att kvinnor och män genomför liknade arbetsuppgifter så skiljer det på lön och detta gäller både hög och lågavlönade.

Jämställdhetsfrågor ligger i fokus för chefers och handläggares arbete. Det är deras uppgift att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden enligt respondenterna. Resultatet visar att de inom organisationen är medvetna om segregationen och försöker rekrytera in män och personer med utländsk bakgrund. I strävan efter en mer jämställd arbetsplats bör man vid nyrekrytering föra fram jämställdhetsfrågor. De anställda har genomgått en jämställdhetsutbildning via deras intranät. Resultatet visade att utbildningen skapade diskussioner på gott och ont. Uppfattningarna om utbildningen varierade då några respondenter ansåg att utbildningen var tidskrävande och inte direkt givande. Andra ansåg att utbildningen var bra och skapade diskussioner om jämställdhet. Jämställdhet ligger i fokus för det dagliga arbetet på arbetsförmedlingen. Vi undrar dock om det tillräckligt med en e-utbildning utan specifik uppföljning. Många av respondenterna uttalade att de följt utbildningen eftersom det var ett ”måste” men att det sedan rann ut i sanden.

5.2 Förändring utifrån Brytprojekt Kalle

Argyris menar att individen påverkas av de förändringar som sker i samhället. Det är samhällsförändringar som skapar förändringar hos individen och organisationen. Samhällets normer, värderingar och ekonomiska utveckling påverkar individen utifrån vad som kan vara möjligt⁸⁷. Det övergripande syftet för de jämställdhetspolitiska målen; ”*kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*”⁸⁸ kan kopplas till detta. Några respondenter uttalar att kvinnor ses som mer förändringsbenägna än män. En fråga är om detta kan kopplas till att fler män är arbetsgivarchefer och detta i sin tur påverkar jämställdheten. Vi anser att alla individer ska ha makt att vara delaktiga i utformningen av samhället. Påverkan av arbetsgivare kan göra att samhället i sig förändras och ett mer jämställt samhälle kan växa fram.

Utifrån resultatet anses det lättare för män att komma in i kvinnodominerade yrken än vad det är för kvinnor att komma in i mansdominerade yrken. Män anses överlag vara välkomna in i kvinnliga yrken. En anledning till detta kan det vara att kvinnor anses mer förändringsbenägna och ser fram emot att få in en man i organisationen.

⁸⁷ Argyris, Chris (1967) *Current perspectives in social psychology* S.ed. Oxford University Press; USA

⁸⁸ <http://www.sweden.gov.se/sb/d/6497/a/60027>, 2006-04-18

Genom att få in en man inom t ex sjukvården har det visat sig att det oftast blir en intern könssegregering eftersom männen oftast får tyngre arbetsuppgifter. Återigen ser vi att värderingar och attityder spelar en stor roll. Kan detta kopplas till varför kvinnor har svårare att komma in i manliga yrken? De anses inte ha den fysiska förmågan att genomföra ett tungt arbete på samma sätt som män. Män kanske delvis känner sig hotade av att det kommer in kvinnor på deras område. Kanske är män rädda att den makt som de innehar skall ifrågasättas och kanske känner de sig hotade.

Resultatet visar att handläggare har möjlighet att påverka arbetsgivare på så sätt att de kan välja vilken sökande de ska rekommendera till det utlysta arbetet. Handläggarna kan välja att bortse ifrån om arbetsgivaren nämnt ett specifikt kön på individen för att i stället se "rätt individ på rätt plats". Respondenterna uppger att personalen på Arbetsförmedlingen är förändringsbenägna. Vidare ser de sig som jämställda men att de borde blir det i allt större utsträckning vad gäller jämn fördelning av könen bland de anställda.

Arbetsförmedlingen kan ses som förändringsbenägen då det krävs att de som offentlig organisation följer de riktlinjer som regering och riksdag sätter upp. Dessa riktlinjer ändras från år till år och kan därmed generera att förändringar måste ske. Undersökningens resultat visar att respondenterna anser att Arbetsförmedlingen är förändringsbenägen och att de måste vara det. Nya direktiv kan komma och dessa kan göra att Arbetsförmedlingen måste ändra inriktning. Förändringsbenägenheten anser respondenterna varierar från kontor till kontor. En del menar på att mindre kontor förmodligen har lättare att ställa om sitt arbetssätt och därmed bör ses som mer förändringsbenägna. Däremot kan det ta längre tid för dem att anpassa sig då nya saker oftare kommer till de större orterna först och sen sprider sig till mindre orter. Det uttalas att större kontor oftast har längre informationsvägar än mindre kontor beroende på antalet anställda. Kontor på mindre orter är förändringsbenägna men det är kanske svårt att genomföra förändringar ut mot de sökande. Förändringar tar mycket tid och den tiden finns inte. De har svårt att avsätta individer som kan jobba med projekt som t.ex. Projekt Kalle. I en sådan situation är det bra för mindre kontor att kunna ta till sig delar av ett koncept som t.ex. vägledningsmetoden i Projekt Kalle. Det är viktigt för mindre kontor att uppmuntra de individer som vill bryta de traditionella köns mönstren. Större kontor har ont om tid eftersom de har en större mängd sökande och kanske inte kan skapa den relation till sina sökande som mindre kontor förmodligen kan.

5.3 Värderingar och attityder utifrån Brytprojekt Kalle

Enligt Ahrne måste en individ som kommer in i en organisation ta till sig de normer, värderingar och regler som finns i organisationen⁸⁹. Utifrån det resultat som framkommit anser respondenterna att Arbetsförmedlingen är jämställd. Vi anser att de inte är jämställda då det inom Arbetsmarknadsverket finns fler kvinnor än män inom organisationen. Däremot kan man inte säga att segregeringen upphör bara för att det är jämställt mellan könen, det vill säga lika många män som kvinnor som arbetar inom organisationen.

Inom Arbetsförmedlingen finns olika arbetsuppgifter och specialinriktningar vilket vi kan tolka som vertikal könssegregering. Ordet genus används för att öka jämlikheten och motarbeta kvinnors underordning i olika situationer⁹⁰. Enligt resultatet finns det flertalet kvinnliga chefer inom organisationen och detta kan vara en bidragande faktor till att det inte syns tydliga tecken på att det råder en vertikal könssegregering. Respondenterna har inte reflekterat över om jämställdhetsfrågan kan relateras till en kvinnlig eller manlig chef. Däremot anser de att det är avgörande vem som presenterar jämställdhetsfrågan och på vilket sätt det görs. Vi anser att ett hinder för handläggarna kan vara om de ser de sökande i specifika könsroller. Organisationen är medveten om detta hinder och ser det som en svår fråga. Organisationen måste förmå handläggare att inte bli begränsade i sin syn på kvinnlig och manligt.

Attityder kan beskrivas som individens psykologiska föreställningar om vad hon tycker och tänker om sin omvärld⁹¹. Detta kan kopplas till att respondenterna anser att Arbetsförmedlingen är förändringsbenägen. Arbetsförmedlingen måste rätta sig efter vad som händer i samhället och hur deras direktiv förändras. Att arbeta på Arbetsförmedlingen ses av respondenter som ett kvinnodominerande yrke. Detta kan vara ett resultat av att den utbildning som krävs för att arbeta där är kvinnodominerande. Resultatet visar att det inom arbetsmarknadsverket finns många olika projekt och det är svårt att ha kännedom om alla. Några respondenter uppger att projekt förändrar deras sätt att arbeta. Detta uppfattas som positivt eftersom individen utvecklas och får nya erfarenheter.

Tankar kring kvinnliga och manliga yrken har funnits länge. Enligt respondenter kan synen på jämställdhet påverkas av generationsskillnader. Respondenterna menar att den yngre generationen är mer förändringsbenägen när det gäller att bryta traditionella könsmonster. Genom att kvinnor och män väljer olika yrken skapas en könssegregerad arbetsmarknad.

⁸⁹ Ahrne, Göran (1999) *Organisationer och samhälle – analytiskt perspektiv*, Studentlitteratur, Lund

⁹⁰ Wahl, Anna Holgersson, Charlotte Höök, Pia & Linghag, Sophie (2000) *Det ordnar sig*, Studentlitteratur, Lund

⁹¹ Berglund, Tomas (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA – Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*, Göteborgs Universitet Sociologiska institutionen, Göteborg

Brytprojekt Kalle försöker ändra denna uppdelning genom att förändra synen på könsskillnader och de otraditionella yrkena. Handläggarna försöker uppmuntra de sökande som är intresserade av att prova på otraditionella yrken. Praktik är ett sätt att uppmuntra de sökande att prova på otraditionella yrken. Praktiken skapar möjligheter för de sökande att bli mer medvetna om vad de kan jobba med. Samtidigt kan praktiken och vägledningen möjliggöra att sökande kan prova på sina drömyrken och bli medvetna om vad som krävs för att uppnå det. Om värderingar och attityder i samhället förändras kommer då individer att utbilda sig till det de verkligen vill eller är det något annat som kommer att styra ens yrkesval? Vi anser att det är upp till individen själv att välja utbildning och arbete. Utbildning och yrkesval styrs av värderingar och attityder i samhället.

Resultatet visar att den metodik som används för projekt Kalle inte bara skulle kunna användas till mer än att bryta traditionella könsmönster utan också att skapa motivation till arbetssökande. För att jämställdhetsfrågor skall bli väl bemötta krävs att de läggs fram på ett mer intressant sätt än vad som görs idag. Vi ifrågasätter hur det kommer sig att jämställdhetsfrågor verkar vara något som ligger kvinnor mer varmt om hjärtat än män. Är det att kvinnor ses som det underordnade könet och män som det överordnade. Känner män att de har de bra som det har det och inte har behov att förändra? För att jämställdhet ska kunna skapas gäller det att det är jämställt från båda håll. Kvinnor ska inte ha fler fördelar bara för att de är kvinnor och män ska inte behöva göra eftergifter bara för att de är män. Alla har vi lika värde och varför då inte försöka kämpa tillsammans?

Socialisationsprocessen återspeglar kontinuitet och förändringar som sker i samhället. Detta innebär att överföring av normer och värderingar kan se annorlunda ut i olika generationer⁹². Resultatet visar att synen på jämställdhet kan variera utifrån generationer. Den yngre generationen är inte lika påverkad som den äldre av könssegregerade föreställningar. Detta kopplar vi till socialiseringsprocessen då generationer fostras olika och värderingar kan skifta från generation till generation. Vi menar att föräldrars yrken och utbildning kan styra ungdomar, antingen så följer man i sina föräldrars fotspår, vilket var vanligare förr. Eller så väljer man att helt bryta detta mönster och göra det som känns rätt för en själv. Samtidigt förmodar vi att de värderingar och attityder man växer upp med finns där någonstans och kommer fram förr eller senare. Individer förändras ständigt och lär sig av erfarenheter. Resultatet visar att den yngre generationen har lättare att bryta traditionella könsmönster än vad den äldre har. Det är mer acceptabelt att man som ung gör ett otraditionellt yrkesval. Vi undrar hur detta kan gå ihop med att svenska befolkningen ska höja sin utbildningsnivå. Genom att allt fler får akademisk utbildning råder det brist bland t.ex. hantverkare.

⁹² Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund

En mer jämställd arbetsmarknad kan innebära att fler individer väljer bort att studera vidare, då de som väljer bort att studera vidare i större utsträckning kan vara män. Vi anser att det inte kommer bli så eftersom fler kvinnor väljer att läsa vidare än tidigare. Resultatet visar att kvinnor har svårare att komma in på de mansdominerade yrkena än vad män har att komma in på de kvinnliga områdena. Vi undrar om det återigen är de gamla mönstren som gör sig gällande. Att kvinnor är svagare än män och inte har samma förmåga att klara av tunga arbeten är ett gammalt synsätt som ligger kvar sedan arbetsmarknadens framväxt. Detta har skapat den könssegregerade arbetsmarknaden samt dess olika dimensioner. Den horisontella könssegregeringen är tydlig på den svenska arbetsmarknaden då det är en uppdelad arbetsmarknad, det vill säga en kvinnlig och en manlig arbetsmarknad⁹³. Brytprojekt Kalle har sitt ursprung i att försöka ena dessa två arbetsmarknader till en. Vi menar att det förmodligen kommer att ta väldigt lång tid då det innebär att de värderingar och attityder som finns i samhället måste förändras.

Enligt respondenterna är vägledning viktigt eftersom det skapar en insikt i individens behov och målsättning för yrkeslivet. Kalles metod för vägledning ökar insikten vad individen är kapabel till. Insikten gör möjligen att eventuella ”drömjobb” inte är aktuella längre då individen inser att det krävs för mycket av dem för att uppnå det. Dessa behov och målsättningar kan kopplas till förhållanden i organisationen. Det är viktigt att identifiera vad varje individ har för behov. Kalle kan skapa en möjlighet att reflektera över sig själv och sin situation för både chefer, handläggare och sökande.

Vi undrar om tiden för Kalle räcker till? Vägledning är en lång process som tar tid, erfarenheter måste ibland mogna fram. Kalle kan ses som ett utmärkt sätt att få igång en tankeprocess inför förändring, det väcker tankar och idéer om vad som kan komma. Det gäller att våga och för att kunna göra det behövs ordentlig uppföljning och stöd för de som är lite osäkra. Det kan vara så att det dyker upp saker som försvårar en förändring en tid efter att Kalle är genomfört. Hur skall individen handskas med det? Vi anser att handläggarna bör vara medvetna om vad det är deras sökande går igenom i denna process.

Vi menar att ändra på attityder och värderingar som finns i den befintliga organisationen är inte det enklaste. En respondent uttalar att det är lättare att lära en individ nya saker än att ändra dennes värderingar. Genom att införa Brytprojekt Kalle kan förändring av dels chefer och handläggare ske samt de sökandes syn på jämställdhet förändras.

⁹³ SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

Kolb's syn på lärande är att det är en process som baseras på konkreta upplevelser⁹⁴. Detta kopplar vi till Projekt Kalle då det handlar om att ändra syn och tankesättet på kvinnliga och manliga yrkesområden. De arbetssökande får alltså ta sina erfarenheter reflektera över dem och dra slutsatser, sedan prova t.ex. nya yrkesområden. Kolb menar att feedback processen är viktigt för att skapa ett målinriktat handlande och värdering av dess följder⁹⁵. Detta kan vi koppla till att respondenterna uppger att det är viktigt med vägledning och att följa upp vägledningen. Uppföljning är viktigt för att säkerställa att individen har tagit till sig det nya synsättet och förändrats.

Ytterligare en syn på lärande som vi kopplar till förändring har Argyris som menar att människor redan har förutbestämda beteendemönster för situationer som vi befinner oss i. Människor handlar på olika sätt i olika situationer. Hur vi tror vi beter oss och hur vi faktiskt beter oss är två skilda saker. Skillnaden kan vara svårt att uppfatta för en del individer⁹⁶. Detta anser vi kan sammankopplas med Brytprojekt Kalle då det skapar en medvetenhet om jämställdhet och på så sätt kan förändra synen på den könssegregerade arbetsmarknaden. Detta genom att individer vågar bryta det traditionella yrkesvalen och inte fortsätta i det gamla mönstret.

Vi kan se likheter mellan Kolb's teori om lärande och Argyris singel- och double-loop lärande. Båda teorierna utgår från att individer kan ändra sig och är förändringsbenägna. Men är individer verkligen i så stort behov av att förändra sig? Vi menar att individer lär sig av sina misstag men samtidigt ställer vi oss frågande till om alla verkligen försöker förändra det beteende som framkallade misstaget. Argyris menar att alla individer inte gör det och detta kan vi se som ett problem för Projekt Kalle. I Projekt Kalle är det viktigt att ta in individer som verkligen vill förändras men en respondent uttalar att vägledning är en lång process som inte kan genomföras under så kort tid som Projekt Kalle varar. Vi ställer oss frågande till om uppföljningen av de sökande efter projekt Kalle bör utökas och göra större. Förändring tar tid även om man som enligt Kolb förändrar måste man prova det man förändrar för att sedan observera och reflektera över den förändring som gjorts. Återigen undrar vi om tiden är tillräcklig för projekt Kalle. Kanske det borde finnas en uppföljning för de individer som genomgått projektet efter en viss tid. Att ändra värderingar och attityder är inte det lättaste men återigen måste man få till någon form av lärande. Detta kan vi koppla till Kolb och Argyris.

⁹⁴ Kolb, David A (1984) *Experiential Learning – Experience as the source of learning and development*, Prentice Hall P T R, Engelwood Cliffs, New Jersey

⁹⁵ IBID

⁹⁶ Argyris, Chris (1967) *Current perspectives in social psychology* S.ed. Oxford University Press; USA

Durkeheim menar att socialiseringen är en livslång process och att vi kan förändras⁹⁷. Alla kan förändras bara man vill det och det är här vi ser att projekt Kalle kommer in. För att få vara med i Kalle måste man vilja våga bryta de traditionella köns mönstren.

Vi anser att Projekt Kalle är en utmärkt metodik till förändring av attityder och till att bryta mönster, samtidigt bidrar Kalle till att få individer att ändra inställning till olika yrken. Brytprojekt Kalle riktar sig till alla individer på arbetsmarknaden men utifrån resultatet har vi märkt att det blivit övervägande ungdomar som har blivit anvisade till projektet. Det kanske beror på att just ungdomar som grupp är prioriterad. Vi frågar oss om det kan vara så att arbetsförmedlarna gärna vill ha in ungdomar i någon arbetsmarknadspolitiskt program så att de försvinner från den öppna arbetslösheten och då inte går att mäta. Samtidigt så frågar vi oss också om ungdomar verkligen är rätt målgrupp. Det kan vara bättre att rikta sig till äldre individer då de har erfarenhet av arbetsmarknaden, något som ungdomar inte har i samma utsträckning. Dock anser vi att ungdomar till viss del lättare kan ändra sitt yrkesval. Äldre personer har fler faktorer (t.ex. familj) att ta hänsyn till vid ett eventuellt yrkesbyte. Resultatet visar att Projekt Kalle är tidskrävande men mycket positivt eftersom individen får nya erfarenheter som gör att han/hon utvecklas. Kalle är ett bra projekt med tanke på att man får prova på yrken via praktik. Eftersom arbetsmarknaden idag är väldigt ”tuff” kan det vara svårt för dagens ungdomar att veta vad de vill. Genom att testa yrken via praktik kan ungdomar få mer insikt om arbetsmarknaden och kanske på så sätt lägga drömyrket på ”hyllan”, och därmed få större valmöjligheter i val av yrke.

5.1 Förslag till arbetsförmedlingen på förändringar och kompletteringar av Brytprojekt Kalle

Ett förslag från respondenterna är att för att få en kontinuitet i projektet kan det t.ex. köras i Helsingborg och på så sätt jobba över gränserna för att få rätt individer till projektet. Respondenterna kan också se att det blir en lite motivationströskel för de sökande som skall vara med eftersom de kanske måste resa.

En respondent uttalade att det finns en arbetsmiljöstrimma idag och då borde man försöka få till en jämställdhetsstrimma och på så sätt få in jämställdhet i det dagliga arbetet.

Ytterligare ett förslag från respondenterna är att inte enbart använda Kalle som ett brytprojekt utan se det som en vägledningssituation. Lägg in bryt som ett inslag i alla vägledningssituationer.

⁹⁷ Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund

Vi anser för att kunna hålla jämställdhetsfrågor färskare och för att få in jämställdhetsfrågor ytterligare i det dagliga arbetet bör Arbetsförmedlingen ha seminarium och workshops.

En respondent uttalade att tre veckor är för lång tid och föreslog att man skulle korta ner tiden och kanske bara köra den på en vecka i stället för tre, detta för att minimera tidsåtgången. Ytterligare förslag var att låta Kalle fortsätta som det är idag och att aktivitetshandledaren fortsätter att komma ut till kontoren och hålla i det. Tiden på kontoren inte räcker till och det är svårt att avsätta en individ att jobba med detta enbart under tre veckor.

Kalle måste presenteras på ett intresseväckande sätt för chefer och handläggare på kontor som inte ännu varit med och framförallt är det viktigt att visa bra resultat. Framför allt anses det att informationen bör ske personligen via träffar där kanske både projektledare och aktivitetshandledare medverkar. Vid dessa träffar berättas om projektet men handläggare och chefer får också tillfälle att ställa frågor om projektet. De kanske också ska ta med sig individer som har lyckats att bryta och som kan berätta hur de har upplevt Kalle och hur de gick vidare. Informationsmängden är stor idag och det är lätt att projektet blir bortprioriterat om det bara är ”vanlig” information. Det måste väcka uppmärksamhet på ett positivt sätt.

Respondenter har uppgett att det är viktigt att försöka få till någon form av uppföljning. Ett förslag från oss är t.ex. att efter några månader samla Kallegrupper på respektive kontor. Då kan man se hur det har gått för de olika individerna och låta dem motivera varandra och dela med sig av sina erfarenheter.

5.2 Reflektioner om uppsatsen

Det gemensamma för oss författare är att vi har en likvärdig akademisk bakgrund. Däremot kompletterar vi varandra vad beträffar varierande ålder och bakgrund. Eftersom vi läser Arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling finns det en risk att vi, genom vår utbildning, ser på det valda problemområdet på ett likartat sätt. Våra erfarenheter bildar på så sätt en utgångspunkt för vår uppsats och påverkar det sätt som vi samlar in empiriska data på och hur vi sedan tolkar den⁹⁸.

Vår uppdragsgivare har varit en bidragande faktor till att ämnet blev aktuellt för oss och de har varit en drivande faktor i vårt uppsatsskrivande. De har stått tillförogande att hjälpa oss med material om Brytprojekt Kalle och även med att hitta bra intervjupersoner. Detta har gemensamt bidragit till att vi har fått ett bra resultat enligt vår mening.

⁹⁸ May Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*, Studentlitteratur, Lund

Själva uppsatsarbetet har vi funnit meningsfullt och intressant. Vi har fått en annan insikt om hur Arbetsförmedlingen fungerar och arbetar. Det är ett ämne som ligger i tiden och är ständigt aktuellt i och med de jämställdhetspolitiska målen.

Från intervjupersonerna har bra och välformulerade svar erhållits, däremot kan det inte bortses ifrån att de möjligen kan ha svarat politiskt korrekt. Det resultat som framkommit är avgörande för urvalet av respondenterna. Med ett annat urval hade förmodligen annorlunda resultat framkommit.

6 Referenser

I detta kapitel kommer det att redogöras för de referenser som har använts i uppsatsen.

6.1 Publicerade källor

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Aarum J (2000) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, Daleke Grafiska AB, Malmö

Ahrne, Göran (1999) *Organisationer och samhälle – analytiskt perspektiv*, Studentlitteratur, Lund

Alvesson Mats (2003) *Postmodernism och samhällsforskning*, Liber AB, Malmö

Andersen Heine & Kaspersen Lars Bo (red.) (1999) *klassisk och moderna samhällsteori*, Studentlitteratur, Lund

Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund

Argyris, Chris (1966) *Intergrating the individual and the organization*. John Wiley & Sons, Inc, USA

Argyris, Chris (1967) *Current perspectives in social psychology* S.ed. Oxford University Press; USA

Argyris, Chris (1999) *On Organizational Learning* Second edition Blackwell Business

Berglund, Tomas (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA – Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*, Göteborgs Universitet Sociologiska institutionen, Göteborg

Connell Robert. W. (2002) *Om Genus*, Daidalos, Göteborg

Denscombe Marty (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur, Lund

Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

Kolb, David A (1984) *Experiential Learning – Experience as the source of learning and development*, Prentice Hall P T R, Engelwood Cliffs, New Jersey

Lundahl, U & Skärvard, P-H (1992) *Utvecklingsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, Lund

May Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*, Studentlitteratur, Lund

Olofsson Jonas & Zavisic Maria (red) (2006), *Arbetslivsinstitutets årsbok 2006: Vägar till en öppnare arbetsmarknad*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Patel, Runa & Davidson, Bo (2003) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* Studentlitteratur Lund

Repstad Pål, (1999), *Närhet och distans – Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund

SOU 1996:56 (1996), *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90 – talets arbetsmarknad*, Stockholm

SOU 2004:43 (2004), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – Betänkanden av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*, Stockholm

SOU 2005:66 (2005), *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhets politiken mot nya mål*, Stockholm

Thurén, Torsten (2005), *Källkritik*, Liber AB, Stockholm

Wahl, Anna Holgersson, Charlotte Höök, Pia & Linghag, Sophie (2000) *Det ordnar sig*, Studentlitteratur, Lund

6.2 Opublicerade källor

Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Projektplan Kalle, utgåva: P1.2*, Arbetsmarknadsstyrelsen

Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Slutrapport Kalle, utgåva: P1.1*,
Arbetsmarknadsstyrelsen

Projektledare Brytprojekt Kalle (2006) *Flödesbeskrivning metod*, Arbetsmarknadsstyrelsen

Regeringsbeslut III 1 (2005) *Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende
arbetsmarknadsverket (AMV) och anslag inom utgiftsområde 13 Arbetsmarknad*, Regeringen

6.2.1 Internetkällor

<http://www.ams.se/RDFS:ASP?L=32491>, Arbetsmarknadsstyrelsen uppdaterad 2006-05-02,
2006-05-05

<http://www.ams.se/RDFS.asp?L=32486>, Arbetsmarknadsstyrelsen, uppdaterad 2006-04-12,
2006-05-05

<http://www.ams.se/RDFS.asp?L=57>, Arbetsmarknadsstyrelsen, uppdaterad 2006-04-12, 2006-
05-05

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/6497/a/60027>, 2006-04-18

6.2.2 Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Bilaga 2 – Bilder

Bilaga 1

Intervjuguide

Värderingar

Om det kommer in en manlig och kvinnlig sökande, som söker samma jobb, hur bemöter du dem?

- Hur motiverar du dem att gå vidare i sitt jobbsökande?
- Försöker du styra dem och i så fall på vilket sätt?

Jämställdhet

Hur skulle du beskriva dagens arbetsmarknad utifrån ett könsrelaterat jämställdhetsperspektiv?

Kan du beskriva jämställdhetsarbetet på din arbetsplats. Har ni någon speciellt jämställdhets arbete? Tror du att detta kan påverka projektet? Undersökningar visar på att det är en könsuppdelad arbetsmarknad.

- Upplever du det i din arbetsdag?
- Är det något du tänker på?
- Vad kan du bidra med?
- Anser du att det är något problem? På vilket sätt kan du beskriva?
- Vad kan arbetsförmedlingen göra för att förändra den könsuppdelade arbetsmarknaden?

Vad känner du till om projekt KALLE?

- Finns det behov av denna typ av projekt?
- Tror du att projektet har någon framtid? Varför?
- Finns det några liknande projekt som ni genomfört, vad har hänt med dem?
- Vad kan göras så att KALLE ska "lyckas"?
- Tror du att jämställdhetsarbetet som vi tidigare frågade om kan påverka projektet?

Förändring

Nya projekt uppkommer väl ofta, förändrar de ditt sätt att arbeta?

- Kan du beskriva på vilket sätt de förändrar och om förändringen leder till ett ändrat arbetssätt?
- Vad tror du behövs för att skapa intresse för att genomföra Kalle hos chefer och handläggare?

Vi har lagt märke till att många chefer är kvinnor, tror du att det har någon betydelse för projekt (KALLE) och på vilket sätt?

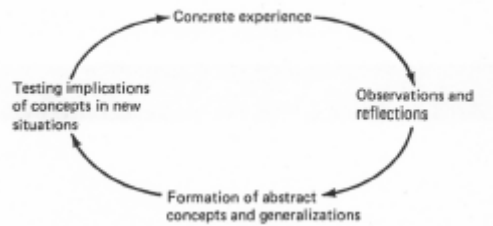
Hur tror du förändringsbenägenheten är bland chefer/handläggare på olika kontor, t.ex. stort kontor, litet kontor, mängden arbetssökande. Vad tror du kan ligga bakom det?

Vad kan du bidra med till KALLE?

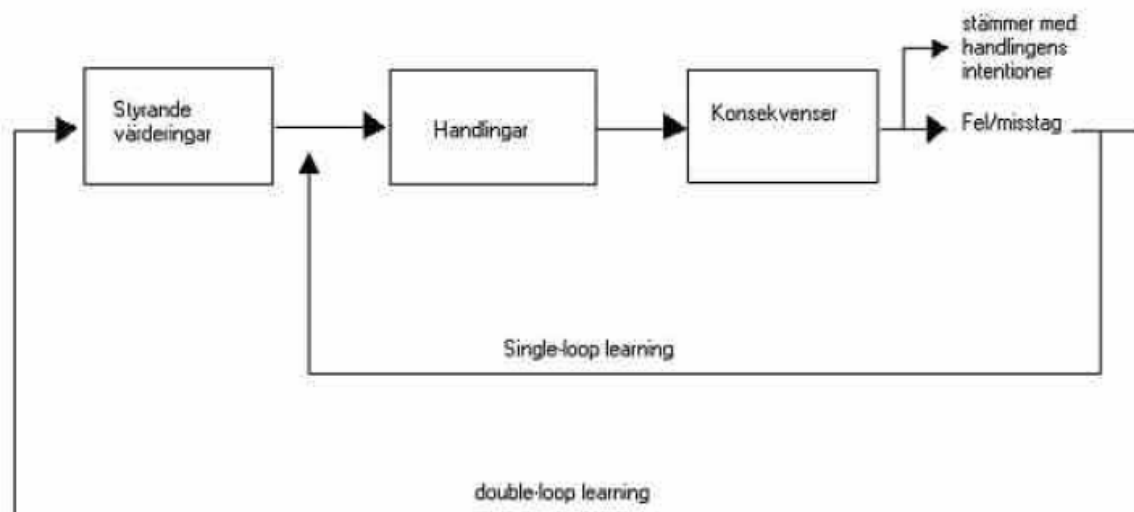
- Anser du att du har rätt kompetens för att kunna medverka?
- Vad för kompetens anser du behövs?

Bilaga 2

Bilder ifrån 3.10 Lärande utifrån ett individperspektiv



Figur 1 The Lewinian Experiential Learning Model⁹⁹



Figur 2. Double-loop lärande och single-loop lärande¹⁰⁰

⁹⁹ Kolb, David A (1984) *Experiential Learning – Experience as the source of learning and development*, Prentice Hall P T R, Engelwood Cliffs, New Jersey s. 21

¹⁰⁰ Argyris, Chris (1999) *On Organizational Learning* Second edition Blackwell Business