

UPPSALA UNIVERSITET
Institutionen för informationsvetenskap
Enheten för medier och kommunikation
D-uppsats i medie- och kommunikationsvetenskap
Framlagd HT 2007

Nätverkskommunikation för jämställdhet

Författare: Hillevi Good
Handledare: Ylva Ekström

Abstract

Title: Network communication for equal opportunities (Nätverkskommunikation för jämställdhet)

Number of pages: 47 (54 with enclosures)

Author: Hillevi Good

Tutor: Ylva Ekström

Course: Media and Communication Studies D

Period: Spring Semester 2007

University: Division of Media and Communication, Department of Information Science, Uppsala University

Aim: The aim of this essay is to study the possibilities to bring about change by the means of communication in two networks, focusing on the implementation of the Swedish Equal Opportunities Act.

Material and method: The study draws on data collected in an electronic survey among representatives of two networks consisting of representatives from trade unions and employer's associations. The material is analyzed using descriptive tools, cross tables and correlation matrices in which general characteristics as well as individual understandings of the network communication are presented and discussed.

Main results: The general results indicate that the network communication serves important purposes, such as providing support and motivation for the members and changing attitudes towards equal opportunities. The analysis suggests that the network members have good communicative possibilities to serve as agents of change within their organisations. Moreover, there is an observed relation between, on the one hand, organizational context and, on the other hand, the network members' own communicational behaviour and their experienced possibility to influence their organizations.

Keywords: network communication, diffusion of innovations, behaviour change, Equal Opportunities Act

Sammanfattning

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i behovet av förändring när det gäller jämställdhet och jämställdhetsarbete i det svenska arbetslivet. Jämställdhetsarbete studeras som en innovation som kan spridas genom interpersonell kommunikation i människors personliga nätverk. Studieobjektet i uppsatsen är kommunikationen i två nätverk där medlemmarna är representanter från fack och arbetsgivarorganisationer. Nätverken har skapats av myndigheten Jämställdhetsombudsmannen, och syftet med uppsatsen är undersöka vilka förutsättningarna är för att bedriva ett effektivt förändringsarbete med hjälp av kommunikation i dessa nätverk.

Resultaten av undersökningen visar att nätverkskommunikationen fyller flera viktiga funktioner. Många medlemmar upplever att deras medverkan i nätverket ger dem stöd och motivation i jämställdhetsarbetet, och att de ofta sprider information de får från nätverket vidare. 25 procent av respondenterna tycker också att deras medverkan i nätverket har förändrat deras syn på jämställdhetsarbete. Nätverket har således en påvisbar effekt som bör bidra till att skapa förändring mot större jämställdhet, och utrusta medlemmarna för att fungera som förändringsaktörer i sina organisationer.

Resultaten pekar också mot att nätverket knyter ihop personer som har goda förutsättningar att fungera som förändringsaktörer och opinionsbildare i sina personliga nätverk. Medlemmarna förefaller vara aktiva kommunikatörer i jämställdhetsfrågor och befinna sig på centrala positioner i kommunikationsstrukturen i sina organisationer. Flera olika variabler som har med organisationskontexten att göra samvarierar med respondenternas upplevelser av sitt eget kommunikationsbeteende och möjligheter att påverka. Resultaten kan tolkas som att organisationens normer och regler för kommunikation påverkar individernas möjligheter att agera som förändringsaktörer och opinionsbildare för jämställdhet.

1 INLEDNING	6
1.1 JÄMSTÄLLDHETSLAGEN.....	7
1.2 JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN	8
1.3 NÄTVERKET	8
1.4 PROBLEMFÖRMULERING	9
1.5 DISPOSITION	9
2 TIDIGARE FORSKNING	10
2.1 ORGANISATIONSUTVECKLING OCH JÄMSTÄLLDHET	10
2.2 NÄTVERK FÖR JÄMSTÄLLDHET	10
2.3 FÖRETAGEN, FACKEN OCH JÄMSTÄLLDHETEN.....	11
2.4 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER.....	11
3 TEORETISKT RAMVERK	12
3.1 KOMMUNIKATION OCH FÖRÄNDRING	12
3.1.1 Det personliga nätverkets betydelse	13
3.1.2 Förändringsprocesser	13
3.1.3 Förändringsaktörer och opinionsbildare	14
3.1.4 Kommunikationsstrategier för förändring.....	15
3.2 JÄMSTÄLLDHETSARBETE SOM INNOVATION.....	15
3.2.1 En krånglig och onyttig innovation?	15
3.2.2 Motstånd	16
3.3 NÄTVERK OCH NÄTVERKSSTRATEGIER	16
3.3.1 Nätverk som utvecklar och förändrar.....	16
3.3.2 Organisationer i nätverk.....	17
3.4 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER.....	18
4 METOD OCH MATERIAL	19
4.1 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	19
4.1.1 Operationalisering.....	20
4.1.2 Bortfall.....	21
4.2 GENOMFÖRANDE.....	22
4.2.1 Enkätformulering.....	23
5 RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS	24
5.1 NÄTVERKENS MEDLEMMAR	24
5.1.2 Arbetsuppgifter.....	24
5.1.3 Formell position.....	25
5.1.4 Inställning i jämställdhetsfrågor	26
5.2 KOMMUNIKATION I NÄTVERKEN	28
5.2.1 Kontaktintensitet	28
5.2.2 Nätverkskommunikationens funktion	30
5.2.3 Stöd och motivation	30
5.2.4 Förändrade attityder	31
5.2.5 Konkreta metoder	32
5.2.6 Spridning av kunskap	33
5.3 NÄTVERKETS MEDLEMMAR SOM FÖRÄNDRINGSAKTÖRER	33
5.3.1 Kommunikationsaktivitet	34
5.3.2 Position i kommunikationsstrukturen	35
5.3.3 Upplevd påverkan	36
5.3.4 Position och inflytande.....	36
5.4 ORGANISATION OCH INDIVID.....	37
5.4.1 Formell position.....	37
5.4.2 Jämställdhet på dagordningen?.....	39
6 SAMMANFATTNING OCH SLUTDISKUSSION	42
6.1 MEDLEMMARNA SOM FÖRÄNDRINGSAKTÖRER.....	42

6.2 ORGANISATIONSKONTEXTENS BETYDELSE.....	43
6.3 EN EFFEKTIV STRATEGI?	44
REFERENSER	45

1 Inledning

Sverige är idag ett land med formellt sett jämställda lagar. Kvinnor och män har enligt lagstiftningen samma rättigheter och skyldigheter, men ändå är det tydligt att kvinnor som grupp missgynnas och diskrimineras inom flera samhällsområden. Inom arbetslivet tar kvinnor ut majoriteten av föräldraledigheten och får lägre löner än män. Den svenska arbetsmarknaden är en av de mest könssegregerade i världen och den stora majoriteten av cheferna är män.¹

För att komma tillrätta med dessa problem är svensk lag utformad så att arbetsgivare har ett stort ansvar för att aktivt motarbeta diskriminering på grund av kön. Ansvaret är både defensivt och proaktivt: arbetsgivarna får inte diskriminera arbetstagare, samtidigt som de också har ett ansvar att arbeta aktivt och målinriktat för att främja jämställdheten.² Den lag som reglerar detta är Jämställdhetslagen. Den nu gällande Jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 1992. Sedan dess har flera ändringar gjorts, bland annat tillkom kravet på att kartlägga löneskillnader på arbetsplatser 1994 och kravet på att analysera praxis om löner och anställningsvillkor 2001.³ Grundbestämmelserna i Jämställdhetslagen har dock varit desamma i mer än tio år. Trots det är det långt ifrån alla arbetsgivare som följer lagen.

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är den myndighet som har i uppgift att övervaka att Jämställdhetslagen följs. År 2006 startade myndigheten projektet Miljongranskningen, där man skulle granska hur 1200 företag med sammanlagt en miljon anställda levde upp till lagens krav. I slutet av februari 2007 hade 333 arbetsgivare granskats. Av dessa bedömdes 20 leva upp till lagens krav utan att behöva göra korrigeringar eller lämna kompletterande uppgifter.⁴ År 2005 genomförde JämO tillsammans med SCB en undersökning om hur arbetsgivare arbetade med aktiva åtgärder för att främja jämställdheten. Det visade sig då att endast 30 procent av de privata arbetsgivarna hade en aktuell version av den jämställdhetsplan som lagen kräver.⁵ Lönekartläggningsarbetet möter stort motstånd hos många arbetsgivare, och i februari 2007 gick företrädare för flera arbetsgivarorganisationer ut med kraftig kritik mot JämO:s myndighetsutövning.⁶

Att endast lagstifta räcker alltså inte. För att åstadkomma ett mer jämställt arbetsliv krävs att gamla invanda föreställningar om kvinnligt och manligt ifrågasätts och att maktstrukturer förändras. Jämställdhetsarbete kräver social förändring; förändring av beteenden som har sin grund i samhälleliga normer och värderingar. Sådant tar tid och det är tydligt att det krävs ett aktivt förändringsarbete för att nå målet. I denna uppsats kommer jämställdhetsarbete studeras som en social innovation, som en ny social praktik vars spridning innebär förändringar vad gäller människors beteenden. Här kommer jag att ansluta mig till den forskningstradition som säger att innovationer och nya fenomen sprids med hjälp av kommunikation i personliga nätverk.⁷ Spridningen av innovationer har studerats inom många discipliner, bland annat sociologi, företagsekonomi, socialantropologi och psykologi. Innovationerna som har studerats har varit många och vitt skilda: nya sädeslag, tekniker för sjukvård, byggnadsstilar och sexuella vanor är några exempel. I denna uppsats kommer jag att lägga ett kommunikationsteoretiskt perspektiv på

¹ <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/statistik.asp>

² Wahl m fl. (2001), s. 169

³ <http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>

⁴ <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=626343>

⁵ SCB och JämO (2007), s. 31ff

⁶ <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=631520>

⁷ Se t ex. Rogers (2003), s. 5, Borell & Johansson (1996), s. 32ff

spridningen av innovationen jämställdhet och jämställdhetsarbete. Det kommer jag att göra genom att studera kommunikationen i ett nätverk av fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Nätverket har initierats av JämO, och kan betraktas som ett sätt att försöka främja och sprida jämställdhet i arbetslivet genom nätverkskommunikation.

1.1 Jämställdhetslagen

Den innovation som studeras i uppsatsen är det beteende eller sociala praktik som Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivare och fack. Jämställdhetslagen bygger på principen att det är de kollektivavtalslutande parterna som har huvudansvaret för att lösa gemensamma jämställdhetsproblem.⁸ Ansvaret för det målinriktade jämställdhetsarbetet ligger hos arbetsgivaren, men det ska enligt lagen ske i samverkan med arbetstagarerna, som oftast representeras av de fackliga organisationerna. I praktiken betyder det att samverkan oftast sker med de lokala fackliga organisationerna på arbetsplatserna. Facket har en viktig roll när det gäller att se till arbetstagarernas synpunkter och önskemål förs in i jämställdhetsplanen, samt att övervaka att planens utfästelser sedan blir verklighet. Facken är också de som i första hand har ansvar för att företräda medlemmar i tvister om könsdiskriminering.⁹

Som tidigare nämnts ska arbetsgivarna åtyda förbudet mot diskriminering på grund av kön. Dessutom har arbetsgivarna ansvar för att bedriva ett aktivt arbete för att främja jämställdheten inom den egna organisationen. Det betyder att arbetsgivarna ska skapa arbetsförhållanden som passar både kvinnor och män, underlätta för de anställda att kombinera arbete och föräldraskap, förebygga och förhindra sexuella trakasserier, arbeta för att bryta könssegregeringen på arbetsplatsen, samt kartlägga och åtgärda löneskillnader mellan kvinnor och män.¹⁰

Enligt Jämställdhetslagen måste arbetsgivare med fler än 10 anställda varje år göra en jämställdhetsplan. Den ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att göra förhållandena inom verksamheten jämställda. Dessutom ska arbetsgivarna varje år göra en lönekartläggning, där man kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som kan betraktas som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningen ska åtföljas av en handlingsplan för jämställda löner.¹¹

Målet för de ansträngningar som Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivare och fack är jämställdhet. Den vanligaste definitionen av jämställdhet är att kvinnor och män ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla väsentliga områden i livet. Wahl mfl. skriver att jämställdhet, liksom demokrati, kan betraktas som ett rättesnöre, något att sträva mot.¹² I den här uppsatsen kommer jag därför inte som innovation diskutera jämställdheten i sig, utan jämställdhetsarbetet. Alltså det förändringsarbete som strävar mot ett tillstånd av jämställdhet mellan kvinnor och män.

⁸ <http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>

⁹ <http://www.jamombud.se/docs/Vadgorarbetsgivarafackenochhogskolorna.pdf>

¹⁰ Wahl mfl. (2001), s. 169

¹¹ Jämställdhetslagen (1991:433)

¹² Wahl mfl. (2001), s. 166

1.2 Jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen, som förkortas JämO, är det statliga organ som övervakar att Jämställdhetslagen efterlevs. JämO arbetar också med flera andra lagar som rör andra samhällsområden, till exempel grundskolan och högskolan.¹³ I denna uppsats koncentrerar jag mig på jämställdheten i arbetslivet och kommer därför bara att beröra Jämställdhetslagen.

JämO ska i första hand försöka se till att arbetsgivare frivilligt följer lagen. Det gör man genom att erbjuda rådgivning och metodutbildning om hur man kan främja jämställdhet på arbetsplatsen. Utredare på myndigheten granskar arbetsgivares lönekartläggningar och jämställdhetsplaner, och följer dem steg för steg i arbetet med att implementera lagens bestämmelser. Om arbetsgivaren vägrar att följa lagen kan JämO vända sig till Jämställdhetsnämnden som kan döma ut böter.¹⁴

JämO tar också emot anmälningar om könsdiskriminering från enskilda, och företräder dem i förhandlingar med arbetsgivaren i de fall där myndighetens jurister bedömer att det handlar om könsdiskriminering. Om en facklig organisation är villig att företräda den diskriminerade personen, så överlåter JämO ärendet till dem. Oftast går ärendena till förlikning, men annars kan JämO ta fallet till Arbetsdomstolen.¹⁵

JämO har också i uppdrag att mer allmänt sett medverka i strävandena att främja jämställdheten i arbetslivet. I den uppgiften ingår att informera allmänheten och sprida kunskap om lagens bestämmelser.¹⁶ JämO har således i uppdrag att bedriva ett aktivt informationsarbete i arbetet för kvinnors och mäns lika rättigheter.

1.3 Nätverket

I arbetet med att främja jämställdheten i arbetslivet är naturligtvis facken och arbetsgivarorganisationerna viktiga målgrupper och samarbetspartners. De samlar och representerar dem som Jämställdhetslagen berör, nämligen arbetsgivare och arbetstagare. Förutom den direkta kontakten med enskilda arbetsgivare och arbetstagare har JämO ett sedan länge etablerat nätverk av personer inom de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna. Ungefär 100 personer ingår i detta nätverk, som har nätverksträffar två gånger per år. Personerna som ska ingå i nätverken väljs ut av facken och arbetsgivarorganisationerna själva på central nivå. På nätverksträffarna träffas facken och arbetsgivarna oftast var för sig, men någon gång har man provat att föra samman dem. Kommunikationen i nätverket består främst av nätverksträffarna, men också av mailkontakt inför varje träff då man kommer överens om vad som ska tas upp under mötet.¹⁷

Syftet med nätverken är enligt en av JämO:s anställda att skapa en dialog mellan JämO, arbetsgivarna och facken. JämO informerar under nätverksträffarna om sin verksamhet; vad man har gjort sen sist och vad man planerar att göra i framtiden. Arbetsgivarna och facken berättar om sitt arbete, om villkoren på arbetsmarknaden och om de möjligheter och hinder de stöter på i sitt jämställdhetsarbete.¹⁸

¹³ Jämställdhetslagen (1991:433), Förordning (1991: 1438)

¹⁴ Förordning (1991: 1438) med beskrivning för Jämställdhetsombudsmannen

¹⁵ ibid.

¹⁶ ibid.

¹⁷ Intervju 2007-04-19

¹⁸ ibid.

Ur ett kommunikationsteoretiskt perspektiv är JämO:s nätverk med facken och arbetsgivarorganisationerna intressant. De interpersonella kontakterna och personliga nätverken lyfts i teorin fram som det mest effektiva sättet att sprida nya idéer och beteenden. JämO:s nätverk samlar representanter från arbetsgivarorganisationernas och fackens centralorganisationer vilket ger en teoretisk möjlighet att sprida information om jämställdhetsarbete och Jämställdhetslagen med hjälp av interpersonella kontakter ända ner till lokal nivå på enskilda arbetsplatser i hela landet. Denna teoretiska möjlighet bildar utgångspunkt i min uppsats, där jag kommer att undersöka de kommunikativa förutsättningar för att sprida innovationen jämställdhetsarbete i nätverken.

1.4 Problemformulering

Uppsatsen tar avstamp i behovet av förändring vad gäller jämställdheten och jämställdhetsarbetet i det svenska arbetslivet. Syftet med uppsatsen är att studera vilka möjligheterna och förutsättningarna är för att bedriva ett effektivt förändringsarbete med hjälp av kommunikation i JämO:s fackliga nätverk och arbetsgivarnätverk. Jag kommer att undersöka och diskutera vilken roll kommunikationen i nätverket kan spela i processen då jämställdhetsarbete ska spridas och implementeras i arbetsgivarnas och fackens organisationer. Syftet kan illustreras med följande forskningsfrågor:

- Hur ser de kommunikativa förutsättningarna ut för att medlemmarna i nätverken ska kunna fungera som förändringsaktörer för jämställdhetsarbete inom sina organisationer?
- Hur väl fungerar JämO:s kommunikationsinsatser i nätverket som strategi för att sprida innovationen jämställdhetsarbete?

1.5 Disposition

I nästföljande kapitel, kapitel 2, ges en kort introduktion till tidigare forskning som är relevant för studien. I kapitel 3 presenterar jag uppsatsens teoretiska ramverk, som både bildar utgångspunkt för studiens upplägg och fungerar som analysverktyg i tolkningen av resultaten. I kapitel 4 redogör jag för de metoder jag använt för att genomföra studien, och presenterar sedan resultat och analys i kapitel 5. I det sista kapitlet, kapitel 6, förs en avslutande diskussion kring uppsatsens resultat.

2 Tidigare forskning

I det här avsnittet ger jag en kort introduktion till den forskning som jag betraktar som en relevant bakgrund till uppsatsens studie. Det finns endast knapphändig forskning som fokuserar just på kommunikationens roll i jämställdhetsarbetet, och ännu färre studier finns det som har mitt specifika perspektiv där jämställdhetsarbete betraktas som en social innovation som sprids genom personliga nätverk. I den följande beskrivningen försöker jag dock teckna en bakgrundsbild till min studie genom att hämta pusselbitar från forskning om jämställdhet och organisationsutveckling, om nätverk för jämställdhet, och om fackens och företagens insatser i jämställdhetsarbetet.

2.1 Organisationsutveckling och jämställdhet

Förändringsprocesser som rör jämställdhet är ofta komplicerade och motsägelsefulla. Ulla Eriksson visar att det kan finnas motsägelsefulla bilder av kön i företag, vilket kan vara ett hinder i organisationsutveckling som har ökat jämställdhet som mål. Bevarande och konservativa budskap om kön kan existera sida vid sida med könsbrytande budskap och en vilja till förändring. Framsteg inom ett område kan följas av bakslag inom ett annat, och skapa en ojämn förändringsprocess.¹⁹

Det finns också en tendens att erfarenheter och lärdomar från jämställdhetsprojekt inte förmedlas vidare till en bredare publik. En rapport från NTG Argus²⁰ som belyser hur man kommunicerat resultaten från ett anta jämställdhetsprojekt inom Europeiska Socialfondens Equal-program visar att endast en liten del av erfarenheterna från projekten spriddes till en bredare publik. De kommunikativa insatserna riktades till största delen internt, till projektens deltagande organisationer. Författarna till rapporten slår fast att det fortfarande råder okunskap om vad jämställdhet i arbetslivet kan innebära, och efterlyser större ansträngningar för att sprida både goda och varnande exempel.²¹

2.2 Nätverk för jämställdhet

Nätverk har tidigare använts som verktyg i jämställdhetsarbete, och det finns några få utvärderingar av sådana projekt. Inga Britt Drejhammar visar att kommunikation kan vara ett viktigt verktyg för att lyfta upp jämställdhetsfrågor till ytan och hitta nya förslag och lösningar. Drejhammar har undersökt ett utvecklingsprojekt som genomfördes i slutet av 1980-talet, och visar att jämställdhetsfrågorna lätt glöms bort i organisationsutvecklingsprocesser. Enligt Drejhammar beror det på att kvinnor inte har tillgång till de arenor där verksamheten diskuteras. Genom att skapa nya kommunikationsstrukturer, där nätverk var ett viktigt verktyg, lyckades flera organisationer som Drejhammar studerade föra ihop människor som annars inte skulle ha mötts. Det ledde till nya erfarenheter och förändring av lästa föreställningars, vilket i sin tur öppnade för förändring.²²

¹⁹ Eriksson (2000), s. 286, 194

²⁰ NTG Jämställdhet Argus är en nationell temagrupp inom Europeiska Socialfondens Equal-program som har till syfte att motverka diskriminering i arbetslivet och på arbetsmarknaden. NTG Jämställdhet Argus sekretariat finns på Högskolan Halmstad.

²¹ Fürst Hörte & Isaksson (2007), s. 32, 53ff

²² Drejhammar (2001), s. 114f, 130ff

I Jämtland skapades i slutet på 1980-talet ett nätverk mellan statliga myndigheter med syftet att driva organisationsutveckling och jämställdhetsarbete. Etableringen av nätverket innefattade konferenser och kurser, där deltagarna fick diskutera och utbyta erfarenheter från sina olika arbetsplatser. Ett viktigt resultat av nätverkskommunikationen var att jämställdhetsproblematiken gick från att vara abstrakt och svepande beskriven till att bli förankrad i ett konkret sammanhang. Deltagarna diskuterade inte problem i största allmänhet, utan kunde utgå från bestämda verksamheter och situationer. På så vis kunde man också formulera åtgärder för att komma tillrätta med problemen.²³

2.3 Företagen, facken och jämställdheten

Fack och arbetsgivare har, som jag tidigare beskrivit i uppsatsen, viktiga roller att spela i jämställdhetsarbetet inom arbetslivet. Strax efter att den nu gällande Jämställdhetslagen trädde i kraft genomförde Eva Schömer en nationell studie av arbetsgivarnas jämställdhetsarbete inom tillverkningsindustrin. Studien visade att 50 procent av arbetsgivarna hade kunskap om jämställdhetslagens innehåll, och jämställdhetsplaner hade upprättats hos 21 procent av företagen. De jämställdhetsplaner som hade upprättats hade inte givit upphov till några genomgripande organisatoriska förändringar. Orsaken till det bristfälliga jämställdhetsarbetet uppgavs vara att jämställdhetsfrågorna var lågt prioriterade eller att det redan rädde jämställdhet på arbetsplatsen.²⁴

Inga-Britt Drejhammar och Birgit Pingel har undersökt hur de förtroendevalda inom fackförbundet Sif arbetar med jämställdhet på lokal nivå. Deras studie visar att det fackliga arbetet på arbetsplatserna sällan utgick från ett jämställdhetsperspektiv. De fackligt aktiva ansåg att deras arbetsplatser på det hela taget var jämställda. I undersökningen framkom också att motstånd hos arbetsgivarna, ointresse inom fackklubbarna och brist på kunskap utgjorde hinder i jämställdhetsarbetet.²⁵

I en jämförelse mellan de båda studierna av arbetsgivare och fack noterar Drejhammar och Pingel att jämställdhetsfrågan framstår som en "icke-fråga" ur båda sidornas perspektiv. Jämställdheten diskuterades inte och ansågs ha liten betydelse. Författarna skriver:

[det] kan hävdas att det kanske största hindret för jämställdhetsutveckling på arbetsplatserna är att det mellan arbetsgivare och förtroendevalda finns en påtaglig samsyn på det nuvarande jämställdhetsläget. Denna samsyn innebär att den egna arbetsplatsen på det stora hela är jämställd.²⁶

2.4 Sammanfattande kommentarer

Denna korta introduktion till tidigare forskning visar på jämställdhetsarbetets komplexitet. Förändringsprocesser mot ökad jämställdhet är motsägelsefulla och ojämna, och det råder brist på konkreta exempel på både bra och dåliga erfarenheter som kan vara vägledande i arbetet. Både fack och arbetsgivare har visat bristande engagemang för jämställdhetsarbetet, vilket delvis kan förklaras med att man upplever att arbetsplatserna redan är jämställda. Nätverkskommunikation lyfts fram som ett bra verktyg i arbetet för större jämställdhet i arbetslivet. Erfarenheter från tidigare nätverksprojekt visar att kommunikationen bidrar till att olika erfarenheter möts och att lästa föreställningar ifrågasätts och förändras. Nätverkskommunikation kan också bidra till att konkretisera jämställdhet som fenomen.

²³ Gustavsen & Hofmaier (1997), s. 59, 69

²⁴ Schömer (1999), s. 199

²⁵ Drejhammar & Pingel (2003), s. 7ff

²⁶ ibid., s. 16

3 Teoretiskt ramverk

I det här kapitlet presenterar jag uppsatsens teoretiska ramverk. Detta teoretiska ramverk fungerar som utgångspunkt för min undersökning och som analysverktyg i diskussionen kring resultaten. Vad som presenteras här är teoretiska element hämtade från olika teoribildningar, utvalda för att passa uppsatsens fokus. De teoretiska elementen finns här för att de erbjuder ett sätt att förstå kommunikationens roll i förändringsprocesser och nätverkskommunikation. Detta kompletterar jag med teorier om kön och jämställdhetsutveckling, för att få en förståelse för vilken roll kommunikationen kan spela i arbetet för att uppnå en jämställdare arbetsplats.

3.1 Kommunikation och förändring

Till grund för uppsatsen ligger uppfattningen om att kommunikation har en viktig roll att spela i förändringsprocesser. Kommunikation i sig kan vara en förändrande kraft, i den mening att det är en process där individer skapar och utbyter betydelser med varandra.²⁷ Heide mfl. beskriver den syn på kommunikation som jag ansluter mig till i denna studie. De skriver att kommunikation mellan människor skapar och upprätthåller olika sociala verkligheter och mentala bilder, som ligger till grund för hur vi tänker och agerar. Utbytet av mening i kommunikationsprocessen förändrar människors kunskaper, förståelse, känslor och handlingsberedskap, vilket i förlängningen också leder till beteendeförändringar.²⁸

Kommunikation kan medvetet användas av olika aktörer som medel för att driva förändringsprocesser och uppnå fastställda mål. Sådan kommunikation kallas ofta för strategisk kommunikation.²⁹ Målet för kommunikationen som undersöks i denna uppsats är att öka Jämställdhetslagens efterlevnad, vilket betyder att det här mer specifikt handlar om strategisk kommunikation som har beteendeförändring som mål.

Att åstadkomma beteendeförändringar är dock ingen lätt uppgift. Mänskligt beteende är ett resultat av attityder, normer och kulturella föreställningar som kan vara djupt rotade och svåra att påverka.³⁰ Detta är inte minst viktigt i den här studien där det handlar om beteenden som är kopplade till föreställningar om kön. En viktig teoretisk utgångspunkt för studien är att kön inte är något biologiskt givet och naturligt, utan socialt konstruerat. Det betyder att kön skapas och upprätthålls genom social interaktion. I människors medvetande finns tydliga föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt, och individer förväntas bete sig i enlighet med sin könstillhörighet.³¹ Sådana föreställningar genomsyrar alla människors liv, och är en del av den personliga identiteten. Därför är det också svårt att åstadkomma förändring på detta område; ofta kommer människor inte ens på att ifrågasätta varför män och kvinnor lever under olika villkor därför att det framstår som helt naturligt.³²

²⁷ Fiske(1990), s. 12ff

²⁸ Heide mfl. (2005), s.34ff

²⁹ Falkheimer & Heide (2003), s. 18

³⁰ Palm (2006) 36-39, Glanz (2002), s. 393

³¹ West & Zimmerman (1987), s. 127

³² Elwin Nowak & Thomsson (2003), s. 18, 30

3.1.1 Det personliga nätverkets betydelse

Många forskare understryker betydelsen av interpersonella kontakter när det gäller att påverka människor att förändra sitt beteende. Massmedias budskap fungerar bra när det gäller att skapa uppmärksamhet och ytlig kunskap, men när det gäller att börja handla på ett nytt sätt förlitar sig människor oftast på subjektiva omdömen från människor i deras närhet.³³

Forskarna Katz och Lazarsfeld utformade på 1950-talet en teoretisk modell som på svenska kallas Tvåstegshypotesen och som har varit inflytelserik inom kommunikationsforskningen. Modellen riktade kritik mot dåtidens kommunikationsforskning som utgick ifrån att alla människor påverkades direkt av massmediernas budskap. Katz och Lazarsfeld visade att de allra flesta människor istället nås av mediernas budskap indirekt, genom interpersonell kommunikation med människor i omgivningen. Vissa människor är mer aktiva informationssökare än andra: de tar oftare del av massmediers innehåll, tolkar det och sprider informationen vidare till andra människor. Dessa personer kallas opinionsledare, och fungerar som experter som kan påverka andra människors uppfattningar.³⁴

I det analysverktyg som presenteras här kommer mycket tyngd att läggas vid en teoretisk modell som kallas Diffusion of Innovations. I den här uppsatsen kallar jag den diffusionsmodellen. Modellen har utvecklats av amerikanen Everett M. Rogers och fokuserar på kommunikationens roll i förändringsprocesser. Genom att bygga vidare på de kunskaper som Tvåstegshypotesen bidragit med beskriver denna modell hur nya vanor och sociala praktiker sprids i ett socialt system. En grundläggande princip är att nya beteenden oftast sprids mellan människor som är lika varandra vad gäller livsstil, utbildning, värderingar och kulturella föreställningar. Detta beror på att människor som har liknande erfarenheter har lättare att kommunicera med varandra, men också på att identifiering är en viktig dimension i förändringsprocessen. För att minska osäkerheten när man ska lämna det gamla och invanda för det nya och okända så litar människor helst på subjektiva omdömen från människor som är lika dem själva och som redan har provat på det nya. Den interpersonella kommunikationen med människor i den egna sociala omgivningen har alltså stor betydelse i förändringsprocesser.³⁵

3.1.2 Förändringsprocesser

Rogers beskriver förändringsprocessen som en spridningsprocess, där en innovation sprids med hjälp av kommunikation från en människa till en annan. Begreppet innovation kan vara lite missledande i sammanhanget: det behöver inte handla om en uppfinning utan lika gärna om en ny vana eller ett nytt sätt att göra någonting. Det viktiga är att fenomenet upplevs som nytt och osäkert för målgruppen.³⁶

Spridningen av en innovation är en process som tar lång tid, för vissa innovationer många år. I diffusionsmodellen delas processen upp i olika faser, som beskriver individers förhållningssätt till innovationen. Rogers namnger fem olika faser, medan Borell & Johansson sammanfattar uppdelningen till tre faser. Här ansluter jag mig till Borell & Johansson som beskriver 1) informationsfasen, då individen får en medvetenhet och en ytlig kunskap om ett nytt fenomen 2)

³³ Rogers (2003), s. 18f, Jarlbro (1999), s. 37, Windahl mfl. (1992) s. 60 Palm (2006), 66ff.

³⁴ Se beskrivning i Windahl mfl. (1992), s. 51f

³⁵ Rogers (2003), s. 305f, 331, Borell & Johansson (1996), s. 33

³⁶ Rogers (2003), s. 1-15

värderingsfasen, då en positiv eller negativ attityd formas och 3) beslutsfasen, då individen fattar ett beslut och skrider till handling.³⁷

Rogers pekar på att den enskilda individen när som helst i förändringsprocessen kan avvisa innovationen, vilket gör att en beteendeförändring aldrig kommer till stånd. Det får stöd på flera håll i forskningen. Jarlbro skriver att det ofta finns ett glapp mellan människors kunskap och deras beteende. Erfarenheter från hälsoinformationsprojekt visar att många informationsinsatser kan leda till förbättrade kunskaper och förändrade attityder, medan de sällan resulterar i en beteendeförändring.³⁸ Höök är inne på samma spår när hon skriver att flera studier av jämställdhetsarbete har visat på att diskrepansen mellan retorik och praktik är en svårighet i jämställdhetsarbetet. På en retorisk nivå är de flesta positivt inställda till jämställdhet, men i praktiken gör man ingenting konkret för att förändra läget.³⁹

3.1.3 Förändringsaktörer och opinionsbildare

Tesen om opinionsledarens betydelse, som etablerades genom Tvåstegshypotesen, anger att vissa personer har en mer framträdande roll när det gäller att driva förändring och påverka omgivningen än andra. Bjørn Gustavsen och Bernd Hofmaier skriver så här:

Är det kanske så att människor med breda och goda kontakter med andra också lättare får tillgång till information och kunskap och lättare kan driva på och förverkliga sina idéer? Mycket tyder på att det förhåller sig så.⁴⁰

Makten att förändra ligger i den kommunikativa förmågan och opinionsledarna är aktiva informationssökare, som tolkar information och sprider den vidare i sina personliga nätverk. I den här uppsatsen kommer jag också att använda begreppet förändringsaktörer, eftersom det tydligare sätter fingret på att det handlar om att uppnå faktiska förändringar.

Även Heide mfl. lyfter fram att alla aktörer i en organisation inte har samma makt att kontrollera och påverka gemensamma betydelser och uppfattningar. Heide mfl. urskiljer en kritisk tradition inom organisationsforskningen, som fokuserar på hur vissa bilder av verkligheten blir dominerande i organisationer, medan andra undertrycks.⁴¹ Kön har stor betydelse i dessa processer, och forskning har visat att kvinnor marginaliseras i organisationsstrukturen. Drejhammar menar att den manliga hegemonin ofta innebär att män har tolkningsföreträde och bestämmer vad det talas om och hur det talas. Kvinnor tystnar ofta i dialog med män, vilket innebär att deras erfarenheter och åsikter inte tas tillvara.⁴²

Rogers diffusionsmodell delar in människor i ett antal olika kategorier av människor som tar till sig nya företeelser olika snabbt och spelar olika roller i diffusionsmodellen.⁴³ Enligt Rogers ligger förändringsaktörernas makt i att de befinner sig mitt i kommunikationsstrukturen i sitt sociala system. De är inflytelserika personer som andra lyssnar på, och deras ställningstaganden har stor betydelse för huruvida en innovation ska spridas eller inte.⁴⁴ Rogers menar att de personer som allra först tar till sig en innovation däremot inte har så stort inflytande som förändringsaktörer.

³⁷ Rogers (2003), s. 20, Borell & Johansson (1996), s. 36

³⁸ Jarlbro (1999), s. 83

³⁹ Höök (2003), s. 184

⁴⁰ Gustavsen & Hofmaier (1997), s. 9

⁴¹ Heide mfl. (2005), s. 57

⁴² Drejhammar (2001), s. 10, 24f

⁴³ Rogers (2003), s. 22, 284

⁴⁴ *ibid.*, s. 283ff

Rogers kallar dessa personer innovatörer, och menar att de betraktas som avvikare med låg trovärdighet i sina sociala system.⁴⁵

3.1.4 Kommunikationsstrategier för förändring

Kommunikationsforskaren Lars Palm har inspirerats av diffusionsmodellen, och beskriver hur man kan använda sig av dess teoretiska utgångspunkter för att utforma effektiva kommunikationsstrategier. Palm menar att en aktör som vill driva en förändringsprocess måste använda sig av olika kommunikationsstrategier i olika faser. Massmedia fungerar bra för att skapa medvetenhet och intresse i den första fasen, medan interpersonella kontakter är mer effektiva för att övertala och övertyga i de senare faserna. Faktabaserad information passar bäst i början av en spridningsprocess, när individerna i målgruppen inte har den basala grundkunskapen. Senare i spridningsprocessen, när man vill få en handlingsutlösning till stånd, är det viktigt att målgruppen kan identifiera sig med förebilder som redan har provat det nya fenomenet. Dessutom krävs konkreta instruktioner om hur man praktiskt går till väga för att omsätta ett principbeslut i handling.⁴⁶

3.2 Jämställdhetsarbete som innovation

Alla nya fenomen och sociala praktiker sprids inte lika fort. Det är rimligt att anta att det finns stora skillnader mellan förändringsprocesser där en ny mobilteknik ska spridas och förändringsprocesser där metoder för jämställdhetsarbete ska spridas. Øystein Gullvåg Holter skriver att social innovation är väsentligt annorlunda än teknisk- ekonomisk innovation. Han menar att ett moment av motstånd säkert finns i båda fallen, men att den sociala innovationen lättare framstår som kontroversiell. Detta eftersom social innovation ofta innebär ett uppbrott från fördomar och etablerade maktstrukturer.⁴⁷

Rogers applicerar diffusionsmodellen på väldigt olikartade processer, från användningen av en ny typ av utsäde till förändringen av sexuella vanor i hiv-riskens skugga. Han framhåller dock att vissa egenskaper hos innovationer bidrar till att de kan spridas snabbare. Om det nya upplevs ha fler fördelar än det gamla så är det förstas mer lockande att ta till sig. Det går också snabbare att sprida en innovation som är förenlig med värderingar, erfarenheter och behov som redan existerar i gruppen. Annars måste ett nytt värdesystem accepteras, vilket tar lång tid. Om en innovation dessutom är observerbar och prövbar så blir osäkerheten och oförutsägbarheten mindre, vilket gör den lättare att ta till sig.⁴⁸

3.2.1 En krånglig och onyttig innovation?

Den innovation som den här uppsatsens undersökning handlar om är Jämställdhetslagen och den praktik som lagen ålägger fack och arbetsgivare. Det nya fenomenet som ska spridas är ett beteende, ett sätt att handla som framstår som relativt komplext. Jämställdhetslagens skrivelser anger inte exakt hur man ska gå tillväga för att följa lagen, utan varje företag måste själva identifiera de åtgärder som behövs för att uppnå jämställdhet på den egna arbetsplatsen. Erfarenheten säger också att det är svårt att hitta och sprida användbara exempel på bra jämställdhetsarbete. Kanske kan man dra slutsatsen att den av Rogers efterfrågade observerbarhet är låg hos jämställdhetsarbetet som innovation.

⁴⁵ Rogers (2003), s. 25f, 283

⁴⁶ Palm (2006) s. 70

⁴⁷ Gullvåg Holter (2007), s. 226

⁴⁸ Rogers (2003), s. 15

Många forskare pekar på att föreställningar om kön, och om vilket beteende som är kvinnligt och manligt, sällan ifrågasätts. Många tror helt enkelt att kvinnor och män i grunden är olika. Det kan också resultera i att många faktiskt inte ser någon nytta med att driva ett aktivt jämställdhetsarbete. Man definierar inte nuläget som ett problem och ser därför inte fördelarna med en förändring. Jämställdheten blir något som inte rör oss, som hör hemma i den privata sfären eller någon annanstans.⁴⁹ Här framträder alltså ännu en aspekt hos innovationen jämställdhetsarbete som kan göra den svår att sprida: risken att människor inte upplever att nyttan med det nya är tillräckligt stor för att en förändring ska vara motiverad.

3.2.2 Motstånd

Hirdman menar att det i samhället finns en maktordning, där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Föreställningar och normer om kvinnligt och manligt resulterar i att maktordningen legitimeras och upprätthålls.⁵⁰ Det innebär också att förändringsåtgärder som syftar till jämställdhet mellan kvinnor och män kan aktivera motstånd, vilket är väl dokumenterat i forskningen.⁵¹ Med Rogers ordval kan man säga att innovationen jämställdhet inte är förenlig med det rådande värdesystemet i samhället som helhet. Wahl mfl. beskriver jämställdhetsarbete som en process där makt måste omfördelas, vilket naturligtvis påverkar förändringsprocessen. Forskning har visat att män är mer negativa till jämställdhetsarbete, vilket kan sägas vara rationellt eftersom jämställdhet innebär att männen som grupp förlorar privilegier.⁵²

3.3 Nätverk och nätverksstrategier

Nätverk är ett ord som använts i många sammanhang på senare år. Föreställningen om att vi idag lever i ett nätverkssamhälle har vunnit mycket mark, inte minst inom kommunikationsforskningen.⁵³ Nätverk finns på olika nivåer i samhället – från det lilla familjenätverket till organisationsnätverket och nätverk på samhälls- och global nivå.⁵⁴

Nätverk utgörs av ett antal noder, eller aktörer, som är sammanbundna till en struktur som är nätverket. Bindningarna mellan noderna utgörs av sociala relationer. Innehållet i relationerna kan vara av olika slag: det kan till exempel handla om handelsrelationer, släktskapsrelationer eller känslorelationer. I den här undersökningen studerar jag bindningarna som kommunikationsrelationer i den meningen att de upprätthålls genom skapande av mening i interaktionen mellan människor.⁵⁵

3.3.1 Nätverk som utvecklar och förändrar

Nätverk kan finnas till av olika anledningar, men i den här uppsatsen studerar jag nätverk som ett sätt att koppla ihop olika aktörers interpersonella nätverk för att driva förändringsprocesser. Dessa personer betraktas i uppsatsen som möjliga förändringsaktörer som kan sprida innovationen jämställdhetsarbete i sina egna personliga nätverk.⁵⁶ Genom att använda

⁴⁹ Se t ex. Elwin Nowak & Thomsson (2003), s. 30, Wahl mfl. (2001), s. 172

⁵⁰ Hirdman (2003), s.

⁵¹ Höök (2003), s. 175, Amundsdotter (2005), 9-12

⁵² Wahl m fl. (2001), s. 189

⁵³ Se t ex van Dijk (2006), s. 2, 19f

⁵⁴ van Dijk (2006), s. 25

⁵⁵ Borell & Johansson (1996), s. 14

⁵⁶ Palm (2006), s. 81, 126, Rogers (2003), s. 321

nätverksstrategier tar man hänsyn till att nya kunskaper och beteenden lättast sprids genom den interpersonella kommunikationen och mellan människor som är lika varandra.

Gränsöverskridande aktörer som binder samman olika kommunikationsnätverk lyfts fram som extra viktiga av flera teoretiker. Principen att nya fenomen oftast sprids mellan människor som är lika varandra, som så starkt betonas i diffusionsmodellen, kan annars vara en kraft som motverkar förändring. Detta eftersom människor som är lika varandra och har samma erfarenheter ofta har tillgång till samma information och kunskap.⁵⁷

Inga- Britt Drejhammar pekar på att nya nätverk kan förena människor som annars inte har någon arena att mötas på. När människor med olika perspektiv och erfarenheter möts i samtal och diskussion kan nya förslag och idéer komma fram, vilket i sin tur kan leda till förändring och utveckling. Extra viktigt är detta i jämställdhetssammanhang, eftersom kvinnor ofta står utanför de kommunikationsstrukturer där verksamhetsutveckling diskuteras, vilket i sin tur gör att jämställdhetsproblem osynliggörs.⁵⁸

Både Palm och Rogers pekar dock på svårigheten att få förändringsaktörer i ett nätverk att förmedla sin kunskap vidare. Risken är att man nöjer sig med att kommunicera med varandra inom nätverket, eftersom förändringsaktörerna inte vill pressa sina sociala relationer. Därför måste de stödjas, uppmuntras och aktiveras för att sprida sin kunskap vidare till människor i sin omgivning.⁵⁹

3.3.2 Organisationer i nätverk

Nätverket som står i fokus i den här uppsatsen knyter samman personer i egenskap av organisationsmedlemmar, vilket är viktigt att ta hänsyn till i diskussionen. Organisationernas strukturer och kulturer är viktiga eftersom de utgör det sociala sammanhang där nätverkets medlemmar agerar. Deras personliga kommunikationsnätverk är inbäddade i organisationernas kommunikationsstruktur.

Everett M. Rogers poängterar att förändringar alltid äger rum i ett socialt system med en viss kommunikationsstruktur och en viss uppsättning normer som påverkar spridningsprocessen.⁶⁰ Struktur definieras av Heide mfl. som den beständiga delen av en organisation. Strukturen är en inramning som ger organisationen form och som består av regler, procedurer, ansvar, arbetsdelning, hierarki och vanor som påverkar organisationsmedlemmarnas beteenden. Strukturer kan vara både formella och informella. De uppstår ur kommunikationsprocesser och påverkar framtida kommunikationsmönster i organisationen. Kommunikation med en överordnad skiljer sig från kommunikationen med en underordnad, och kommunikation över enhetsgränser kan ofta vara komplicerad.⁶¹ Borell och Johansson skriver att de enskilda aktörernas kommunikationsnätverk delvis är bestämt av aktörens formella position i organisationen. Deras handlingsutrymme begränsas av de förväntningar som följer på deras roll och position i organisationen.⁶²

Heide mfl. menar att interaktionen i en organisation bidrar till att lära organisationsmedlemmarna vilka informella normer som styr. De lär sig vad man får prata om i organisationen och hur man

⁵⁷ Borell & Johansson (1996), Rogers (2003) s. 23-26, 305f, Palm (1996)126ff

⁵⁸ Drejhammar (2001), s. 131, 146, 155

⁵⁹ Palm (2006), s.126ff, Rogers (2003), s. 325

⁶⁰ Rogers s. 23-26, 305-306

⁶¹ Heide mfl. (2005), s. 78ff

⁶² Borell & Johansson (1996), s. 61, 65

ska göra det. Här ligger det nära till hands att också ta upp begreppet organisationskultur. Organisationskultur definieras av Heide mfl. som en uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation genom medlemmarnas kommunikation. Kulturen skapas genom kommunikation och påverkar i sin tur, precis som strukturen, framtida kommunikation i organisationen.⁶³

Både Rogers och Heide mfl. pekar på att kultur och struktur i organisationer påverkar medlemmarnas kommunikativa handlande. Med utgångspunkt i detta är det rimligt att dra slutsatsen att organisationskontexten också påverkar nätverksmedlemmarnas förutsättningar för att fungera som förändringsaktörer för jämställdhet i sina organisationer. Wahl mfl. sammanfattar betydelsen av organisationskommunikationen i jämställdhetsarbetet på ett följande sätt:

hur man talar om jämställdhet, och vem som talar om jämställdhet, påverkar vilka förändringsåtgärder som blir möjliga, vilka åtgärder som i praktiken vidtas samt vilka resultat som uppnås.⁶⁴

3.4 Sammanfattande kommentarer

Tanken om kommunikation som förändrande kraft är grundläggande i den här uppsatsen. Kommunikation betraktas som en meningsskapande process. Med det synsättet är kommunikation något som leder till utveckling och nya sätt att handla eftersom det förändrar kunskaper och synen på omvärlden, som sedan ligger till grund för människors sätt att handla. Interpersonella kontakter och nätverksstrategier lyfts fram i teorin som det mest effektiva sättet att sprida nya idéer och beteenden. Allra störst förändringskraft bör nätverk som knyter samman människor från olika sociala sammanhang och med olika kommunikationsnätverk ha.

I den här uppsatsen studeras nätverk som knyter samman individer i egenskap av organisationsmedlemmar, vilket ger analysen vissa speciella förutsättningar. Nätverksmedlemmarnas personliga nätverk är inbäddade i den sociala kontext som utgörs av organisationen. Kommunikationsstrukturer och kulturer i organisationen anger förutsättningarna för att nätverksmedlemmarna ska kunna fungera som förändringsaktörer i sina organisationer.

Jämställdhetsarbete framstår dock som en innovation som är svår att sprida. Att driva ett aktivt jämställdhetsarbete är komplicerat, och innovationen kan inte betraktas som lätt att pröva och observera. Jämställdhetsproblem osynliggörs ofta, vilket också leder till att fördelarna med att driva ett aktivt jämställdhetsarbete inte blir tydliga för människor. Dessutom ifrågasätter jämställdhetsarbetet existerande normer och värderingar och vår syn på kvinnligt och manligt.

⁶³ Heide mfl. (2005), s. 43f, 86, 93f

⁶⁴ Wahl mfl.(2003), s. 171f

4 Metod och material

I detta avsnitt diskuterar jag upplägget för undersökningen och beskriver hur jag har gått tillväga vid datainsamling och bearbetning och analys av resultaten.

Inledningsvis kan det vara klagörande att definiera vilken typ av studie det rör sig om. Esaiasson mfl. skiljer mellan beskrivande och förklarande studier. Beskrivande studier söker svar på frågor som hur, när, var och vilka, medan förklarande studier går ett steg längre och söker svar på frågan om varför och vill uttala sig om orsakssamband.⁶⁵ Denna uppsats är till största delen beskrivande, men innehåller också inslag av förklarande ansatser. Huvudsyftet är att beskriva nätverket och dess medlemmar, vilket jag gör med utgångspunkt i teorier om nätverkskommunikation och jämställdhet. I uppsatsens teoretiska ramverk ingår en rad hypoteser om orsakssamband, vilka aktualiseras när teori möter empiri. Inom ramen för analysen prövas några av dessa hypoteser, vilket ger undersökningen ett förklarande inslag. Dessa förklarande inslag betraktar jag dock inte uppsatsens huvudfokus, utan som ett sätt att pröva teorins relevans och förmåga att beskriva verkligheten.

Inom samhällsvetenskaplig forskning skiljer man ofta mellan kvantitativa och kvalitativa metoder. Widerberg skriver att skillnaden mellan kvantitativ och kvalitativ forskning ligger i att kvantitativ forskning syftar till att fastställa mängder och undersöka samband medan kvalitativ forskning syftar till att undersöka ett fenomenets karaktär eller mening.⁶⁶ Den här uppsatsen har en kvantitativ ansats eftersom jag strävar efter att beskriva kommunikationen i JämO:s nätverk på ett övergripande plan. Jag är mer intresserad av hur nätverket fungerar som helhet än att få en djupare förståelse av enskilda personers erfarenheter. Jag vill uttala mig om hur utbrett förekommande vissa uppfattningar och upplevelser är i nätverken, och har därför valt att göra en mer yttlig undersökning av många undersökningsenheter, hellre än en djupgående studie av några få.

Däremot kan de egenskaper och upplevelser jag undersöker beskrivas som kvalitativa. Jag undersöker respondenternas subjektiva bedömningar och upplevelser istället för att använda fördefinierade svarsalternativ i form av siffror och antal. Anledningen till att jag har lagt upp undersökningen på detta sätt är att definitionen av kommunikation som denna uppsats utgår ifrån bygger på skapande och utbyte av mening mellan människor, en process som är integrerad i vardagen och ständigt pågående. Denna definition av kommunikation är i sig kvalitativ och svår att operationalisera och mäta i siffror på något meningsfullt sätt. Detta belyser jag ytterligare i diskussionen om operationalisering i nästa avsnitt.

4.1 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet handlar om undersökningsresultatets giltighet. Esaiasson mfl. definierar validitet som att frånvaron av systematiska och osystematiska fel innebär att vi undersöker det vi påstår att vi undersöker. Validitet handlar om frånvaron av systematiska fel medan reliabilitet handlar om frånvaron av osystematiska fel. Systematiska fel innebär att undersökningens metod och mätinstrument inte mäter det de avser att mäta. Osystematiska fel uppstår genom slarv eller slump under undersökningens genomförande.⁶⁷

⁶⁵ Esaiasson mfl. (2006), s. 35

⁶⁶ Widerberg (2002), s. 15

⁶⁷ Esaiasson mfl. (2006), s. 61, 67

Uppsatsens reliabilitet står och faller med frånvaron av slarvfel i bearbetningen av data. Jag bedömer att reliabiliteten är god, eftersom respondenternas svar kodas och ställs upp i tabeller redan i enkätprogrammet. Risken för att fel ska smyga sig i på grund av mitt eget slarv minimeras på så sätt.

Esaiasson mfl. skiljer mellan intern validitet och extern validitet, och menar att frånvaron av systematiska mätfel är en fråga för den interna validiteten medan den externa validiteten handlar om huruvida resultaten är generaliserbara till andra situationer och andra fall.⁶⁸ Denna studie är en fallstudie, och huvudambitionen är inte att dra slutsatser som är generaliserbara utanför det enskilda fallet. Men i den mån studien undersöker ett fall av något återkommande - ett nätverk för kommunikation om jämställdhetsarbete - kan resultaten ha relevans även i andra liknande fall. Kommunikationsstrategier för ökad jämställdhet

4.1.1 Operationalisering

Operationaliseringen, omvandlingen av teoretiska begrepp till operationella indikatorer, är viktig för validiteten.⁶⁹ Operationalisering innebär att hitta sätt att mäta ett fenomen i verkligheten genom att översätta teoretiska begrepp till operationella indikatorer.⁷⁰ Om inte de teoretiska begreppen stämmer överens med den operationella definitionen kan man inte hävda att man mäter det man vill mäta.

Många av de teoretiska begrepp som ligger till grund för denna uppsats är svåra att operationalisera. Inflytande, position i kommunikationsstrukturen och attityd till jämställdhetsfrågor är ganska abstrakta fenomen som det är svårt att skapa indikatorer på. Ett sätt att tackla problemet har varit att ställa flera frågor som mäter samma fenomen ur olika synvinklar. Genom att väga samman svaren på flera frågor kan man få en mer sammansatt bild av verkligheten. Jag har också ansträngt mig att tydliggöra eventuella problem med operationaliseringen i analysen, så att läsaren kan göra en egen bedömning av resultatens giltighet. Här följer genomgång av operationaliseringen av några av uppsatsens mest centrala begrepp.

Kommunikation – mäts genom att respondenterna själva får bedöma och skatta sitt kommunikationsbeteende ur olika aspekter.

Inflytande – mäts genom att respondenterna själva uttrycker sin känsla av att kunna påverka i just jämställdhetsfrågor. Det är viktigt att framhålla att det som mäts är upplevd påverkan, vilket är något annat än faktisk påverkan. Det är dock rimligt att anta att respondenternas upplevda påverkan ger en fingervisning om deras förmåga till verkligt inflytande.

Attityd – mäts genom att respondenterna får ta ställning till om de instämmer med JämO:s inställning till jämställdhetsarbete. Om respondenterna tar avstånd från JämO:s syn så tolkas det som att de har en negativ attityd till innovationen jämställdhetsarbete.

Esaiasson mfl. skriver att många av samhällsvetenskapen mest intressanta frågeställningar bygger på abstrakta teoretiska begrepp som är svåra att översätta till operationella indikatorer. Som forskare gäller det att försöka göra en avvägning mellan det oproblematiske men mindre spännande och det problematiska och mer spännande.⁷¹ De teoretiska begreppen i denna uppsats kan nog sägas höra till de mer problematiska att mäta. Min bedömning är att det är värt ett

⁶⁸ Esaiasson mfl. (2006), s. 61

⁶⁹ Svenning (1996), s. 60

⁷⁰ Esaiasson mfl. (2006), s. 57f

⁷¹ Esaiasson mfl. (2006), s. 63

försök, trots att mätinstrumenten kan framstå som väl trubbiga. Om resultaten tolkas med försiktighet kan de ändå sägas ange en viss riktning, vilket kan vara nog så intressant.

Ytterligare ett problem hos undersökningens operationaliseringar är svårigheten med nivåskattningar. I metodlitteraturen påpekas att det är vanskligt att använda sig av vaga begrepp som ofta, sällan och ibland i frågeundersökningar eftersom de kan uppfattas olika av olika personer. Istället bör man formulera svarsalternativ i kategorier som hur många gånger per år, månad eller vecka.⁷² Jag har ändå valt att använda ordet ofta på flera ställen i enkäten. Många av uppsatsens centrala teoretiska begrepp är svåra att operationalisera med hjälp av svarsalternativ som specificerar mängd eller nivå på ett numeriskt sätt. Kommunikation är till exempel en aktivitet som är så integrerad i vardagsbeteendet att det blir meningslöst att försöka den i siffror. Att mäta respondenternas känsla av att de göra någonting ofta eller sällan är ett sätt att mäta som är mer kvalitativt och framstår som mer meningsfullt. Svarsalternativen öppnar för subjektiva tolkningar, vilket försvårar nivåskattningar och möjligheten att göra jämförelser. Min bedömning är ändå att respondenternas egna upplevelser säger något viktigt om verkligheten, och att det går att göra meningsfulla generaliseringar av respondenternas uppfattningar om kommunikationen i nätverken på ett övergripande plan.

Validiteten är också beroende av att respondenterna uppfattar frågornas innebörd som det är tänkt att de ska uppfattas.⁷³ Det har jag försökt säkerställa genom att låta en person med god insyn i JämO:s arbete med de aktuella nätverken läsa enkäten och komma med förslag till ändringar.

4.1.2 Bortfall

Bortfall uppstår i en undersökning då personer som är tilltänkta respondenter väljer att inte svara, antingen på enskilda frågor eller på hela frågebatteriet. Bortfall vad gäller enstaka frågor kallas internt bortfall, medan bortfall vad gäller deltagande i undersökningen kallas externt bortfall. Om bortfallet är stort är det naturligtvis svårt att dra välgrundade slutsatser inom ramen för undersökningen.⁷⁴

Det externa bortfallet i denna studie kan sägas vara ganska stort. 56 av 100 respondenter har svarat. Bortfallet kan bero på många faktorer, till exempel att respondenterna inte ansåg sig ha tid, att de inte tyckte att undersökningen var intressant eller att de inte är så aktiva i nätverket att de kände sig lämpade att fylla i enkäten. Svenning pekar på att det är normalt att bortfallet vid postenkäter är stort.⁷⁵ Det är troligt att bortfallet hade blivit mindre om tidsramarna hade tillåtit fler e-postmeddelanden med påminnelser om enkäten.

I det här sammanhanget är det naturligtvis viktigt att fråga sig i vilken utsträckning det går att dra slutsatser om hela nätverket på basis av de svar 56 personer har givit. För att kunna ta ställning till det är det viktigt att undersöka om bortfallet är systematiskt.⁷⁶ En bortfallsanalys gör man genom att jämföra svarspersonerna med den information som finns tillgänglig för hela populationen.⁷⁷ Den informationen är ganska begränsad – jag vet huruvida respondenterna arbetar i en facklig organisation eller en arbetsgivarorganisation. I de flesta fall kan jag också gissa mig till om de är kvinnor eller män med hjälp av deras namn i e-postadresserna.

⁷² Se t ex. Esaiasson mfl. (2006), s. 273, Svenning (1999), s. 65

⁷³ Svenning (1996), s. 65

⁷⁴ Ejlertsson (1996), s. 22f

⁷⁵ Svenning (1999), s. 200

⁷⁶ Trost (2001), s. 110

⁷⁷ Esaiasson mfl. (2006), s. 208

Av de 100 personer som ingår i populationen arbetar 37 (37 procent) i en arbetsgivarorganisation och 63 (63 procent) i en facklig organisation. Av de 56 svarande arbetar 19 (33,9 procent) i en arbetsgivarorganisation och 37 (66,1 procent) i en facklig organisation. Det finns således en marginell underrepresentation av personer från arbetsgivarorganisationer.

Av de 100 personerna i populationen kan 62 identifieras som kvinnor (62 procent), 26 (26 procent) personer män och i fråga om 12 (12 procent) är jag osäker. Av de svarande är 41 (73,2 procent) kvinnor och 14 (25 procent) är män medan 1 person har avstått från att svara på frågan. Siffrorna visar på en överrepresentation av kvinnor, men eftersom det är så många personer som jag inte kan fastställa könet på med ledning av deras namn i e-postadresserna kan överrepresentationen vara mindre i verkligheten.

Bortfallsanalysen visar att de svarande speglar populationen väl vad gäller organisationstillhörighet – den lilla underrepresentationen av personer från arbetsgivarorganisationer måste räknas som slumpmässig. Däremot finns troligtvis en snedvridning i materialet i fråga om kön. Denna snedvridning kan vara mindre eller större. Om alla de 12 procentenheterna är kvinnor finns en överrepresentation av kvinnor på ungefär tio procentenheter. Om de 12 procentenheterna istället är män speglar de svarande populationen väl. Det är rimligt att anta att de okända procenten innehåller både kvinnor och män, vilket innebär att det kvarstår en liten underrepresentation av män. Min bedömning är att denna underrepresentation inte är så stor att det innebär några större problem att dra välgrundade slutsatser av undersökningen.

Bortfallsanalysen kan dock inte ge en heltäckande bild av det externa bortfallet. Det är mycket möjligt att bortfallet är systematiskt sett till andra egenskaper än kön och organisationstillhörighet. Individernas inställning till JämO och nätverket är till exempel en faktor som kan tänkas ha stor betydelse. Personer som är positivt inställda är troligtvis mer benägna att svara på enkäten än personer som är negativt inställda. Om bortfallet är systematiskt på detta sätt så innebär det att det också blir en snedvridning i undersökningens resultat. Det är dock omöjligt att ta reda på om det förhåller sig på det viset, eftersom bortfallsanalysen måste utgå från de få data jag har om de individer som har avstått från att svara.

Det interna bortfallet i enkäten får sägas vara relativt litet. Av de 31 frågorna med fasta svarsalternativ finns 13 frågor där alla respondenter har svarat. Resten av frågorna har ett bortfall på en eller två respondenter, förutom på fråga 10 och fråga 22 där bortfallet är fyra respektive tre personer. Vad gäller de öppna frågorna är bortfallet större, vilket jag bedömer som ett mindre problem eftersom dessa resultat inte analyseras kvantitativt.

4.2 Genomförande

Det empiriska materialet har huvudsakligen samlats in genom enkätundersökning. Eftersom jag ville få en helhetsbild av kommunikationen i nätverken valde jag att göra en totalundersökning, och skickade ut enkäten till alla personer som stod listade som medlemmar i JämO:s fackliga nätverk och arbetsgivar nätverk. Enkäten utformades som en webbenkät genom en elektronisk tjänst som Företagsekonomiska institutionen vid Uppsala universitet erbjuder. Respondenterna fick ett e-postmeddelande där de ombads klicka sig vidare till en webbsida där de kunde fylla i enkäten.⁷⁸ Respondenterna fick 22 dagar på sig att svara på enkäten, och under den tiden skickade jag ut två e-postmeddelanden för att påminna dem som ännu inte svarat.

⁷⁸ I bilaga 1 finns enkäten bifogad. I bilaga 2 finns e-postmeddelandena som skickades till respondenterna.

Urvalet av respondenter bygger på JämO:s egna listor med e-postadresser till nätverkens medlemmar. Dessa listor sades vara uppdaterade och aktuella, men det visade sig under arbetets gång att en stor del av e-postadresser gick till personer som inte kan räknas som nätverksmedlemmar. Vissa av adresserna var uppenbart felaktiga eller dubletter. Dessa rensades bort redan innan enkäten skickades ut. Efter det första e-postutskicket visade det sig att e-post till ett antal adresser studsade eftersom de inte kunde hittas. Dessa adresser uteslöt jag i listan över respondenter. Dessutom hörde en del respondenter av sig och talade om att de inte längre var medlemmar i JämO:s nätverk eller aldrig hade deltagit i nätverkskommunikationen. Dessa personer uteslöt jag också, med motiveringen att de inte kunde bidra med några upplysningar av relevans för undersökningen. Några personer gav kontaktuppgifter till nya personer som hade ersatt dem som medlem i nätverket. Dessa lade jag istället till i listan över respondenter. Efter detta förfarande återstod 37 respondenter i arbetsgivarnätverket och 63 respondenter i det fackliga nätverket, vilket resulterade i ett så jämt antal som 100 respondenter.

I analysen av resultaten har jag använt statistikprogrammet SPSS. Med hjälp av SPSS har jag både ställt upp deskriptiv statistik och använt statistiska test för att pröva eventuella samband mellan olika variabler. De variabler som jag har bedömt som mest intressanta har jag presenterat genom beskrivande statistik i form av stapeldiagram. För att pröva om det finns statistiska samband mellan olika variabler har jag använt två olika analysverktyg. Korstabeller har jag använt därför att det är ett pedagogiskt sätt att visa skillnader mellan olika grupper med avseende på en specifik variabel. Jag har också använt tabeller med korrelationskoefficienter. De är inte lika pedagogiska men fyller sin funktion därför att möjliggör en sammanfattning av sambanden mellan ett större antal variabler i en och samma tabell. Svaren på de öppna frågorna har jag behandlat ungefär som citat ur intervjuer, genom att tolka dem och dela in dem i kategorier.

4.2.1 Enkätformulering

Formuleringen av enkätfrågorna har vuxit fram i takt med att jag har bekantat mig med teorin och med fackens och arbetsgivarnas organisationer. Slutresultatet blev 33 frågor, många av dem formulerade som påståenden av Likert-typ där respondenterna svarar genom att ta ställning till hur mycket de instämmer på en skala mellan ett och fem.⁷⁹ Dessutom finns några öppna formuleringar, där respondenterna har fått formulera sina svar fritt. Jag har valt att göra så för att ge respondenterna möjlighet att svara som de vill på vissa frågor, utan att begränsas av redan definierade svarsalternativ. Jag har valt att inte använda svarsalternativet vet ej, eftersom jag tycker att respondenterna bör ha tillräcklig kunskap för att kunna svara på alla frågor.⁸⁰

Jag har varit noggrann med att formulera frågorna så enkelt, kortfattat och tydligt som möjligt. För att försäkra mig om att frågorna varit begripliga och relevanta för respondenterna har jag testat dem på en person med god inblick både i JämO:s och fackens och arbetsgivarorganisationernas verksamhet. Till viss del har jag inspirerats av andra forskares frågeformuleringar. För att underlätta läsningen av enkäten har jag försökt utforma formuläret med hänsyn till att det ska vara estetiskt tilltalande och följa en logisk ordning.

⁷⁹ Ejlertsson (1996), s. 80

⁸⁰ Esaiasson mfl. (2006), s. 274

5 Resultatredovisning och analys

5.1 Nätverkens medlemmar

I det första avsnittet kommer jag att göra en inledande presentation av nätverkets medlemmar genom att redovisa hur de har svarat på några av frågorna som rör deras position inom organisationen och deras inställning i jämställdhetsfrågor.

5.1.2 Arbetsuppgifter

I enkäten har respondenterna ombetts beskriva sin befattning och sina viktigaste arbetsuppgifter. Frågan formulerades som en öppen fråga, och analysen av svaren måste således bli kvalitativ. Det stora flertalet av respondenterna titulerar sig som ombudsman eller förbundsjurist, med några variationer, till exempel "förhandlande ombudsman", eller "chefsjurist". Många av respondenterna arbetar med förhandling; 25 personer har nämnt det som arbetsuppgift i sitt svar. Följande citat får representera denna grupp:

Förbundsjurist. Rådgivning till medlemmar och förtroendevalda i arbetsrättsliga frågor. Företräder förbundet och dess medlemmar i förhandlingar med arbetsgivare och arbetsorganisationer.

Respondenten beskriver här arbetsuppgifter som förefaller representativa för nära hälften av de svarande. De arbetar med att företräda förbund och medlemmar och fungerar som experter på arbetsrätt. Många av respondenterna anger att de har en rådgivande funktion.

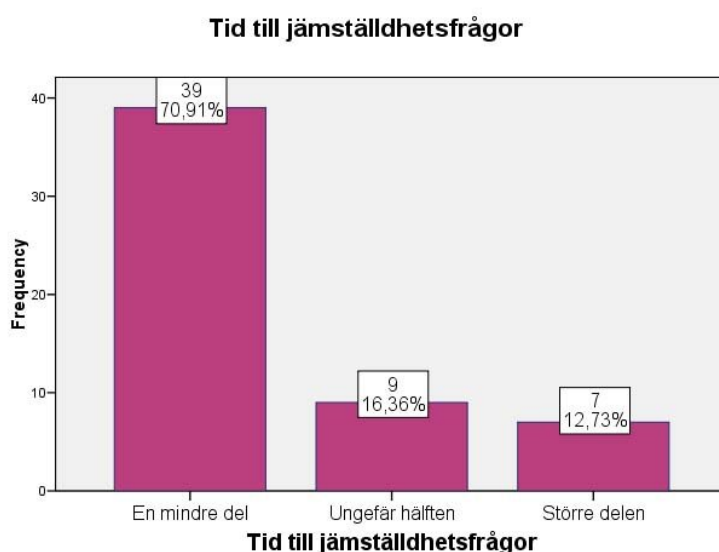
En stor grupp av respondenterna beskriver sig ganska kortfattat som ombudsman, utredare, jurist, avtalsansvarig eller rådgivare. Ett antal lägger också till att de har ett särskilt ansvar för jämställdhet vid sidan av sina arbetsuppgifter. Många av respondenterna definierar också sitt ansvarsområde med begrepp som "diskrimineringsfrågor", "integrationsfrågor" eller "mångfaldsfrågor".

Det finns också ett mindre antal respondenter som titulerar sig som jämställdhetsansvarig. För dem verkar fokus inte ligga så mycket på förhandlig och arbetsrätt, utan på till exempel debatt, lobbying, utbildning och rapportskrivande. Följande citat får illustrera denna grupp.

"ansvarig för jämställdhets- och diskrimineringsfrågor. Viktigaste uppgifter: lobbying och politisk opinionsbildning i dessa frågor. Att få en jämställdhetspolitik i linje med arbetsgivarnas/näringslivets intressen."

Bilden av medlemmarnas befattningar inom sina organisationer kan tydliggöras genom respondenternas svar på frågan om hur stor del av sin arbetstid de ägnar åt jämställdhetsfrågor. Diagrammet nedan visar hur svaren fördelar sig.

Fig. 1



Det visar sig således att majoriteten (70,9 procent) av nätverkets medlemmar ägnar en mindre del av sin arbetstid till jämställdhetsfrågor. Ett mindre antal personer uppger att de ägnar ungefär hälften av sin arbetstid eller större delen av sin arbetstid till jämställdhetsfrågor. Slutsatsen av detta är att de flesta av medlemmarna i nätverket delar sin uppmärksamhet mellan flera olika ansvarsområden, där jämställdhetsfrågorna ingår som en del.

5.1.3 Formell position

Medlemmarnas formella positioner i sina organisationer kan också antas påverka deras inflytande i sina organisationer. Här operationaliseras den formella positionen som respondenternas arbetsledande ansvar och ansvar för att informera kollegor på lokal nivå. Respondenternas svar på frågan om hur många personer de har arbetsledande ansvar för illustreras i diagrammet nedan.

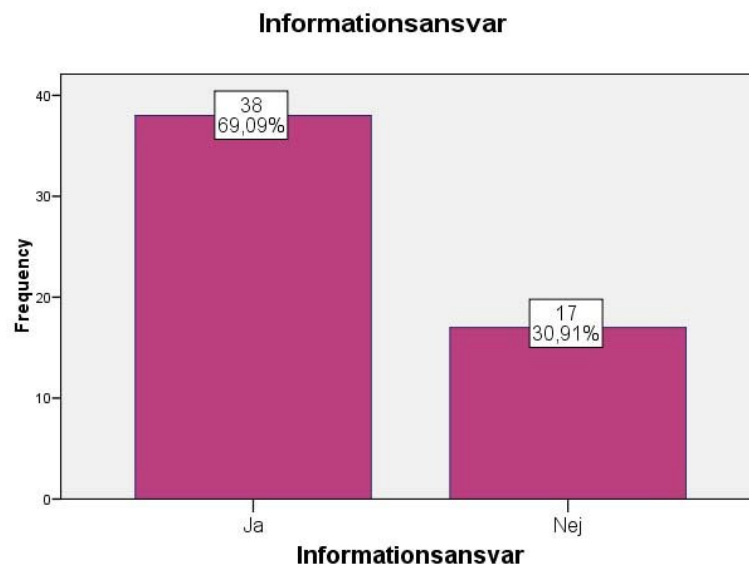
Fig. 2



Endast några få personer har ett arbetsledande ansvar utöver det egna arbetet (8,9 procent), vilket innebär att det stora flertalet av nätverkets medlemmar (91 procent) inte har någon formell chefsposition.

Diagrammet nedan illustrerar respondenternas svar på frågan om de har ett formellt ansvar att informera medlemsföretagen eller de lokala fackliga organisationerna om jämställdhet.

Fig. 3



69 procent av respondenterna uppger att de har ett formellt ansvar att informera medlemsföretagen eller de lokala fackliga företrädarna om jämställdhet, medan 30,9 procent uppger att de inte har det. Ganska många av nätverkets medlemmar har således en formell position som ålägger dem att informera människor i organisationen på lokal nivå.

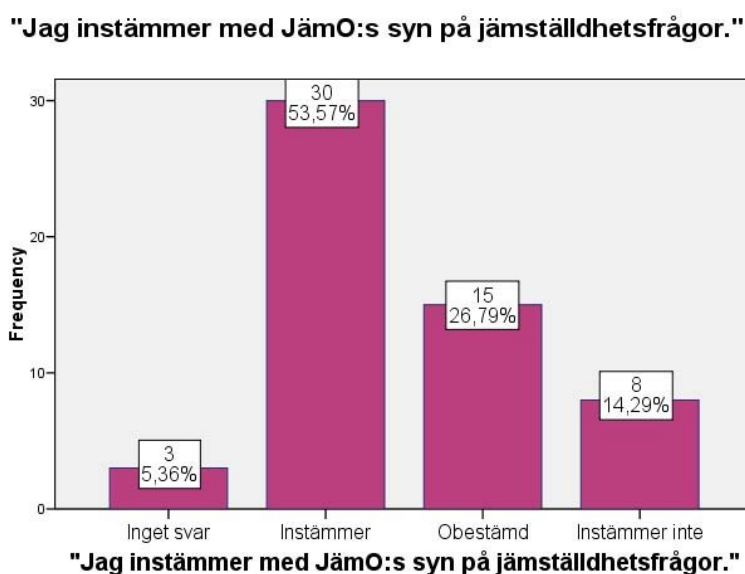
Slutsatsen blir att få av nätverkets medlemmar har en position som ger formell möjlighet att leda kollegornas arbete, men istället har ganska många av dem ett ansvar att sprida information om jämställdhetsfrågor. Med utgångspunkt i uppsatsens teoretiska ramverk, där förmågan att påverka ligger i det kommunikativa beteendet, kan det formella informationsansvaret betraktas som en formellt reglerad möjlighet att påverka andra människor i organisationen.⁸¹ Inte minst viktigt är detta ansvar då individerna på lokal nivå är de som arbetar med jämställdhetsfrågor på de enskilda arbetsplatserna.

5.1.4 Inställning i jämställdhetsfrågor

I diskussionen om förutsättningarna för att sprida innovationen jämställdhet genom nätverken är naturligtvis medlemmarnas egen inställning i jämställdhetsfrågor en viktig faktor att ta hänsyn till. Om medlemmarna själva inte är övertygade om fördelarna med att bedriva jämställdhetsarbete enligt Jämställdhetslagens påbud är förutsättningarna för dem att agera som opinionsbildare och förändringsaktörer för just denna innovation i sina organisationer små. Det är dock svårt att hitta något sätt att mäta och beskriva inställningen i jämställdhetsfrågor med hjälp av en enkät. I denna studie har jag gjort ett försök genom att be respondenterna ta ställning till påståendet "Jag instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor.". Resultatet redovisas i diagrammet nedan.

⁸¹ Se t ex. Gusftavsen och Hofmaier (1997), s. 9

Fig. 4



Resultatet på denna fråga kan antas ge en fingervisning både om respondenternas inställning till det jämställdhetsarbete som Jämställdhetslagen kräver, och om hur respondenterna uppfattar JämO som aktör. Det är rimligt att anta att JämO:s syn på jämställdhetsfrågor uppfattas ligga nära det perspektiv på jämställdhet och jämställdhetsarbete som kommer till uttryck i Jämställdhetslagen.. Det är också rimligt att anta att uppfattningen om JämO:s syn på jämställdhetsfrågor färgas av en mer allmän inställning till JämO som aktör. Diagrammet visar att mer än 50 procent av respondenterna uppger att de instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor. Det är svårt att avgöra om detta ska betraktas som en hög eller låg siffra, men det är åtminstone tydligt att det finns ett ganska stort antal människor i nätverket som inte är övertygade om fördelarna hos innovationen som diskuteras i denna uppsats, nämligen det jämställdhetsarbete som påbjuds i Jämställdhetslagen och av JämO.

Det kan också vara intressant att undersöka om det finns någon grupp respondenter som är mer positiva eller negativa till Jämställdhetslagen och JämO än andra. Det är rimligt att anta att organisationstillhörighet kan resultera i en skillnad, vilket undersöks i korstabellen nedan.

Fig. 5

		"Jag instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor."			Total	
		Instämmer	Obestämd	Instämmer inte		
Organisation	Facklig organisation	26	7	3	36	
	% inom Organisation	72,2%	19,4%	8,3%	100,0%	
	Arbetsgivarorganisation	4	8	5	17	
	% inom Organisation	23,5%	47,1%	29,4%	100,0%	
Total		30	15	8	53	
		% inom Organisation	56,6%	28,3%	15,1%	100,0%

Här finns en tydlig skillnad mellan representanterna för de fackliga organisationerna och representanterna för arbetsgivarorganisationerna. De fackliga representanterna instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor i långt högre grad än representanterna för arbetsgivarorganisationerna. En tänkbar förklaring till detta kan hittas i uppsatsens teoretiska perspektiv. Rogers menar att en innovation lättare accepteras om den upplevs som fördelaktig och att den gör nytta.⁸² Det är rimligt att anta att representanterna för de fackliga organisationerna upplever innovationen jämställdhetsarbete som mer fördelaktig än representanterna för arbetsgivarorganisationerna, eftersom Jämställdhetslagen lägger störst ansvar hos arbetsgivarna och innebär begränsningar och nya krav på företagens personalpolitik. Fördelarna för arbetstagarna är tydligast, eftersom det är de som ska skyddas mot direkt och indirekt könsdiskriminering. Resultatet blir att JämO har svårare att övertyga arbetsgivarnas representanter om sin syn på jämställdhetsfrågor.

Även kön bör ha betydelse vad gäller inställningen i jämställdhetsfrågor, vilket undersöks i följande korstabell:

Fig. 6

		"Jag instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor."			Total
		Instämmer	Obestämd	Instämmer inte	
Kön	Kvinna	26	10	2	38
	% inom Kön	68,4%	26,3%	5,3%	100,0%
Man		4	5	5	14
	% inom Kön	28,6%	35,7%	35,7%	100,0%
Total		30	15	7	52
	% inom Kön	57,7%	28,8%	13,5%	100,0%

Även här syns en tydlig skillnad mellan de båda grupperna: kvinnor instämmer med JämO:s syn på jämställdhet i högre grad än männen. Även här kan uppsatsens teoretiska perspektiv erbjuda en förklaring, som går ut på att kvinnorna helt enkelt har mer att vinna på jämställdhetsarbetet än männen. Dessa resultat kan sägas ligga i linje med tidigare forskning som visat att män i högre grad är motståndare mot jämställdhetsarbete än kvinnor.

5.2 Kommunikation i nätverken

Så långt kommen i uppsatsen har jag koncentrerat mig på nätverkens medlemmar. I detta avsnitt kommer jag beskriva kommunikationsaktiviteterna i nätverken och vilka funktioner de har för medlemmarna.

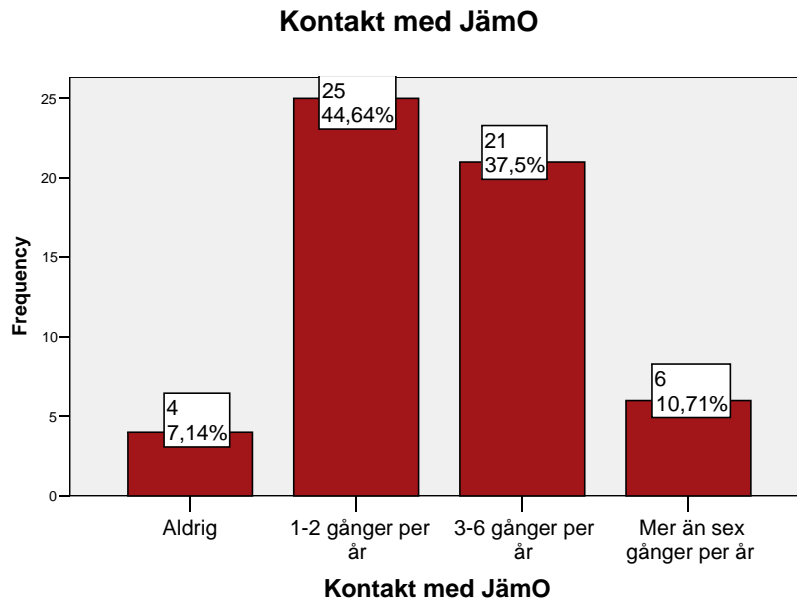
5.2.1 Kontaktintensitet

Nätverksträffarna, som enligt JämO:s nätverksansvariga utgör den huvudsakliga kommunikationskanalen i nätverket, äger rum två gånger per år. Som jag tidigare beskrivit träffas medlemmarna då för att diskutera aktuella frågor inom jämställdhetsområdet och utbyta erfarenheter. Det kan dock vara intressant att undersöka om medlemmarna har någon kontakt med aktörerna i nätverket utöver de formella nätverksträffarna. I enkäten ställde jag frågorna

⁸² Rogers (2003), s. 15

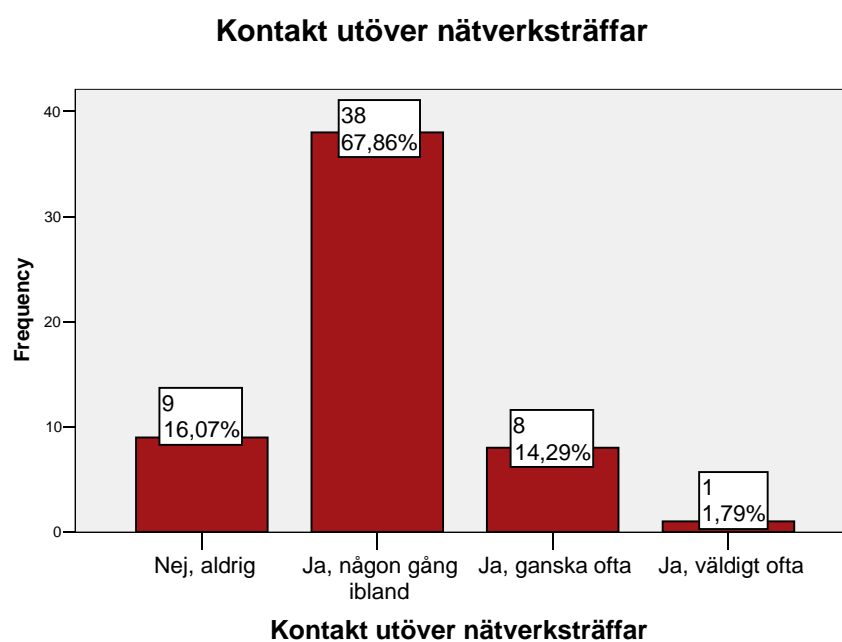
”Hur ofta har du kontakt med JämO?” och ”Har du kontakt med andra personer i nätverket förutom vid nätverksträffarna?” för att utröna detta. Diagrammen som följer visar utfallet på dessa två frågor.

Fig. 7



Gruppen som har kontakt med JämO ett par gånger per år, lika många gånger som nätverksträffarna, är störst. Men nästan lika många har kontakt med JämO 3-6 gånger per år, medan en mindre grupp har kontakt med JämO mer än sex gånger per år. Det är intressant att se att det finns ett behov och intresse av kommunikation mellan nätverkets medlemmar och JämO utöver nätverksträffarna, även om det knappast rör sig om någon daglig kontakt.

Fig. 8



Majoriteten av nätverkets medlemmar har kontakt med andra personer i nätverket utöver nätverksträffarna någon gång ibland, vilket betyder att det finns kommunikationsprocesser i nätverket utöver dem som initieras av JämO. Det går inte att säga i vilket syfte medlemmarna tar kontakt med varandra, men det är intressant att notera att nätverkskommunikationen inte bara existerar vid nätverksträffarna.

5.2.2 Nätverkskommunikationens funktion

Nätverkskommunikationens funktion har operationaliserats med ett antal frågor som utgår från uppsatsens teoretiska perspektiv. Först kommer jag dock att redovisa en kvalitativ analys av respondenternas svar när de i enkäten ombads förklara fritt varför de är med i JämO:s nätverk.

Mest frekventa är svar som handlar om att utbyta erfarenheter, knyta kontakter med andra inom samma verksamhetsområde och att få information om JämO:s verksamhet. För de flesta fungerar nätverket som ett forum för diskussion och erfarenhetsutbyte, samtidigt som de kan få information om vilka frågor som JämO som myndighet kommer att driva. Flera personer uttrycker att det är en fördel att kunna kommunicera med andra personer med liknande arbetsuppgifter eftersom det ger ”tips om möjliga sätt att angripa arbetsuppgifter inom ansvarsområdet”. Ganska många personer anger också som motiv till deltagande att det är en tilldelad arbetsuppgift.

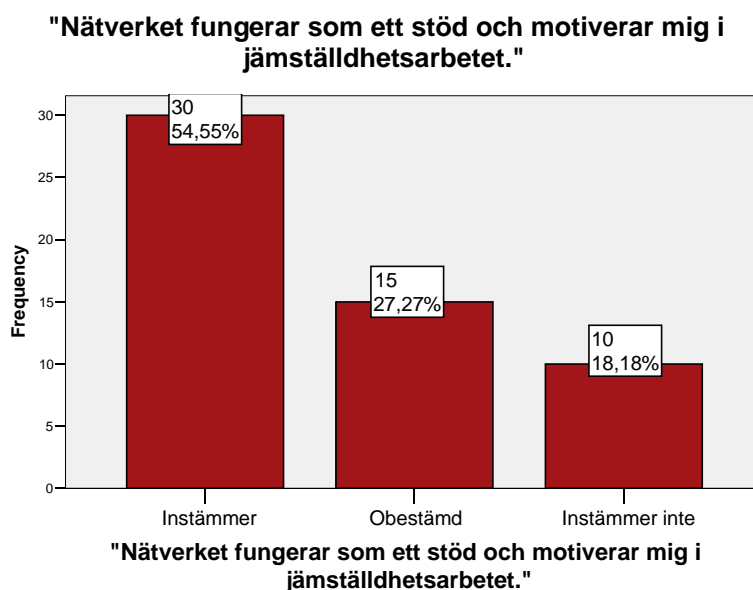
Dessutom finns en liten grupp som ser nätverket som en möjlighet att påverka JämO:s sätt att agera, och att diskutera Jämställhetslagens tillämpning. Här syns ett tydligt uttryck för att alla som möts inom nätverken inte har samma syn på de frågor som avhandlas, vilket också har påvisats i avsnitt 5.1.4.

5.2.3 Stöd och motivation

Palm och Rogers påpekar att det är viktigt att stödja och motivera förändringsaktörer för att de ska orka med att bedriva ett effektivt förändringsarbete och påverka genom egna kommunikationsaktiviteter.⁸³ Därför är det intressant att undersöka om medlemmarna i nätverket upplever att de får stöd och motivation genom sin delaktighet i nätverket. Resultatet presenteras i diagrammet nedan:

⁸³ Palm (2006), s. 126ff, Rogers (2003), s. 325

Fig. 9

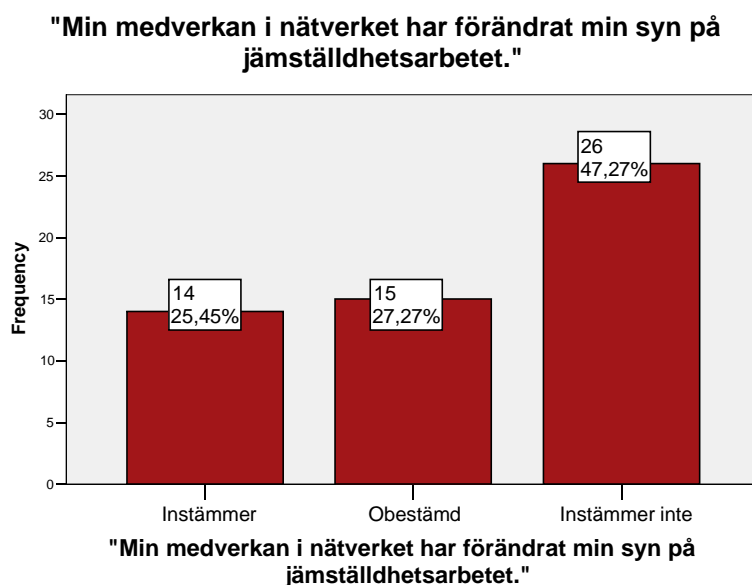


Det visar sig att stöd och motivation är en viktig funktion för medlemmarna i JämO:s nätverk. Mer än hälften instämmer i påståendet, vilket kan betraktas som en relativt hög siffra. Det faktum att nätverket fungerar som stöd och motivation i jämställdhetsarbetet för mer än hälften av medlemmarna betyder att dessa troligtvis kommer att vara mer aktiva i sina förändringsaktiviteter i sina egna organisationer än om de inte hade varit medlemmar i nätverket. Det ligger nära till hands att anta att kommunikationen med andra människor som arbetar inom samma verksamhetsområde i sig innebär ett stöd som är till god hjälp när medlemmarna stöter på motstånd på andra håll.

5.2.4 Förändrade attityder

Beroende på hur nätverkets medlemmar förhåller sig till innovationen jämställdhetsarbete så kan det vara viktigt att kommunikationen i nätverket fungerar attitydförändrande. I enkäten ställdes frågan om medverkan i nätverket har förändrat synen på jämställdhetsarbetet:

Fig. 10

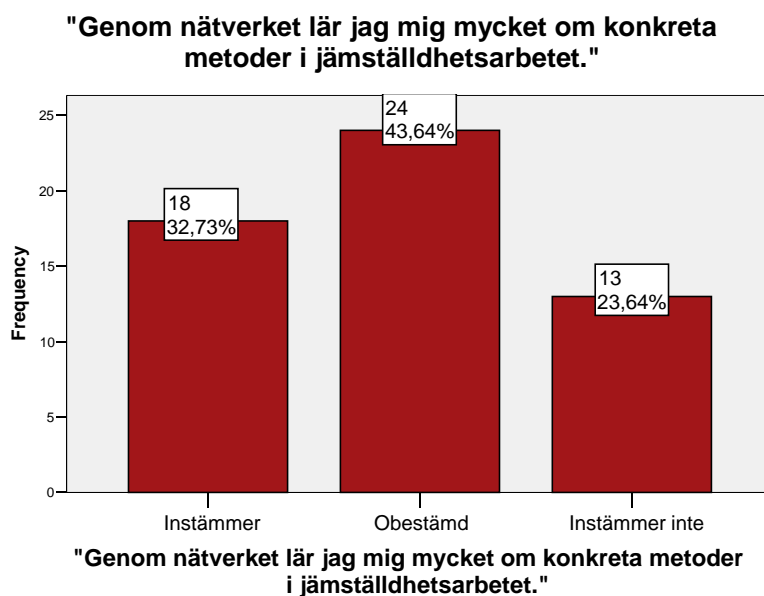


Diagrammet visar en helt annan bild än den vi såg när det gällde stöd och motivation. Här anger nästan hälften att de inte instämmer i påstående, och bara 25,5 procent att de instämmer. Det innebär att en stor grupp medlemmar inte tycker att nätverket har förändrat deras inställning till jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsarbete är en social innovation som innebär uppbrott från fördomar och redan etablerade maktstrukturer.⁸⁴ Vi har sett i tidigare avsnitt att inte alla är överens med JämO i jämställdhetsfrågor, vilket innebär att det finns ett behov till attitydförändring om man ska kunna sprida innovationen jämställdhetsarbete och öka efterlevnaden av Jämställdhetslagen. Både Glanz och Palm påpekar dock att det är svårt att förändra attityder och redan etablerade föreställningar, vilket innebär att det kanske måste betraktas som positivt att 25 procent faktiskt uppger att nätverkskommunikationen har förändrat deras uppfattningar.⁸⁵

5.2.5 Konkreta metoder

Både Palm och Rogers betonar också att människor måste få ta del av konkreta metoder och tillvägagångssätt för att kunna ta till sig en innovation.⁸⁶ Annars stannar människor ofta vid ett principiellt ställningstagande utan att övergå till handling. Därför är det viktigt att ta reda på om medlemmarna i JämO:s nätverk upplever att de lär sig några konkreta metoder genom nätverket.

Fig. 11



Diagrammet visar att många är obestämda; de anger varken att de instämmer eller inte. Bara 32,7 procent är positiva och instämmer medan 23,6 procent inte instämmer. Här skulle man kunna se en svaghet hos nätverkets kommunikation som kan utgöra ett hinder i förändringsprocessen. Tidigare erfarenheter visar att förändringsprocesser som rör jämställdhet är komplicerade, och att det råder okunskap om var jämställdhetsarbete kan innebära i praktiken.⁸⁷ Om inte människor vet hur de praktiskt ska gå tillväga för att använda sig av innovationen jämställdhetsarbete blir det svårt att få en verklig förändring till stånd.

⁸⁴ Gullvåg Holter (2007), s. 226, Wahl mfl. (2001), s. 189

⁸⁵ Palm (2006), s. 36-39, Glanz (2002), s. 393

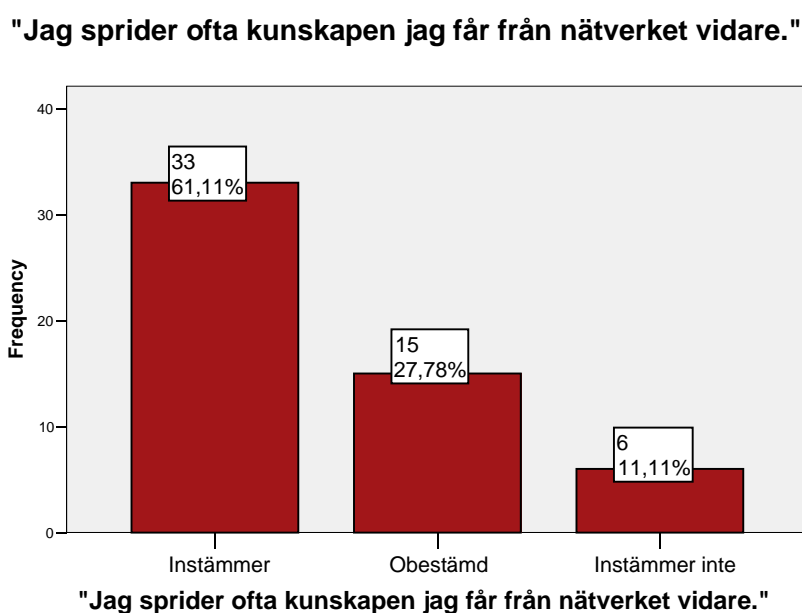
⁸⁶ Palm (2006), s. 70

⁸⁷ Eriksson (2000), s. 286, 197, Fürst Hörte & Isaksson (2007), s. 32, 53ff

5.2.6 Spridning av kunskap

Att medlemmarna sprider sin kunskap vidare till andra människor i sina personliga nätverk och i sin organisation är en viktig förutsättning för att innovationen jämställdhetsarbete ska kunna spridas. I den här uppsatsen betraktas kommunikation som ett sätt att driva förändringsprocesser, vilket gör medlemmarnas ansträngningar att sprida den kunskap och de erfarenheter som de får från nätverket grundläggande för att nätverket ska vara en effektiv strategi i förändringsarbetet. I enkäten ställdes en fråga om detta, och resultatet redovisas nedan.

Fig. 12



Resultatet visar en positiv bild: majoriteten av medlemmarna håller med om att de ofta sprider kunskapen de får från nätverket vidare. Det visar att informationen som nätverket bidrar med bedöms som tillräckligt intressant för att det ska vara värt att sprida till andra. Utifrån den här variabeln är det omöjligt att säga vilken kunskap som förmedlas, men det är ändå ett viktigt resultat eftersom det visar att nätverkets medlemmar utökar nätverkets spännvidd genom att i sin tur aktivera sina personliga nätverk för kommunikation om jämställdhetsarbete.

5.3 Nätverkets medlemmar som förändringsaktörer

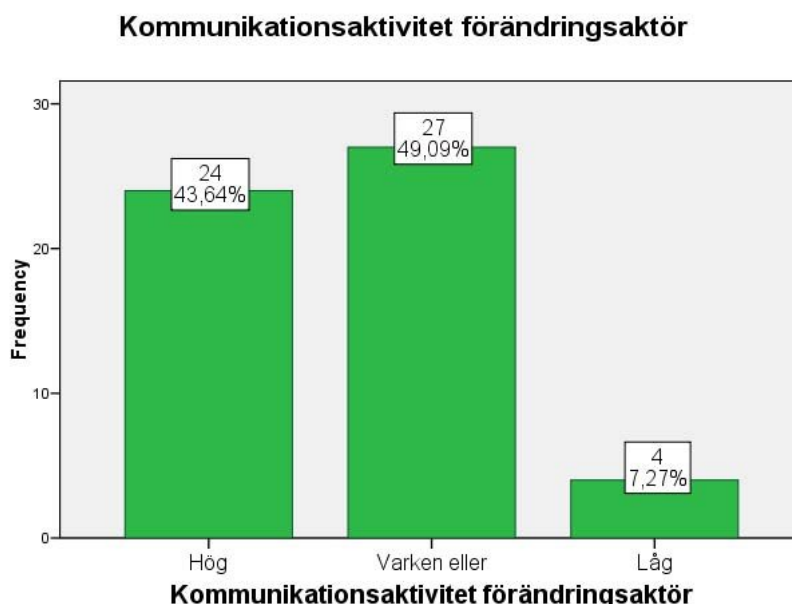
För att en nätverksstrategi skall fungera effektivt som förändringsverktyg är det viktigt att nätverket länkar samman personer som kan fungera som förändringsaktörer i sina nätverk. Bilden av opinionsbildaren och förändringsaktören i uppsatsens teoretiska ramverk är en person som befinner sig på en central plats i kommunikationsstrukturen. Rogers lyfter också fram att förändringsaktörer är respekterade och inflytelserika i sin omgivning, men i den här uppsatsen står i stället kommunikationen i centrum.⁸⁸

⁸⁸ Borell & Johansson (1996), Rogers (2003), s. 25f, 283

5.3.1 Kommunikationsaktivitet

Jag inleder med att redovisa hur aktiva kommunikatörer nätverkets medlemmar är när det kommer till jämställdhet. Detta gör jag genom att redovisa svaren på fråga 23 och 24, som handlar om huruvida respondenterna ofta diskuterar jämställdhet både med personer som själva är intresserade av jämställdhet, och personer som inte är intresserade av jämställdhet. Jag betraktar båda aspekterna som relevanta då diskussioner om jämställdhet med personer som inte är intresserade borde indikera en större förändringspotential än diskussioner med personer som redan är intresserade. Om nätverkets medlemmar bara diskuterar jämställdhetsfrågor med personer som redan är intresserade så kan det visa på att de bara kommunicerar inom en begränsad grupp, där alla har ungefär liknande intressen, erfarenheter och värderingar. Detta är också något som flera forskare pekar på som en viktig faktor i förändringsprocessen.⁸⁹ Jag vill föreslå att de personer som diskuterar jämställdhet med personer som inte är intresserade kan betraktas som gränsöverskridare, som gör en större kommunikativ ansträngning än de som bara diskuterar jämställdhet med dem som är intresserade. Jag har vägt samman dessa två variabler i ett index som visar Kommunikationsaktiviteten, där kommunikation med intresserade och icke intresserade väger lika.

Fig. 13



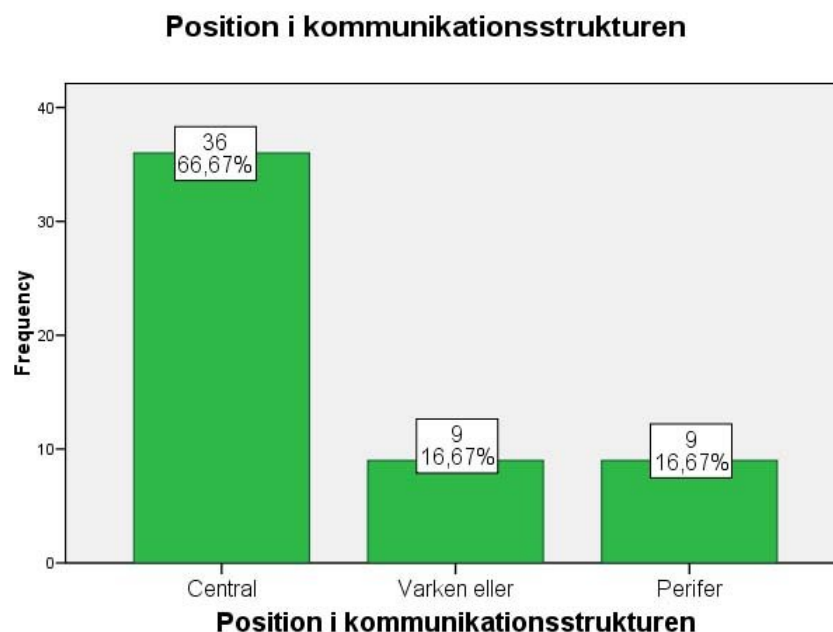
För att hamna i kategorin "hög" måste respondenterna ha instämt i båda påståendena, vilket innebär att de anser att de ofta diskuterar jämställdhet både med personer som är intresserade och personer som inte är intresserade av jämställdhet. Enligt diagrammet har en stor grupp av nätverkets medlemmar en hög kommunikationsaktivitet. Den största gruppen finns dock inom kategorin "varken eller", vilket till största delen beror på att många personers "poäng" sänks eftersom de inte kommunicerar med personer som inte är intresserade av jämställdhet i lika hög grad som de kommunicerar med dem som är intresserade. Att det är väldigt få som hamnar inom kategorin "låg" får betraktas som positivt. Resultatet kan tolkas som att nätverkets medlemmar är aktiva kommunikatörer när det gäller jämställdhet, även om de är något mindre aktiva just när det gäller kommunikation med icke intresserade.

⁸⁹ Drejhammar (2001), s. 131, 146, 155, Palm (2006), s. 126ff, Rogers (2003), s. 23-26

5.3.2 Position i kommunikationsstrukturen

I enkäten finns tre frågor som speciellt är avsedda att skapa en bild av respondenternas position i kommunikationsstrukturen, nämligen fråga 25, 26 och 27. Var för sig mäter de 1) huruvida respondenterna diskuterar jämställdhet med personer från enskilda medlemsföretag/lokala fackliga organisationer, 2) huruvida respondenterna deltar i de diskussioner som bestämmer organisationens framtida utveckling samt 3) huruvida respondenterna tar del av information om jämställdhet från källor utanför den egna arbetsplatsen. Tanken är att dessa frågor tillsammans skall skapa en bild av om respondenterna har ett brett kontaktnät ner till lokal nivå i organisationen, om de deltar i viktiga strategiska diskussioner och om de själva är aktiva informationssökare. Alla tre frågorna handlar på något sätt om hur respondenten förhåller sig till olika kommunikationsflöden i organisationen. Det är inte lätt att operationalisera den ganska abstrakta teoretiska föreställningen om "position i kommunikationsstrukturen", men genom att väga samman dessa tre variabler hoppas jag kunna skapa ett förenklat mått som ändå i någon mån ska lyckas fånga en sammansatt verklighet.

Fig. 14

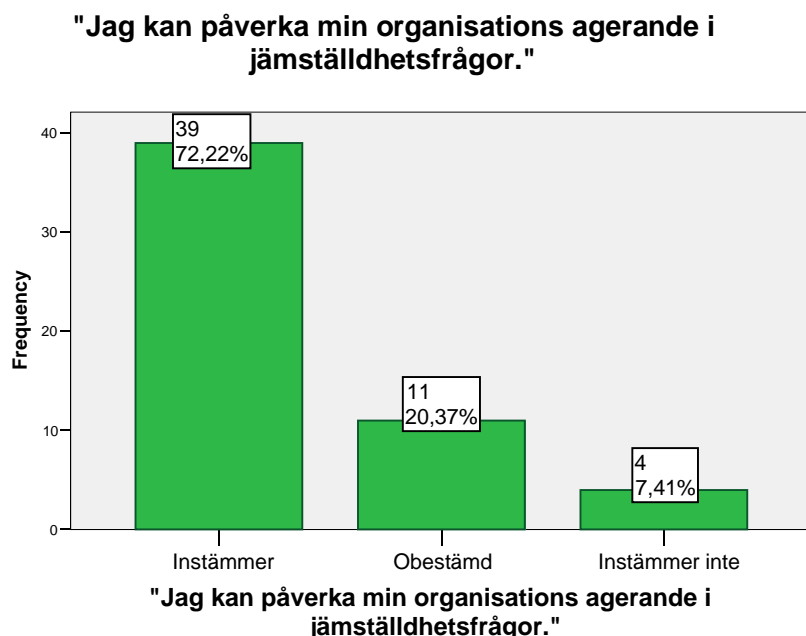


Diagrammet visar att majoriteten av respondenterna kan sägas ha en central position i kommunikationsstrukturen. Det innebär att de är kommunikativt aktiva på alla de tre punkterna som utgör indexet. Enligt uppsatsens teoretiska perspektiv kan nätverkets medlemmar därmed betraktas som goda opinionsbildare och förändringsaktörer: de är aktiva informationssökare som samlar in och tolkar information och som de sedan sprider i sina personliga nätverk. De har också tillgång till viktiga kommunikationsarenor sett till organisationens kontext; de deltar både i strategiska diskussioner på högre nivå och har kontakt med människor på den lokala nivån, som ju finns närmast de enskilda arbetsplatserna där det verkliga jämställdhetsarbetet pågår. I teorin skulle det innebära att dessa personer också har en stor möjlighet att påverka sin omgivning, vilket gör det mycket intressant att undersöka om det går att hitta ett sådant samband.

5.3.3 Upplevd påverkan

I enkäten fick respondenterna ta ställning till påståendet "Jag kan påverka min organisations agerande i jämställdhetsfrågor". Denna fråga är tänkt att mäta nätverksmedlemmarnas upplevelse av att kunna påverka den egna organisationen. Diagrammet nedan visar hur svaren fördelade sig:

Fig. 15



Diagrammet visar att de flesta (72, 2 procent) är positiva till sin egen möjlighet att påverka, medan bara omkring 28 procent är obestämda eller upplever att de inte har någon möjlighet att påverka. Det är dock viktigt att framhålla att resultaten bygger på respondenternas egen upplevelse av inflytande, och inte det faktiska inflytandet, vilket får anses vara svårt att mäta i den här typen av undersökning. Dessutom finns en risk att respondenterna är överdrivet positiva i sina svar – att inte känna att man kan påverka är en negativ upplevelse som man kanske inte vill kännas vid. Trots att det här tillvägagångssättet måste betraktas som ett något ofullständigt sätt att mäta inflytande är ändå variabeln Upplevd påverkan viktig i undersökningen, eftersom den åtminstone kan ge en fingervisning om respondenternas förmåga att påverka omgivningen

5.3.4 Position och inflytande

I följande korstabell ställs variablerna Position i kommunikationsstrukturen och Upplevd påverkan mot varandra i syfte att undersöka om det finns något samband.

Fig. 16

		"Jag kan påverka min organisations agerande i jämställdhetsfrågor."			Total
		Instämmer	Obestämd	Instämmer inte	
Position i kommunikationsstrukturen	Central	32	4	0	36
	% inom Position	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
	Varken eller	6	3	0	9
	% inom Position	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Perifer	0	4	4	8
	% inom Position	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		38	11	4	53
	% inom Position	71,7%	20,8%	7,5%	100,0%

Korstabellen visar ett samband som säger att de personer som har en central position i kommunikationsstrukturen i högre grad upplever att de kan påverka sin organisations agerande i jämställdhetsfrågor än de som har en mer perifer position. Resultatet ligger i linje med uppsatsens teoretiska utgångspunkt: kommunikation i personliga nätverk har en förändrande kraft, och personer som har en central position i kommunikationsstrukturen kan betraktas som opinionsbildare och förändringsaktörer.

5.4 Organisation och individ

Uppgiften för medlemmarna i JämO:s nätverk är att agera opinionsbildare och förändringsaktörer i sina organisationer, vilket ger lite speciella förutsättningar för analysen. Organisationer är sociala enheter, där människor tillsammans skapar regler och procedurer för hur samverkan ska ske, och där en speciell uppsättning normer, värderingar och antaganden om verkligheten styr medlemmarnas handlingar. I det här avsnittet undersöker jag närmare organisationskontextens betydelse för nätverksmedlemmarnas möjlighet att fungera som förändringsaktörer i sina organisationer.

5.4.1 Formell position

Många av de svarande, 69 procent, har ett formellt ansvar att informera medlemsföretagen eller de lokala fackliga företrädarna i jämställdhetsfrågor. Borell och Johansson pekar på att formella positioner ställer speciella krav på organisationsmedlemmarna och begränsar deras handlingsutrymme.⁹⁰ Ur det perspektivet är det intressant att undersöka om detta formella ansvar innebär att samma personer diskuterar jämställdhet med personer på lokal nivå i större utsträckning än de som inte har detta formella ansvar. I tabellen nedan visas korrelationerna mellan de tre variablerna Formellt informationsansvar, Kommunikation om jämställdhet med medlemmar på lokal nivå och Upplevd påverkan.

⁹⁰ Borell & Johansson (1996), s. 61, 65

Fig. 17

		Formellt informationsansvar	Kommunikation om jämställdhet med medlemmar på lokal nivå	Upplevd påverkan
Formellt informationsansvar	Pearson Correlation	1	,005	-,027
Kommunikation om jämställdhet med medlemmar på lokal nivå	Pearson Correlation	,005	1	,395(**)
Upplevd påverkan	Pearson Correlation	-,027	,395(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabellen visar att det inte finns något samband mellan det formella ansvaret att kommunicera med medlemmar på lokal nivå och intensiteten i den faktiska kommunikationen. Inte heller finns det något samband mellan formellt informationsansvar och upplevelsen av att kunna påverka organisationens agerande. Däremot finns ett signifikant positivt samband mellan kommunikation om jämställdhet med medlemmar på lokal nivå och upplevelsen av påverkan.

Slutsatsen är att det formella ansvaret att informera medlemsföretagen eller de lokala fackliga företrädarna inte påverkar intensiteten i kommunikationen. Därför har detta formella ansvar heller ingen betydelse för möjligheterna för nätverkens medlemmar att agera som förändringsaktörer för jämställdhetsarbete i sina organisationer. Denna slutsats utesluter naturligtvis inte att individernas formella position kan ha betydelse på andra sätt. Det är också relevant att undersöka betydelsen av nätverksmedlemmarnas arbetsuppgifter. I tabellen nedan undersöks sambanden mellan variablerna Tid till jämställdhetsfrågor, Position i kommunikationsstrukturen, Kommunikationsaktivitet och Upplevd påverkan.

Fig. 18

		Tid till jämställdhetsfrågor	Position i kommunikationsstrukturen	Kommunikationsaktivitet	Upplevd påverkan
Tid till jämställdhetsfrågor	Pearson Correlation	1	-,277(*)	-,397(**)	-,160
Position i kommunikationsstrukturen	Pearson Correlation	-,277(*)	1	,566(**)	,709(**)
Kommunikationsaktivitet	Pearson Correlation	-,397(**)	,566(**)	1	,328(*)
Upplevd påverkan	Pearson Correlation	-,160	,709(**)	,328(*)	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabellen visar på ett statistiskt säkerställt negativt samband mellan tid till jämställdhetsfrågor och position i kommunikationsstrukturen och mellan tid till jämställdhetsfrågor och kommunikationsaktivitet. Det betyder att respondenter som ägnar mindre del av sin arbetstid till jämställdhetsfrågor har en mer central position i kommunikationsstrukturen än de som ägnar en mer arbetstid till jämställdhetsfrågor. De kommunicerar också mer om jämställdhet, både med människor som själva är intresserade och sådana som inte är intresserade. Dessutom finns ett statistiskt säkerställt positivt samband mellan kommunikationsaktivitet och upplevd påverkan och position i kommunikationsstrukturen och upplevd påverkan. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt samband mellan tid till jämställdhet och upplevd påverkan.

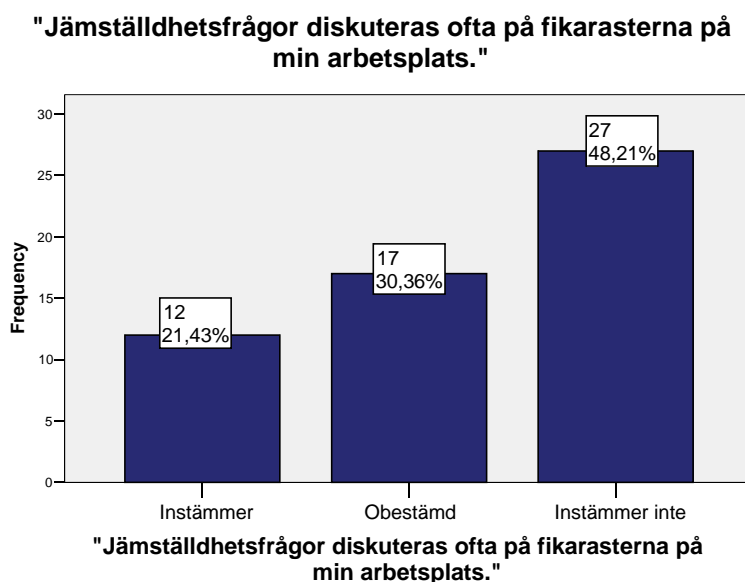
Dessa resultat pekar i en intressant riktning. Det verkar som om de personer som ägnar en mindre del av sin arbetstid åt jämställdhetsfrågor har en större möjlighet att fungera som förändringsaktörer och opinionsbildare i sina organisationer. De personer som ägnar all tid eller större delen av sin tid till jämställdhetsfrågor marginaliseras i organisationerna, får en perifer position i kommunikationsstrukturen och diskuterar jämställdhet med både intresserade och ointresserade personer i omgivningen i mindre utsträckning. Varför det ser ut så är svårt att säga säkert. En möjlig tolkning är att personer som delar sin tid mellan jämställdhetsfrågor och andra frågor är integrerade i fler centrala organisatoriska processer och därför har ett större personligt kommunikationsnätverk, vilket enligt uppsatsens teoretiska ramverk skapar bättre förutsättningar att påverka omgivningen.⁹¹ Många av respondenterna arbetar med förhandling och arbetsrätt som ombudsmän eller förbundsjurister, vilket måste betraktas som centrala funktioner i arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. Kanske ger det bättre förutsättningar att åstadkomma verkliga förändringar än positionen som (enbart) jämställdhetsansvarig.

5.4.2 Jämställdhet på dagordningen?

Det är inte enbart formella positioner som påverkar organisationsmedlemmarnas kommunikativa handlande. Heide mfl. pekar på att gemensamma formella och informella regler, procedurer och vanor skapas i organisationer, som har inflytande på medlemmarnas beteende. Normer för vad man får prata om och hur styr kommunikationen.⁹² I det sammanhanget är det intressant att ställa frågan om vilka kommunikationsmönster som finns i respondenternas organisationer när det gäller just jämställdhet.

I enkäten ombads respondenterna ta ställning till påståendet "Jämställdhet diskuteras ofta på fikarasterna på min arbetsplats". Syftet var att undersöka huruvida jämställdhet är ett ämne för informell kommunikation inom nätverksmedlemmarnas organisationer. Resultatet redovisas i diagrammet nedan.

Fig. 19



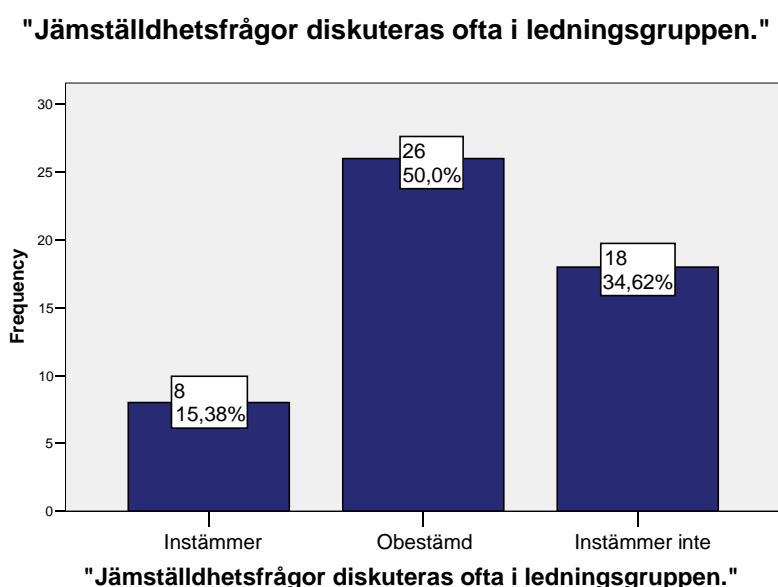
⁹¹ Gustavsen & Hofmaier (1997), s. 9, Rogers (2003), s. 283ff

⁹² Heide mfl. (2005), s. 43f, 86, 93f

Jämställdhet verkar inte heller vara något hett ämne i arbetsplatsernas informella diskussioner. Nära hälften av respondenterna instämmer inte i påståendet. Frågan är hur det påverkar förutsättningarna för nätverkets medlemmar att agera som förändringsaktörer. Det ligger nära till hands att anta att det är svårare för en enskild individ att inleda samtal om jämställdhetsfrågor om de inte i står på den allmänna dagordningen i organisationen. Detta borde i sin tur leda till att dessa respondenter har svårare att påverka sin omgivning, eftersom möjligheten att använda informella sociala relationer till att sprida innovationen jämställdhet då blir mindre.

En organisations ledning är naturligtvis viktig i jämställdhetsarbetet, eftersom det i slutändan är ledningen som beslutar om vilka förändringsåtgärder som ska genomföras. I enkäten ombads respondenterna ta ställning till i vilken utsträckning jämställdhet är något som diskuteras i ledningsgruppen.

Fig. 20



Resultatet visar att jämställdhet inte verkar vara något som ledningsgrupperna i respondenternas organisationer intresserar sig för. Endast 15,3 procent instämmer i påståendet, medan 50 procent är obestämda och 34,6 procent inte instämmer. Att gruppen inom kategorin obestämd är så stor kan bero på att respondenterna helt enkelt inte vet så noga vad ledningsgruppen diskuterar eftersom de själva inte har någon riktig insyn där. Resultatet kan tolkas som ett tecken på att jämställdhetsfrågorna inte prioriteras i organisationerna och att de inte betraktas som en strategisk ledningsfråga. Detta kan antas vara ett hinder i jämställdhetsarbetet och försämra förutsättningarna för nätverkets medlemmar att agera som förändringsaktörer.

Wahl mfl. framhåller att hur man talar om jämställdhet inom en organisation påverkar vilka förändringsåtgärder som blir möjliga och vilka resultat som uppnås.⁹³ För att pröva detta antagande undersöker jag om det finns något samband mellan organisationernas kommunikationsmönster och nätverksmedlemmarnas egen kommunikation och upplevelse av inflytande.

⁹³ Wahl mfl. (2003), s. 171f

Fig. 21

		Informella jämställdhetsdiskussioner	Jämställdhetsdiskussioner i ledningsgruppen	Kommunikationsaktivitet respondent	Upplevd påverkan
Informella jämställdhetsdiskussioner	Pearson Correlation	1	,284(*)	,508(**)	,385(**)
Jämställdhetsdiskussioner i ledningsgruppen	Pearson Correlation	,284(*)	1	,215	,376(**)
Kommunikationsaktivitet respondent	Pearson Correlation	,508(**)	,215	1	,328(*)
Upplevd påverkan	Pearson Correlation	,385(**)	,376(**)	,328(*)	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabellen visar att det finns ett positivt samband mellan informella jämställdhetsdiskussioner i organisationen och jämställdhetsdiskussioner i ledningsgruppen. Det betyder att i de organisationer där jämställdhet ofta är föremål för informella diskussioner så diskuterar också ledningsgruppen oftare jämställdhet. Tabellen visar också ett positivt samband mellan informella jämställdhetsdiskussioner och respondentens kommunikationsaktivitet, vilket innebär att nätverksmedlemmar som arbetar i organisationer där jämställdhet ofta är föremål för informella jämställdhetsdiskussioner själva är mer aktiva kommunikatörer i jämställdhetsfrågor. Slutligen visar tabellen att det finns positiva samband mellan informella jämställdhetsdiskussioner och upplevd påverkan, mellan jämställdhetsdiskussioner i ledningsgruppen och upplevd påverkan och mellan respondentens egen kommunikationsaktivitet och upplevd påverkan.

Med utgångspunkt i teorin kan dessa resultat tolkas som att kommunikationsmönstren i organisationerna påverkar nätverksmedlemmarnas möjligheter att agera opinionsbildare och sprida innovationen jämställdhet. Om jämställdhet diskuteras både på fikarasterna och i ledningsgruppen i organisationerna bör det vara lättare för nätverksmedlemmarna att själva vara aktiva kommunikatörer i jämställdhetsfrågor, vilket bör öka deras möjligheter att påverka sin omgivning.

6 Sammanfattning och slutdiskussion

Syftet med uppsatsen har varit att undersöka vilka förutsättningarna och möjligheterna är för att sprida och implementera innovationen jämställdhetsarbete med hjälp av kommunikation i JämO:s fackliga nätverk och arbetsgivarnätverk. För att göra det har jag utgått från följande frågeställningar:

- Hur ser de kommunikativa förutsättningar ut för att medlemmarna i nätverken ska kunna fungera som förändringsaktörer för jämställdhetsarbete inom sina organisationer?
- Hur väl fungerar JämO:s kommunikationsinsatser i nätverket som strategi för att sprida innovationen jämställdhet?

I det avslutande avsnittet sammanfattar jag studiens resultat och redogör för svaren på dessa frågor.

Huvuddelen av kommunikationen i nätverken sker inför och under nätverksträffarna som äger rum två gånger per år. Många av respondenterna uppger dock att de ibland har kontakt med JämO och de andra nätverksmedlemmarna vid sidan av de formaliserade nätverksträffarna. Med utgångspunkt i materialet kan man sluta sig till att kommunikationen i nätverket inte tar upp någon större del i medlemmarnas vardag, samtidigt som det tycks finnas ett behov och intresse av kommunikation inom nätverket utöver de träffar som arrangeras av JämO.

6.1 Medlemmarna som förändringsaktörer

I uppsatsens teoretiska utgångspunkter ingår föreställningen om att vissa individer har större förmåga att påverka sin omgivning än andra. För att nätverkskommunikation ska fungera effektivt som verktyg i ett förändringsarbete krävs att nätverkets medlemmar kan fungera som förändringsaktörer och opinionsbildare i sina organisationer

I det här sammanhanget är det viktigt att påpeka att det naturligtvis inte är så att alla nätverksmedlemmar själva betraktar sig som förändringsaktörer med en ambition att sprida innovationen jämställdhetsarbete i sina organisationer. De har olika syften med att delta i JämO:s nätverk, och har säkert också varierande målsättningar i sitt arbete med jämställdhetsfrågor. Diskussionen i denna uppsats begränsar sig till att behandla de kommunikativa förutsättningarna för medlemmarna att fungera som förändringsaktörer.

En stor del av nätverkens medlemmar är aktiva kommunikatörer när det gäller jämställdhetsfrågor. De kommunicerar dock i högre utsträckning med personer som redan är intresserade av jämställdhetsfrågor än med personer som inte är intresserade. Det skulle kunna innebära att nätverkets medlemmar oftare kommunicerar inom en begränsad grupp som delar samma intressen och erfarenheter, vilket skulle kunna försämrade förutsättningarna för individerna att fungera som förändringsaktörer.

Resultaten antyder att en stor del av nätverkets medlemmar har en central position i kommunikationsstrukturen i sina organisationer. De är aktiva informationssökare, deltar i strategiska diskussioner i organisationen och kommunicerar med organisationsmedlemmar på lokal nivå. I teorin antas personer med central position i kommunikationsstrukturen ha större möjligheter att påverka sin omgivning än andra. Detta antagande får stöd i materialet, då det visar

sig att personer med central position i kommunikationsstrukturen i högre utsträckning upplever sig kunna påverka i sin organisations agerande jämställdhetsfrågor än de som har en mer perifer position i kommunikationsstrukturen.

En grundläggande faktor som påverkar nätverksmedlemmarnas förutsättningar att fungera som förändringsaktörer för innovationen jämställdhetsarbete är deras egen inställning i jämställdhetsfrågor. Det är svårt att föreställa sig att någon som inte själv är övertygad om förträffligheten hos Jämställdhetslagen och dess version av jämställdhetsarbete kan bidra till att öka efterlevnaden av lagen. Studien visar att ganska många, närmare hälften, inte instämmer eller är obestämda i relation till JämO:s inställning i jämställdhetsfrågor. Det är svårt att värdera vad denna siffra betyder, men det är åtminstone tydligt att JämO inte har lyckats övertyga alla nätverksmedlemmar om jämställdhetslagens förträfflighet.

6.2 Organisationskontextens betydelse

I diffusionsmodellen läggs stor vikt vid den enskilda individen, och dess roll i förändringsprocessen. I Rogers beskrivning kan det framstå som att det handlar om olika människotyper: vissa människor har ett stort kontaktnät, medan andra har ett litet kontaktnät. Vissa människor är respekterade medan andra betraktas som avvikare med låg trovärdighet. Resultaten i denna undersökning pekar mot att ett sådant individperspektiv inte ger hela bilden. Flera olika variabler som har med organisationskontexten att göra samvarierar med respondenternas upplevelser av sitt eget kommunikationsbeteende och möjligheter att påverka. Det ligger nära till hands att tolka resultaten som att organisationens normer och regler för kommunikation påverkar individernas möjligheter att agera som förändringsaktörer och opinionsbildare för jämställdhet.

Resultaten visar ett samband mellan individernas arbetsuppgifter och deras position i kommunikationsstrukturen, deras kommunikativa aktivitet och deras upplevelse av att kunna påverka i jämställdhetsfrågor. Det verkar som om de personer som ägnar en mindre del av sin arbetstid åt jämställdhetsfrågor har en mer central position i kommunikationsstrukturen, kommunicerar mer om jämställdhet och upplever sig kunna påverka mer. De personer som ägnar all tid eller större delen av sin tid till jämställdhetsfrågor marginaliseras i organisationerna och diskuterar jämställdhet med både intresserade och ointresserade personer i omgivningen i mindre utsträckning. 70 procent av nätverkets medlemmar delar sin tid mellan jämställdhetsfrågor och andra frågor, vilket borde ge dem goda förutsättningar för att agera som förändringsaktörer i sina organisationer.

Variabler som har med organisationens kommunikationsmönster att göra samvarierar också nätverksmedlemmarnas möjligheter att kunna påverka i jämställdhetsfrågor. Undersökningen visar att nätverksmedlemmarnas egen kommunikation och upplevelse av att kunna påverka ökar om jämställdhet ofta diskuteras i de informella samtalen på fikarasterna och på ledningsgruppens möten. En möjlig tolkning av resultaten är att det är lättare för nätverksmedlemmarna att kommunicera om jämställdhet om kollegorna är med på tåget och jämställdhet är en fråga som står på dagordningen. Med utgångspunkt i teorin kan det förklaras med att gemensamma värderingar, normer och procedurer bestämmer vad man talar om och med vem i en organisation. Jämställdhet verkar dock inte vara något som ofta diskuteras varken på fikaraster eller i ledningsgrupperna i nätverksmedlemmarnas organisationer, vilket borde försämra deras förutsättningar att agera som förändringsaktörer i jämställdhetsfrågor.

6.3 En effektiv strategi?

Undersökningen som ligger till grund för denna uppsats tar sin utgångspunkt i behovet av förändring vad gäller jämställdhetsarbetet bland Sveriges arbetsgivare. JämO:s nätverk har studerats som ett sätt att sprida innovationen jämställdhet i fackens och arbetsgivarnas organisationer. Frågan som jag behöver ta ställning till avslutningsvis är om kommunikationen i dessa nätverk kan betraktas som en effektiv strategi för att nå större efterlevnad av Jämställdhetslagen.

Undersökningen visar att nätverkskommunikationen fyller flera viktiga funktioner. Många medlemmar upplever att deras medverkan i nätverket ger dem stöd och motivation i jämställdhetsarbetet, och att de ofta sprider information de får från nätverket vidare. 25 procent av respondenterna tycker också att deras medverkan i nätverket har förändrat deras syn på jämställdhetsarbete. Dessa resultat visar på att nätverkskommunikationen har en förändrande kraft. Om inte nätverket fanns skulle medlemmarna mista en källa till motivation och information och ett antal skulle ha andra attityder i jämställdhetsfrågor. Nätverket har således en påvisbar effekt som bör bidra till att skapa förändring mot större jämställdhet, och utrusta medlemmarna för att fungera som förändringsaktörer i sina organisationer.

Kanske skulle strategin vara än mer effektiv om JämO koncentrerade mer av sin nätverkskommunikation på att förmedla konkreta exempel på bra jämställdhetsarbete. En majoritet av nätverksmedlemmarna är tveksamma eller tycker inte att deras medverkan i nätverket lär dem något om konkreta metoder i jämställdhetsarbetet. I uppsatsens teoretiska ramverk betonas att människor behöver veta hur man ska göra något för att kunna övergå från positiv attityd och principbeslut till handling. Jämställdhetsarbete är i sig komplicerat, och det skulle säkert hjälpa många förändringsaktörer som arbetar för jämställdhet om de hade tillgång till fler praktiska exempel på hur man kan gå till väga.

Mot bakgrund av tidigare forskning om nätverkskommunikation och jämställdhet kan man också argumentera för att nätverket kan ha en funktion där erfarenheter bryts mot varandra. Nätverket för ihop människor som inte annars träffas, vilket kan skapa nya infallsvinklar och bryta lästa föreställningar. Nätverken kan därför sägas ha en viktig funktion som gränsbrytare och brobyggare, som för in nya tankar och perspektiv i organisationerna. Nätverkskommunikationens stödjande och motiverande funktion är också relevant att lyfta fram i det här sammanhanget, eftersom den skulle kunna tolkas som ett resultat av att medlemmarna får tillfälle att diskutera jämställdhet utanför sitt vanligt sociala och organisatoriska sammanhang.

Det förefaller dessutom som om nätverket knyter ihop personer som har goda förutsättningar att fungera som förändringsaktörer och opinionsbildare i sina personliga nätverk. Om man lyckas övertyga nätverksmedlemmarna om Jämställdhetslagens förträfflighet, får dem att ta ett principbeslut att den egna organisationen bör agera enligt lagen och dessutom förmedla konkreta metoder för hur man ska leva upp till lagen bör nätverkskommunikationen kunna fungera som en effektiv strategi för att sprida innovationen jämställdhet.

Referenser

Tryckta källor

- Amundsdotter, Eva (2005); *Strategier för förändring på väg mot den jämställda arbetsplatsen*. Adore Communication, Stockholm
- Borell, Klas och Johansson, Roine (1996); *Samhället som nätverk. Om nätverksanalys och samhällsteori*. Studentlitteratur, Lund
- Drejhammar, Inga-Britt (2001); *Organisationsutveckling och jämställdhet*. Studentlitteratur, Lund
- Drejhammar, Inga-Britt och Pingel, Birgit (2003); *Hur arbetar Sif-klubbar med jämställdhet? En studie i östgötska företag. Arbetsliv i omvandling*. 2003:10. Arbetslivsinstitutet, Stockholm
- Ejlertsson, Göran (1996); *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Studentlitteratur, Lund
- Eriksson, Ulla (2000); *Det mangranna sällskapet: om konstruktion av kön i företag BAS*, Göteborg
- Esaiasson, Peter och Gilljam, Mikael och Oscarsson, Henrik och Wängnerud, Lena (2006); *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Norstedts Juridik, Vällingby
- Fürst Hörte, Gunilla och Isaksson, Anna (2007); *Premisser för spridning och påverkan. Erfarenheter från jämställdhetsarbete i utvecklingspartnerskap*. Högskolan i Halmstad, Halmstad
- Gustavsen, Björn och Hofmaier, Bernd (1997); *Nätverk som utvecklingsstrategi*. SNS Förlag, Stockholm
- Heide, Mats och Johansson, Catrine och Simonsson, Charlotte (2005); *Kommunikation och organisation*. Liber, Kristianstad
- Hirdman, Yvonne (2003); *Genus: om det stabila föränderliga former*. Liber, Malmö
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Förordning (1991:1438) med instruktion för Jämställdhetsombudsmannen
- Palm, Lars (2006); *Kommunikationsplanering. En handbok på vetenskaplig grund*. Studentlitteratur, Lund
- Patel, Runa och Davidson, Bo (1991); *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur, Lund
- Rogers, Everett M. (2003); *Diffusion of Innovations*. Free Press, New York
- Svenning, Conny (1999); *Metodboken. En bok om samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling*. Lorentz, Eslöv
- Schömer, Eva (1999); *Konstruktion av genus i rätten och samhället*. Iustus Förlag, Uppsala

Trost, Jan (2001); Enkätboken. Studentlitteratur, Lund

van Dijk, Jan (2006); The Network Society. Sage Publications, London

Wahl, Anna (2003); Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers utveckling. Studentlitteratur, Lund

Wahl, Anna och Höök, Pia och Holgersson, Charlotte och Linghag, Sophie (2001); Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön. Studentlitteratur, Lund

Widerberg, Karin (2002); Kvalitativ forskning i praktiken. Studentlitteratur, Lund

Windahl, Sven, Signitzer, Benno H. med Olson, Jean T. (1992); Using Communication Theory. An introduction to planned communication. Sage Publications, London

SCB och JämO (2005); Jämställdhetsplanen. Hur fungerar jämställdhetsarbetet i praktiken? Statistiska Centralbyrån, Stockholm

Artiklar

Glanz, Karen (2002); Perspectives on Group, Organization, and Community Interventions. I Glanz, Karen och Rimer, Barbara K. och Marcus Lewis, Frances (red.); Health Behavior and Health Education. Theory, research and practice. Jossey Bass, San Fransisco

Gullvåg Holter, Øystein (2007); Sosial innovasjon, velferd og ny maskulinitet. I Gullvåg Holter, Øystein (red.); Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden. Gidlunds förlag

Höök, Pia (2003); Jämställdhet på hög nivå. I Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser. Statens offentliga utredningar, 2003:16

Lewis, Megan A. och DeVellis, Brenda M. och Sleath, Betsy (2002); Social Influence and Interpersonal Communication in Health Behavior. I Glanz, Karen och Rimer, Barbara K. och Marcus Lewis, Frances (red.); Health Behavior and Health Education. Theory, research and practice. Jossey Bass, San Fransisco

West, Candace och Zimmerman, Don (1987); "Doing Gender". I Gender and Society; Vol. 1, No 2, s. 125-151

Elektroniska källor

<http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/statistik.asp>, 2007-05-13

<http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>, 2007-05-13

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=626343>, 2007-05-13

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=631520>, 2007-05-13

<http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>, 2007-05-16

<http://www.jamombud.se/docs/Vadgorarbetsgivarnafackenochhogskolorna.pdf>, 2007-05-16

Muntliga källor

Intervju med Märit Röger, enhetschef hos Jämställdhetsombudsmannen, 2007-04-19

Bilaga 1

Enkät till medlemmar i JämO:s nätverk

Fråga nr 1 Är du kvinna eller man?

- Kvinna
- Man

Fråga nr 2 Hur länge har du varit medlem i JämO:s nätverk?

- mindre än en månad
- 1-6 månader
- 7-11 månader
- 1-3 år
- mer än 3 år

Fråga nr 3 Arbetar du inom en facklig organisation eller en arbetsgivarorganisation?

- Facklig organisation
- Arbetsgivarorganisation

Fråga nr 4 Vad har du för befattning? Beskriv dina viktigaste arbetsuppgifter!

Fråga nr 5 Hur stor del av din arbetstid ägnar du åt jämställdhetsfrågor?

- Ingen tid
- En mindre del
- Ungefär hälften
- Större delen
- All tid

Fråga nr 6 Hur många personer har du arbetsledande ansvar för?

- Bara mitt eget arbete
- 1-5 personer
- 6-10 personer
- 11-25 personer
- Mer än 25 personer

Fråga nr 7 Har du formellt ansvar att informera medlemsföretagen/de lokala fackliga organisationerna om jämställdhet?

- Ja

Nej

Om organisationen

Här följer ett antal påståenden. Ta ställning till hur mycket du instämmer i påståendena.

Fråga nr 8 Jämställdhetsfrågor diskuteras ofta på fikarasterna på min arbetsplats.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 9 De flesta av mina kollegor har samma syn på jämställdhet som jag.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 10 Jämställdhet diskuteras ofta i ledningsgruppen.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 11 Jämställdhetsarbetet på min egen arbetsplats håller hög kvalitet.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 12 Jämställdhetsarbetet bland våra medlemmar håller hög kvalitet.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Här följer två frågor om könsstrukturen på din arbetsplats.

Fråga nr 13 Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män ut på nivåer över dig i din organisation?

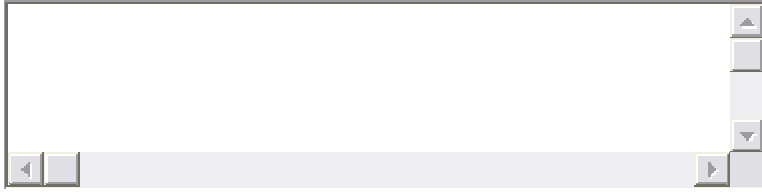
- Många fler män än kvinnor
- Något fler män än kvinnor
- Ungefär lika fördelat
- Något fler kvinnor än män
- Många fler kvinnor än män
- Vet ej

Fråga nr 14 Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män ut på din egen enhet?

- Många fler män än kvinnor
- Något fler män än kvinnor
- Ungefär lika fördelat
- Något fler kvinnor än män
- Många fler kvinnor än män
- Vet ej

Om nätverket

Fråga nr 15 Förklara varför du är med i JämO:s nätverk!



Fråga nr 16 Hur ofta har du kontakt med JämO?

- Aldrig
- 1-2 gånger per år
- 3-6 gånger per år
- Mer än 6 gånger per år

Fråga nr 17 Har du kontakt med andra personer i nätverket förutom vid nätverksträffarna?

- Nej, aldrig
- Ja, någon gång ibland
- Ja, ganska ofta
- Ja, väldigt ofta

Här följer återigen ett antal påståenden. Ta ställning till hur mycket du instämmer i påståendena.

Fråga nr 18 Nätverket är fungerar som ett stöd och motiverar mig i jämställdhetsarbetet.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 19 Genom nätverket lär jag mig mycket om konkreta metoder i jämställdhetsarbetet.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 20 Min medverkan i nätverket har förändrat min syn på jämställdhetsarbetet.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 21 Jag sprider ofta kunskapen som jag får från nätverket vidare.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 22 Jag instämmer med JämO:s syn på jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Om kommunikation

Här följer återigen ett antal påståenden. Ta ställning till hur mycket du instämmer i påståendena.

Jag diskuterar ofta jämställdhet med...

Fråga nr 23 ... personer som är intresserade av jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 24 ... personer som inte är intresserade av jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 25 ... personer från enskilda medlemsföretag/lokala fackliga organisationer.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 26 Jag deltar ofta i de diskussioner som bestämmer min organisations framtida utveckling.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 27 Jag tar ofta del av information om jämställdhetsarbete från källor utanför min arbetsplats.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 28 Jag förmedlar ofta praktiska exempel på bra jämställdhetsarbete till våra medlemmar.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 29 Jag kan påverka min organisations agerande i jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 30 Jag upplever ofta stöd från omgivningen i mitt arbete med jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 31 Jag upplever ofta motstånd från omgivningen i mitt arbete med jämställdhetsfrågor.

Instämmer helt 1 2 3 4 5 Instämmer inte alls

Fråga nr 32 Hur sprider du kunskap om jämställdhetsarbete på din egen arbetsplats? Välj flera alternativ om du vill.

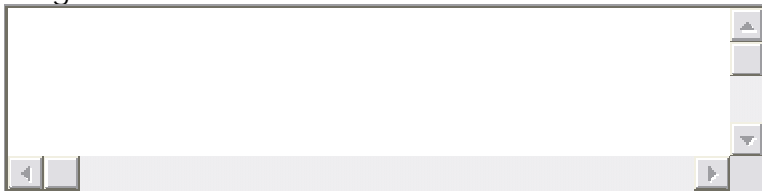
- Seminarier och workshops
- Mail
- Trycksaker
- Intranät
- Föreläsningar
- Muntliga samtal
- Hemsida
- Värderingsövningar
- Inget av dessa alternativ

Fråga nr 33 Hur sprider du kunskap om jämställdhetsarbete till medlemsföretagen/de lokala fackliga organisationerna? Välj flera alternativ om du vill.

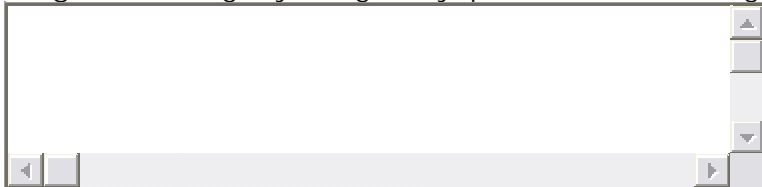
- Seminarier och workshops
- Mail

- Trycksaker
- Intranät
- Föreläsningar
- Muntliga samtal
- Hemsida
- Värderingsövningar
- Inget av dessa alternativ

Fråga nr 34 Vad tror du skulle underlätta ditt arbete med jämställdhetsfrågor?

A large, empty rectangular text input field with a light gray border. It includes a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both currently collapsed.

Fråga nr 35 Några ytterligare synpunkter? Skriv dem gärna här.

A large, empty rectangular text input field with a light gray border. It includes a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both currently collapsed.

Stort tack för att du tog dig tid att fylla i enkäten. Jag hoppas att du tyckte att frågorna var relevanta. Resultaten presenterar jag så snart jag kan!

Bilaga 2

Ämne: Enkät till medlemmar i JämO:s nätverk

Uppsala universitet
Institutionen för informationsvetenskap

Hej,

Här kommer en förfrågan till dig som medlem i JämO:s nätverk. Jag är student vid Uppsala universitet och håller just nu på att göra en undersökning om nätverkskommunikation för min examensuppsats i medie- och kommunikationsvetenskap. Syftet med undersökningen är att studera hur kommunikationen i JämO:s fackliga nätverk och arbetsgivarnätverk fungerar. Min förhoppning är att resultaten kommer att bidra till kunskapen om hur nätverk kan fungera som ett stöd i jämställdhetsarbetet. Därför skickar jag nu ut en webbaserad enkät till alla medlemmar i nätverken.

Ditt svar är mycket viktigt för att undersökningen ska bli rättvisande. Jag ber dig därför att gå till adressen www.fek.uu.se/exarb/jamo och fylla i enkäten, vilket bara kommer att ta en liten stund. Ditt svar kommer att behandlas helt konfidentiellt.

Jag ber dig svara innan den 28 maj. En påminnelse kommer att skickas ut inom en vecka. Du som redan svarat på enkäten vid detta tillfälle kan bortse från denna.

Om du av någon anledning inte är rätt person att fylla i den här enkäten ber jag dig vidarebefordra den till någon inom din organisation som passar bättre.

Om du har några frågor om undersökningen så hör av dig till Hillevi Good på 0735-67 11 34 eller e-post hillevi.good3580@student.uu.se.

På förhand tack för din medverkan!

Hillevi Good
Stockholm den 16 maj 2007

Ämne: Påminnelse om enkät!

Uppsala universitet
Institutionen för informationsvetenskap

PÅMINNELSE 2

Hej,

Kommer du ihåg enkäten om kommunikationen i JämO:s nätverk?

Det är inte så många som har svarat ännu. Om du är en av dem som inte har svarat så ber jag dig att göra det snarast. Om du däremot är en av dem som har svarat ber jag om ursäkt för att du får en massa påminnelsemail – det beror på att enkäten är anonym.

Enkäten ligger till grund för min examensuppsats i medie- och kommunikationsvetenskap. Ditt svar är mycket viktigt för att undersökningen ska bli rättvisande. Jag ber dig därför att gå till adressen www.fek.uu.se/exarb/jamo och fylla i enkäten, vilket bara kommer att ta en liten stund. Ditt svar kommer att behandlas helt konfidentiellt.

Syftet med undersökningen är att studera hur kommunikationen i JämO:s fackliga nätverk och arbetsgivarnätverk fungerar. Min förhoppning är att resultaten kommer att bidra till kunskapen om hur nätverk kan fungera som ett stöd i jämställdhetsarbetet.

Om du av någon anledning inte är rätt person att fylla i den här enkäten ber jag dig vidarebefordra den till någon inom din organisation som passar bättre.

Om du har några frågor om undersökningen så hör av dig till Hillevi Good på 0735-67 11 34 eller e-post hillevi.good3580@student.uu.se.

På förhand tack för din medverkan!

Hillevi Good
Stockholm den 28 maj 2007