



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete Kandidatnivå

Det är kompetensen som avgör

**En studie av rekryterares föreställningar i en mansdominerad
bransch**

Författare: Cecilia Loveere, Erika Hultman
Handledare: Désirée von Ahlefeld Nisser
Examinator: Gunilla Carstensen
Ämne: Personal- och Arbetsliv
Kurs: Examensarbete inom Personal och Arbetsliv
Poäng: 15 hp
Betygsdatum: 2013-05-29

Högskolan Dalarna
791 88 Falun
Sweden
Tel 023-77 80 00

Sammanfattning

Studien syftar till att undersöka vilka föreställningar som kommer till uttryck då rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin talar om jämställdhet, kompetens samt rekrytering. Syftet är också att kritiskt granska vilka konsekvenser dessa föreställningar kan få för rekryteringsprocessen. En hermeneutiskt ansats har valts, och sex semistrukturerade intervjuer med rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin har genomförts. Av studien framgår att rekryterarna anser att jämställdhetsfrågor är viktiga att ta hänsyn till. Det framgår också att företagen, enligt rekryterarna, inte har någon uttalad definition på kompetens. Rekryterarna menar också att magkänsla spelar roll vid valet av kandidat. Studiens resultat visar också att rekryterarna har omedvetna könsstereotypa föreställningar. En konsekvens av detta skulle, enligt författarna, kunna bli att föreställningarna ligger till grund för rekryterarnas magkänsla som också skulle kunna påverka deras definition på kompetens. Detta skulle kunna leda till att bedömningen av en kandidat blir subjektiv, vilket innebär att kompetensen inte enbart är avgörande i en rekryteringsprocess.

Nyckelord: Jämställdhet, mansdominerad, kompetens, rekrytering, könsstereotypa föreställningar

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de personer som medverkat i denna studie och gjort det möjligt för oss att fördjupa oss i jämställdhetsfrågor och rekrytering. Vi vill också tacka vår handledare Désirée von Ahlefeld Nisser, som med ett stort engagemang och kloka ord hjälpt oss genom hela arbetets gång.

Gävle 2013.05.15

Cecilia Loveere och Erika Hultman

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INTRODUKTION	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	1
1.2 Begreppsförklaringar.....	1
1.3 Disposition	2
2. TEORETISK REFERENS RAM	2
2.1 Lagstiftning: Diskrimineringslagen SFS 2008:567	2
2.1.1 Jämställdhetsplan	3
2.2. Kränkande särbehandling i arbetslivet AFS 1993:17	3
2.3 Historik.....	3
2.4 Genus.....	4
2.5 Könnssegregering	5
2.6 Kompetens och rekrytering	5
2.6.1 Nätverk	6
2.6.2 Produktivitet	7
2.7 Rekryteringsprocessen	7
2.7.1 Trappan.....	7
2.8 Sammanfattning av den teoretiska referensramen	8
3. METOD	9
3.1 Forskningsansats	9
3.1.1 Författarnas förståelse.....	9
3.2 Val av metod	10
3.3 Förberedelser.....	10
3.3.1 Intervjumall	11
3.3.2 Urval	11
3.3.3 Forskningsetiska principer	11
3.4 Genomförande	12
3.5 Efterarbete	13
3.5.1 Bearbetning och analys	13
3.6 Trovärdighet och tillförlitlighet.....	15
4. RESULTAT	16
4.1 Jämställdhet.....	16
4.1.1 Utbildning i jämställdhetsfrågor och Lagstiftning	17
4.2 Kompetens.....	17
4.3 Rekrytering.....	18
4.3.1 Rekryteringsprocessen	19
4.4 Stereotypa föreställningar.....	20
4.4.1 Stereotypa föreställningar hos rekryterande chef.....	22
4.5 Magkänsla	22
4.6 Tradition, organisationskultur och könnssegregering	24
5. DISKUSSION	25
5.1 Hur beskriver intervjupersonerna rekryteringsprocessen?.....	25
5.2 Vad ger intervjupersonerna uttryck för kring jämställdhet samt kompetens och dess betydelse för företagets rekryteringsprocess?	28
5.2.1 Jämställdhet.....	28
5.2.1.1 Utbildning i jämställdhetsfrågor och lagstiftning.....	29
5.2.1.2 Tradition, organisationskultur och könnssegregering	30
5.2.2 Kompetens.....	31
5.2.2.1 Nätverk	31

5.2.2.2 Produktivitet	32
5.2.2.3 Magkänsla	32
5.3 Vilka föreställningar ger rekryterare uttryck för gällande sin roll i företagets jämställdhetsarbete?	33
5.3.1 Stereotypa föreställningar.....	33
5.4 Kritisk granskning	34
5.5. Metodkritik.....	35
5.6 Förslag på vidare forskning.....	36
6. REFERENSER	37
BILAGA A.....	39
BILAGA B	40
BILAGA C	42

1. INTRODUKTION

Idén till den här studien väcktes av vårt intresse för jämställdhet och rekrytering, i kombination med det faktum att kvinnor är underrepresenterade inom stål- och verkstadsindustrin. Statistik från 2010 visar att könsfördelningen mellan kvinnor och män i tillverknings- och utvinningsindustrin var 24 respektive 76 procent (SCB, 2012: 64).

För att uppnå jämställdhet på en arbetsplats krävs en ständig kvalitetssäkring av arbetsprocesser och en av dessa är rekrytering (Hjertson & Svaleryd, 2011:107). Aleite (2006) hävdar att de flesta arbetsgivare menar att det är kompetens som är avgörande vid rekrytering (a.a.s.18). Arbetslivsinstitutet (2006) menar att synen på kompetens och hur rekryteringen sköts på en arbetsplats påverkas av vilka föreställningar om kompetens som den enskilde individen har. Det talas om att föreställningar skapas av normer och förutfattade meningar och styr hur människor ser på vad som är ett ”kvinnligt” eller ”manligt” arbete. Därför bör den som är ansvarig för rekrytering vara medveten om sina egna föreställningar som den bär på (a.a.s.11). Aleite (2006) hävdar att arbetsplatser många gånger saknar en definition på kompetens, vilket leder till att den som sitter i position för rekrytering själv måste skapa sig en definition. Begreppet ses ofta vara könsneutralt, vilket innebär att utifrån den föreställningen kan ingen diskriminering på grund av kön göras (a.a.s.19). Ett antagande i denna studie är att en förutsättning för ett lyckat jämställdhetsarbete är att kompetens i relation till jämställdhetsfrågor medvetandegörs hos rekryterare.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka vilka föreställningar som kommer till uttryck då rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin talar om jämställdhet, kompetens och rekrytering. Syftet är också att kritiskt granska vilka konsekvenser dessa föreställningar kan få för rekryteringsprocessen.

Utifrån ovan nämnda syfte avser studien att besvara följande frågeställningar:

- Hur beskriver rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin rekryteringsprocessen?
- Vad ger rekryterare uttryck för kring jämställdhet samt kompetens och dess betydelse för företagets rekryteringsprocess?
- Vilka föreställningar ger rekryterare uttryck för gällande sin roll i arbetet för en mer jämställd stål – och verkstadsindustri?

1.2 Begreppsförklaringar

Jämställdhet: Kan beskrivas som när kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv utifrån likadana möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets samtliga områden (SCB 2012:4).

Genus: Begreppet började användas på 1980-talet, som en översättning av engelskans begrepp gender. Begreppet skulle ge en klarhet i skillnaden på det biologiska och det sociala könet samt uppdelningen mellan kvinnor och män. Begreppet ska även ge klarhet i vilka föreställningar om kvinnligt och manligt som uppstår. Genus är socialt och kulturellt konstruerat (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2011:37).

Könssegregering: Om ett yrke eller arbetsområde ska bedömas som könssegregerat består det av mer än 60 procent av något av könen. Är det i stället mellan 40 och 60 procent av antingen kvinnor eller män räknas yrket eller arbetsområdet som könsbalanserat (SOU 2004:43 s.42).

Jämställdhetsombudsmannen (JämO): En statlig myndighet som tidigare arbetade mot könsdiskriminering. Idag ingår dess arbete i diskrimineringsombudsmannen (DO) då de tillsammans med de andra tre ombudsmännen slogs ihop 1 januari 2009 (www1).

Likabehandling: Betonar alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet eller andra faktorer. Målet för likabehandling är genusmedvetenhet samt att kritiskt granska normer (Hjertson & Svaleryd, 2011:31).

Positiv särbehandling: Innebär exempelvis att en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter i en rekrytering kan välja den personen som är av underrepresenterat kön, vilket är ett sätt att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. I Sverige är positiv särbehandling endast tillåten när det gäller kön (www3).

1.3 Disposition

Föreliggande studie har disponerats enligt följande:

1.Introduktion: Läsaren introduceras i ämnet. Därefter presenteras studiens syfte, frågeställningar, begreppsdefinition samt disposition.

2.Teoretisk referensram innehåller tidigare forskning om jämställdhet, genus och könssegregering, kompetens och rekrytering. Även en presentation över lagstiftning som påverkar rekryteringsprocessen presenteras.

3.Metod: Författarna redogör för metodvalet, förförståelse, studiens förberedelser, urval, forskningsetiska principer, genomförandet samt hur studiens efterarbete gick tillväga.

4.Resultat: Studiens resultat

5.Diskussion: En diskussion förs kring studiens frågeställningar, relaterat till studiens resultat och den teoretiska referensramen. Avsnittet avslutas med metodkritik samt förslag på vidare forskning.

2. TEORETISK REFERENSRAM

I det här avsnittet presenteras de teorier och den forskning som författarna finner viktiga för att uppnå studiens syfte. I referensramens första del presenteras lagstiftning och föreskrifter. För att ge läsaren en bild av hur könsfördelningen mellan kvinnor och män uppstått presenteras även en historisk bild. Efterföljande stycken är genus, könssegregering, kompetens och rekrytering samt rekryteringsprocessen. Studiens fokus är rekryteringsprocessens förberedelser och sökprocess då dessa är mest väsentliga för studiens syfte. Slutligen presenteras den så kallade handledningen Trappan, som ger en djupare beskrivning av hur en jämställd rekryteringsprocess kan gå tillväga.

2.1 Lagstiftning: Diskrimineringslagen SFS 2008:567

Diskrimineringslagen SFS 2008:567 är en tvingande lag vars syfte är att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder,

sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1§ DiskrL.). Med diskriminering menas att någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en situation som är jämförbar, om någon missgynnas genom att tillämpa en bestämmelse eller liknande, samt trakasserier (1 kap. 4§ DiskrL.). Vid rekrytering ska arbetsgivaren verka för att alla personer ska ha möjlighet till att söka lediga tjänster (3 kap. 7§ DiskrL.). Genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder ska arbetsgivaren främja att det blir en jämnare fördelning på arbetsplatsen mellan kvinnor och män (3 kap. 8§ DiskrL.). Om det i huvudsak inte är en jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en viss kategori av arbetstagare ska arbetsgivaren vid nyanställningar försöka anställa det könet som är underrepresenterat om det inte finns skäl som talar emot sådana åtgärder. Arbetsgivaren ska sträva efter att det underrepresenterade könet efterhand ska öka (3 kap. 9§ DiskrL.). Trots lagstiftning hävdar Bolander (2002) att det kvarstår en hel del problem inom diskriminering som bland annat kan relateras till kön, och det gäller främst kvinnor (a.a.s.215). Enligt Granberg (2003) bör företaget se över sin policy över jämställdhet och mångfald där de utifrån gallringen kan se om det finns risk för diskriminering (a.a.s.328).

2.1.1 Jämställdhetsplan

Enligt Diskrimineringslagen SFS 2008:567 (3 kap. 13§) ska arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare var tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. I jämställdhetsplanen ska en översikt över de åtgärder som arbetsgivaren planerar finnas med. I planen ska också en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren är skyldig att upprätta finnas med (3 kap. 11§ DiskrL.).

2.2. Kränkande särbehandling i arbetslivet AFS 1993:17

Föreskriften mot kränkande särbehandling i arbetslivet gäller för all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling menas negativt präglade eller andra återkommande inkorrekta handlingar mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt, som kan leda till att dessa ställs utanför gemenskapen på arbetsplatsen (AFS 1993:17 1§). Enligt föreskriften ska arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs samt klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras (a.a. 2§,3§). Föreskriften anger i 4§ rutiner för hur arbetsgivaren bör agera i arbetet mot kränkande särbehandling, bland annat så ska rutiner finnas för att tidigt kunna fånga upp signaler om och åtgärda arbetsförhållanden som är otillfredsställande. Visas tecken på kränkande särbehandling ska motverkande åtgärder enligt 5§ vidtas snarast, och sedan följas upp samt utredas om arbetets organisation ligger till grund för bristerna i samarbetet (a.a.).

2.3 Historik

För att skapa en förståelse för hur könssegregeringen på arbetsmarknaden uppstått krävs en tillbakablick till slutet på 1800-talet och till vad som kallas den primära segregeringen (SOU 2004:43 s.11). Trots att kvinnor var en viktig arbetskraft nekades de vid denna tid tillträde till arbetsmarknaden och utbildningssystemet på samma villkor som männen. Detta ledde därmed till att diskriminering och segregering lades som grund för arbetslivets strukturer. I dag har kvinnor samma rätt till utbildning och tillgång till arbetslivets organisation, men ändå finns de gamla strukturerna som är manspräglade kvar (a.a.s.11). Maktfrågan, dvs. en ojämn

fördelning av resurser mellan könen såväl politiskt, ekonomiskt och organisatoriskt är enligt rapporten en anledning till att dessa gamla strukturer överlevt. En annan förklaring är att kvinnor tidigare hade lägre utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. I dag är dock kvinnor lika välmeriterade som män så den förklaringen till segregeringen är snarare föreställningar om vad kvinnor kan och inte kan (a.a.s.12).

Historiskt sett har också hushållens utformning varit en förklaring till segregeringen mellan könen. Lönesättningen är en betydande faktor för upprätthållandet av de skilda rollerna och arbetsdelningen mellan kvinnor och män i hushållet (a.a.s.14). Hjertson och Svaleryd (2011) menar att ett hinder i jämställdhetsarbetet kan vara att det generellt finns en uppfattning om att Sverige i dag är ett jämställt land, vilket i själva verket grundar sig på okunskap om de könsmönster som vi ständigt utsätts för och samtidigt upprätthåller. Grunden i jämställdhetsarbete är enligt Hjertson och Svaleryd likabehandling, genusmedvetenhet och ett förhållningssätt som kritiskt granskar normer (a.a.s.39).

2.4 Genus

Enligt Hjertson och Svaleryd (2011) fokuserar begreppet genus inte på de biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män utan på varje människas egen tolkning av relationen mellan könen, beteenden hos kvinnor och män och vad som anses vara kvinnligt eller manligt. Genus i arbetslivet innebär enligt Hjertson och Svaleryd att det finns en medvetenhet kring de omedvetna förväntningarna och föreställningar kring könen. Det handlar också om att vara medveten kring den makt som den egna yrkesrollen besitter för att upprätthålla och omskapa genussystem som är föråldrade (a.a.s.40). En föreställning om att kvinnor och män av naturen är olika när det gäller egenskaper, intressen och förmågor och detta särhållande av könen är en av genussystemets grundprinciper. En annan viktig aspekt är mannens överordning, vilket innebär att kvinnor och mäns handling värderas olika och att det vanligtvis är mannens handling som uppfattas som mer värdefull. Att vara medveten kring genus handlar om att ifrågasätta våra omedvetna skapade förväntningar och föreställningar samt att skapa en medvetenhet kring de omedvetna förväntningarna på kvinnor och män (a.a.s.41). Holgersson (2003) hävdar i sin studie om rekrytering av företagsledare att rekryterare verkar utgå från egna föreställningar när kravprofilen skapas (a.a.s. 170).

Enligt Hjertson och Svaleryd (2011) blandas ofta jämställdhet och genus ihop (a.a.s.42). En organisations arbete med jämställdhet handlar, enligt Hjertson och Svaleryd, om att kartlägga, synliggöra och skapa ett medvetande kring hur det ser ut för kvinnor och män vad gäller representation på olika nivåer, löneskillnader, arbetsvillkor, attityder samt karriärmöjligheter. När en organisation synliggjort dessa faktorer så behövs ofta en kunskap om genus för att kunna analysera och förstå dem. Enligt Hjertson och Svaleryd ger genus på så sätt en fördjupad förståelse av organisationens jämställdhetsarbete genom att förklara de mekanismer som upprätthåller ojämlika förhållanden mellan könen. När jämställdhetsarbetet kompletteras med ett genusperspektiv läggs fokus på relationen mellan könen och på värderingen av det som anses vara kvinnligt eller manligt samt ett synliggörande och omformande av normer. Om det inte finns en tillräcklig teoretisk kunskap finns en risk för att fokus endast läggs på antalsmässiga förhållanden mellan kvinnor och män och inte på villkoren, makten och maktrelationer (a.a.s.43).

Abrahamsson (2009) beskriver att om den lokala könsordningen inte är stabil eller självklar måste människor lära sig den. Den ingår i kulturen på arbetsplatsen och det är något som individer socialiseras i. Människor lär sig och anpassar sig efter organisationskulturen (a.a.s.154). Enligt Wahl et al. (2011) är organisationer platser där kön skapas, fullgörs och ordnas i samspelet mellan människor. Föreställningar skapas om vad som är normalt och passande för de olika könen. Synsättet ses ofta även i handling vilket kallas att "göra" kön och handlingarna ses ofta som normala och inte som könsmärkta. Att göra kön utifrån föreställningar och praktiker är laddade med värde och är relaterat till makt (a.a.s.235).

Acker (2012) menar att det finns föreställningar om beteenden som den typiska arbetstagaren har. Dessa beteenden handlar om föreställningar om vilken tid den typiska arbetstagaren kommer till arbetet, hur många och hur långa raster som arbetstagaren tar och att arbetet har arbetstagarens fulla uppmärksamhet för ett visst antal timmar. Dessa beteenden kan verka könsneutrala, vilket Acker hävdar att de inte är, då hon menar att män har lättare att stämma överens med bilden av den typiska arbetstagaren (a.a.s.218).

2.5 Könssegregering

Enligt SOU 2004:43 är strukturerna i arbetslivet och dess villkor i huvudsak givna då männen till stor del, sedan industrisamhället, skapat ramarna för dessa. Kvinnor vill vara fullt delaktiga precis som männen, men integrations- och segregationsproblematiken har, precis som samhället, mannen och dess behov som norm (a.a.s.251).

Fielden, Davidson, Gale och Davey (2001) har undersökt könssegregeringen inom byggindustrin i Storbritannien där kvinnor är underrepresenterade. Studien visade att kvinnor har flertalet barriärer att ta sig över för att kunna börja arbeta inom industrin (a.a.s.293). Något som påverkade skapandet av barriärer mot kvinnor är de föreställningar om den typiska industriarbetaren, vilket är en ung vit man som arbetar heltid (a.a.s.298). Abrahamsson (2009) hävdar att i dag bedriver många organisationer och företag ett aktivt jämställdhetsarbete, men trots goda förändringar breder könssegregeringen ut sig i många delar av arbetslivet (a.a.s.133).

Enligt Johansson (2012) visade Carlssons (2006) studie att den största anledningen till könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden inte beror på diskriminering i anställningssituationer utan att det troligtvis är faktorer hos de sökande som utgör de viktigaste förklaringarna (Carlsson 2006 i Johansson 2012:16).

2.6 Kompetens och rekrytering

Kompetens är ett begrepp som ständigt återkommer i rekryteringsprocessen. Knocke, Drejhammar, Gonäs och Isaksson (2003) menar att "det är kompetensen som avgör" vilken av de sökande som får jobbet. De menar även att kompetens har fått stort utrymme vid rekryteringsfrågor, men att innehållet sällan granskas (a.a.s.17). Hansson (2005) definierar kompetens som förutsättningar för att kunna genomföra en åtgärd och samtidigt uppnå ett resultat. Enligt Hansson kan kompetens utgöras av attityder, värderingar, relationer, nätverk, erfarenhet samt tyst kompetens. Hansson menar att alla delar inom kompetensen har en avgörande roll för företags utveckling, effektivitet och produktivitet (a.a.s.75). Det sociala kapitalet är det kapital som gör det möjligt för utbyte av kompetens i samverkan med andra och fungerar som ett nätverk mellan människorna på arbetsplatsen. Emotionellt kapital

omfattar hur vi använder vårt intellektuella och sociala kapital samt omvandlar dessa till handling (Hansson 2005:75, Knocke et al. 2003:19).

Enligt Wahl, Holgersson, Höök och Linghag (2011) motiverar ofta företag som har längre erfarenhet av jämställdhetsfrågor sitt jämställdhetsarbete med att ta tillvara på och utnyttja kompetens. Utifrån den uppfattningen får företaget dels ett större urval, samt att företaget får chans att rekrytera en ny typ av kompetens utifrån den grupp av människor som är underrepresenterad på arbetsplatsen (a.a.s.203).

Hjertson och Svaleryd (2011) menar att för att rätt person ska väljas i rekryteringsprocessen bör en analys av vilken kompetens som krävs för att uppfylla behovet göras. Det leder till att rekryteringen går smidigare och att den person som väljs inte väljs för att det "känns rätt" utan för att den bäst uppfyller kompetensbehovet (a.a.s.112). Bolander (2002) menar att det är skillnad på rekrytering i teori och praktik och företag gör sällan en noggrann kravprofil när en tjänst ska utannonseras. Det är inte heller ovanligt, menar Bolander, att företag använder sig av gamla kravprofiler eller helt enkelt utgår från den personen som hade tjänsten innan (a.a.s.207).

Lindelöw, Löfgren, Persdotter, Engblom och Gunnerud (2010) menar att för att uppnå en kompetensbaserad rekrytering behöver den aktuella kompetensen definieras samtidigt som den styr genom hela rekryteringsprocessen. Faktorer som kan komma att påverka den kompetensbaserade rekryteringen ska elimineras så långt det går (a.a.s.5). Enligt Bolander (2002) kan rekryterarens bakgrundskunskap spela stor roll i bedömningen av den sökande. Om bakgrundskunskapen om människor som tillhör den underrepresenterade gruppen är liten skapas problem att bedöma de sökande och det blir svårare att fastställa den sökandes egenskaper och dess betydelse (a.a.s.217). Knocke, Drejhammar, Gonäs och Isaksson (2003) beskriver också att det finns en risk för att välja det som känns välbekant- det vill säga någon som liknar en själv eller som man känner igen (a.a.s. 34).

2.6.1 Nätverk

Osman (2006) hävdar att det som är mest avgörande för den arbetssökande vid rekrytering inte är kompetensen utan att ha de rätta kontakterna. Enligt Osman förmedlas en stor andel jobb via nätverk och dessa upprätthåller segregeringen i arbetslivet (a.a.s.14). Holgerssons (2003) studie visar att upplevelsen kring rekrytering av kvinnor i mansdominerade miljöer är att det finns en vilja att anställa kvinnor men att det kan vara svårt att hitta kvinnor med tillräcklig kompetens (a.a.s.164). Russo och van Ommeren (1998) menar att arbetssökande som känner att de har mindre chanser att bli accepterade på vissa arbetsplatser kommer heller inte söka den aktuella tjänsten (a.a.s.156). En annan förklaring som framkommer i Holgerssons (2003) studie är att kvinnor inte har de nätverk som många gånger behövs, vilket oftast kan anses vara viktigare än att ha rätt utbildning (a.a.s.163). Enligt Abrahamsson (2009) kan många kvinnor uppleva att de ständigt måste kräva respekt för sitt yrke eller sin kompetens. Arbetet och manligheten har en stark symbolisk koppling som gör att kvinnorna kan ses som bristfälliga och otillräckliga, samt känna att de är i behov av stöd i organisationer som är mansdominerade (a.a.s.175).

2.6.2 Produktivitet

Eriksson och Lagerström (2007) menar att rekryteringsbeslutet på ett företag ofta är komplicerat eftersom den information som företaget har av den sökande sällan kan avslöja hur produktiv den sökande skulle vara om den blev anställd. Den produktiva förmågan består inte enbart av utbildning och arbetslivserfarenhet, utan faktorer som motivation och social förmåga är också avgörande (a.a.s.3). Bolander (2002) samt Eriksson och Lagerström (2007) menar att om ett företag finner de sistnämnda faktorerna som viktiga så använder de sig troligen av andra observerbara egenskaper som indikatorer för de egenskaper som annars inte går att observera. Egenskaper som företaget kan använda sig av är exempelvis kön, ålder och etnicitet. Företagets brist på information kan därmed leda till att företaget väljer bort sökande baserat på dessa indikatorer (Bolander 2002:1, Eriksson & Lagerström 2007:3).

2.7 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen är ett viktigt instrument för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Därför är det viktigt att rekryteringsprocessen baseras på kompetens och likabehandlande för att varje person som ingår i processen ska få samma möjlighet (Lindelöw, Löfgren, Persdotter, Engblom, & Gunnerud, 2012: 3).

2.7.1 Trappan

En beskrivning av en rekryteringsprocess som har som mål att vara jämställd är Trappan som ingår i projekt Glashuset. Projektet ska uppmuntra arbetsgivare att bli uppmärksamma på skillnaderna mellan könen i arbetslivet och hjälpa arbetsgivare att rekrytera jämställt. Handledningen Trappan är skriven av JämO och redovisar elva steg som leder till könsmedveten rekrytering (www2).

JämO valde att hjälpa arbetsgivare att rekrytera jämställt med hjälp av handledningen Trappan, för att undvika att kvinnor och män rekryteras till de arbeten som tidigare setts som mer kvinnliga eller manliga (a.a.). Nedan följer handledningens olika steg:

Trappans *första steg* är jämställdhetsplanen där arbetsgivaren sätter upp mål för rekryteringen. Det yttersta målet är jämn könsfördelning vilket kan uppnås med hjälp av positiv särbehandling. Positiv särbehandling används för att minska ojämställdheten och skynda på utvecklingen. Det kan innebära att arbetsgivaren väljer att prioritera det underrepresenterade könet vid en rekrytering även fast det finns sökande med samma meriter. Dock bör arbetsgivaren läsa alla ansökningar och vara objektiv i sitt bedömande oavsett kön (www2).

Det *andra steget* i Trappan är rekryteringsgruppen där JämO belyser könsblandade rekryteringsgrupper för att minska risken för personliga antaganden om vad som är kvinnors och mäns egenskaper (a.a.).

Det *tredje steget* i Trappan är kravprofilen där rekryteringsgruppen sätter ihop en kravspecifikation för tjänsten. Kravprofilen ska vända sig till både kvinnor och män och de krav som ställs i kravprofilen måste vara könsneutrala och får inte medföra diskriminering av något kön. Därför är det viktigt att göra gemensamma tolkningar över begrepp som social kompetens, duglighet och flexibilitet för att inte könsmärka den nya tjänsten (a.a.).

Steg fyra behandlar rekryteringskanalerna vilket ser över de rekryteringsvägar som är bäst anpassade för att få sökanden av det underrepresenterade könet. Dock kan även övriga rekryteringskanaler användas för att öka chansen till rätt kompetens bland de sökande(a.a.).

Steg fem handlar om ledarrekrytering och att bryta mönster eftersom de flesta chefsrekryteringar sker genom handplockning eller intern befordran. Enligt JämO gynnar det främst män. Det blir lättare för individen att söka tjänster om de finns tillgängliga. Det ökar möjligheten för företag att hitta rätt kompetens vid rekrytering (a.a.).

Det *sjätte steget* är annonseringen och tar upp att annonseringen ska främja en jämställd rekrytering. Krav och begrepp i annonsering ska beskrivas könsneutralt, där inga önskemål om egenskaper kan tillerkännas det ena könet. Det bör även framgå i annonsen att företaget arbetar aktivt för en mer jämställd arbetsplats samt att det underrepresenterade könet efterfrågas. Företaget bör även redan i annonsen framställa att positiv särbehandling appliceras(a.a.).

Det *sjunde steget* är intervjuerna där den som rekryterar bör ha som målsättning att få med personer av det kön som är underrepresenterat. Samma frågor bör ställas till de kvinnliga och manliga sökande. Frågor av personlig karaktär bör undvikas då risk för diskriminering kan infinna sig (a.a.).

Bedömningen innefattar det *åttonde steget* och beskriver att de sökandes meriter bör bedömas mot bakgrund av att kvinnor och män har olika erfarenheter samt att de kan presentera sina kvalifikationer olika. Den grupp som har ansvar för rekryteringen måste se till att bedömningen blir könsneutral och att kravprofilen inte ändras i efterhand eftersom risken finns att personer värderas olika (a.a.).

Det *nionde steget* i Trappan är anställningsbeslutet där beslut om anställning ska fattas. Här bör företaget gå igenom jämställdhetsplanen för att kunna förändra den sneda könsbalansen i verksamheten. Här kan även arbetsgivaren använda sig av positiv särbehandling förutsatt att positiv särbehandling är dokumenterad i jämställdhetsplanen (a.a.).

Efter att beslut om anställning har gjorts behöver rekryteringen utvärderas, vilket är det *tionde steget* (a.a.).

Det sista och *elfte steget* är Trappans mål. Målet är att uppnå en jämnare könsfördelning genom att undvika könskvotering och könsdiskriminering. JämO beskriver att varje arbetsgivare som går emot könskonventionerna i en rekryteringsprocess medverkar till samhällets jämställdhetsutveckling (a.a.).

2.8 Sammanfattning av den teoretiska referensramen

Trots att Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter tyder den forskning som författarna tagit del av inför denna studie på att förväntningar och föreställningar om kvinnor och män än i dag skapar ojämlikhet mellan könen, där kvinnan hamnar i underläge. Statistik från SCB (2012) visar också att könssegregeringen är en aktuell fråga. Att skapa medvetenhet kring, och synliggöra våra omedvetna förväntningar kring vad som är kvinnligt och manligt samt att ifrågasätta dessa är en viktig del i jämställdhetsfrågan (Acker 2012, Hjertson & Svaleryd 2011). Forskning visar också att kvinnor har flertalet barriärer att ta sig över för att börja arbeta inom industrin (Abrahamsson 2009, Fielden et. al. 2001, Holgersson 2003). Vid en nyrekrytering är det viktigt att företaget noggrant gör en analys av vilken kompetens som behövs (Hjertson &

Svaleryd 2011, Lindelöw Danielsson 2003, Lindelöw et.al. 2010) men att det i praktiken inte alltid görs (Bolander 2002). Att det inte enbart är kompetensen som avgör vid en nyanställning talar både Osman (2006) och Holgersson (2003) för. Enligt Carlsson (2006) i Johansson (2012) beror dock inte könssegregeringen på svenska arbetsmarknaden på diskriminering i anställningssituationer utan på faktorer hos de sökande. Rekryterare kan uppleva att bedömningsprocessen är osäker och ha en vilja att välja en sökande som de gillar och har förtroende för (Bolander 2002, Holgersson 2003). Ett stöd för en mer jämställd rekrytering är Trappan som ska uppmuntra arbetsgivare att bli uppmärksamma på skillnaderna mellan könen i arbetslivet (www2).

3. METOD

I detta avsnitt redovisas hermeneutiken som forskningsansats, författarnas förförståelse, kvalitativ forskning och intervjuer som metod. Vidare följer en beskrivning av studiens förberedelser, de forskningsetiska principer, urval samt studiens genomförande och efterarbete. Slutligen redovisas hur det empiriska materialet har bearbetats och analyserats innan det presenteras i avsnitt fyra.

3.1 Forskningsansats

Studiens syfte är att undersöka vilka föreställningar som kommer till uttryck då rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin talar om jämställdhet, kompetens och rekrytering samt att kritiskt granska vilka konsekvenser dessa föreställningar kan få för rekryteringsprocessen. Eftersom målet är att tolka och förstå vilka föreställningar rekryterare ger uttryck för så har vi valt en hermeneutisk forskningsansats. Enligt Gilje och Grimen (2007) är tolkning och förståelse av meningsfulla fenomen grunden inom hermeneutiken (a.a.s.172). Meningsfulla fenomen kan enligt Gilje och Grimen, bestå av exempelvis beteendemönster, normer, regler och värderingar och hittas i exempelvis handlingar, muntliga uttalanden eller texter. (a.a.s.174).

3.1.1 Författarnas förförståelse

Författarnas förförståelse vad gäller kompetens och rekryteringsprocesser har skapats genom tidigare arbetslivserfarenheter samt genom de tre år som författarna studerat på personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna. Exempelvis har utbildningen innehållit kurser om bl.a. kompetensförsörjning och rekrytering i vilka författarna fått möjlighet att ta del av rekryterares sätt att arbeta. Dels genom en föreläsning av en rekryterare (Fhinn, 2011-04-12) och dels genom en arbetslivsanknuten uppgift där en rekryterare intervjuats (se bilaga C). Enligt dessa rekryterare är det inte ovanligt att magkänslan hos rekryterare får en stor roll i bedömningen av den sökandes kompetens, vilket leder till att bedömningen riskerar att bli subjektiv. Eftersom författarna även har ett intresse av jämställdhetsfrågor väcktes tanken kring att undersöka om rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin bidrar till att upprätthålla könssegregeringen genom omedvetna eller medvetna föreställningar om hur kompetens definieras. Förförståelsen medför en risk som innebär att författarna riskerar att endast upptäcka de indikatorer som bekräftar förförståelsen. För att motverka detta möjliga scenario

har författarna försökt göra en så komplett intervjumall som möjligt, där målet är att intervjupersonerna ska kunna återge sin egen bild om hur en rekryteringsprocess går till. Intervjumallen har också bedömts av två rekryterare för att säkerställa intervjufrågornas utformning. Författarnas arbetslivserfarenheter skiljer sig åt och eftersom båda analyserat materialet minskas risken att förförståelsen påverkar vilka slutsatser som dras i studien.

För att förståelse av ett fenomen ska vara möjligt menar Gilje och Grimen (2007) att förförståelse är nödvändigt. Med förförståelse menar Gilje och Grimen att när vi förstår saker gör vi det mot bakgrund av vissa förutsättningar - t.ex. att när vi ska tolka en text eller ett annat meningsfullt fenomen så startas processen med en idé om vad vi ska se efter (a.a.s.179). Gilje och Grimen menar också att förförståelsen är reviderbar, vilket innebär att den kan ändras vid nya erfarenheter (a.a.s.184). En annan viktig punkt inom hermeneutiken är, enligt Gilje och Grimen, att meningsfulla fenomen bara är förståeliga i den kontext som de förekommer i och att forskaren måste placera in fenomenen i ett sammanhang för att kunna tolka den meningen som den kan tänkas ha (a.a.s.185).

Gilje och Grimen beskriver den hermeneutiska cirkeln som är ett viktigt begrepp inom hermeneutiken. Den hermeneutiska cirkeln visar på sambandet mellan fenomenet som ska tolkas, forskarens förförståelse samt det sammanhanget som fenomenet måste tolkas i. Den symboliserar också forskningens ständiga rörelser mellan del och helhet, mellan det som forskaren ska tolka och dess sammanhang som det ska tolkas i (a.a.s.187). Enligt Gilje och Grimen är huvudpoängen med den hermeneutiska cirkeln, eller spiral som den också benämns, att om en forskare ska kunna motivera tolkningar av vissa delar ur exempelvis en text så måste forskaren även ha en tolkning av hela texten. För att forskaren ska kunna göra en tolkning av hela texten krävs det att de enskilda delarna också tolkas (a.a.s.189).

3.2 Val av metod

Eftersom studiens ansats bygger på tolkningar valde författarna en kvalitativ forskningsmetod. För att ha möjligheten att följa upp intervjupersonens svar med eventuella följdfrågor samt för att få en kontextuell bild valdes intervjuer. Hade författarna i stället valt att använda en kvantitativ metod som exempelvis frågeformulär hade detta inte varit möjligt. Enligt Patel och Davidson (2003) kan forskning vara kvantitativ eller kvalitativ inriktad och dessa skiljer sig kring hur forskaren väljer att samla in, bearbeta och analysera det empiriska materialet. Den kvantitativa forskningen avser forskning som innebär mätningar vid insamlandet och statistiska bearbetnings- och analysmetoder. Kvalitativ forskning innebär, enligt Patel och Davidson, forskning som fokuserar mer på ”mjuk” data, t.ex. intervjuer med tolkande analyser (a.a.s.14). Syftet med kvalitativa intervjuer menar Patel och Davidson är att identifiera egenskaper och uppfattningar hos en person genom samtal (a.a.s 78). Enligt Denscombe (2009) är intervjuer lämpliga när forskaren behöver få insikt i exempelvis människors åsikter, känslor, uppfattningar och erfarenheter (a.a.s.232).

3.3 Förberedelser

Inför studien sökte författarna litteratur och tidigare forskning inom ämnet. Sökvägar som använts är de databaser som Högskolan Dalarna har tillgång till samt google scholar. Sökord som använts både på svenska och engelska i kombination med varandra är rekrytering,

kompetens, mansdominerad, könssegregering, genus, jämställdhet, föreställningar, industri och likabehandling.

3.3.1 Intervjumall

Inför intervjuerna skapades en intervjumall (se bilaga B) med semistrukturerade frågor. Frågorna skapades med inspiration från en tidigare studie gjord av Carlsson och Wennerstrand (2011) som undersökt rekryteringskonsulters syn på jämställdhet inom stål- och verkstadsindustrin. Anledningen till att semistrukturerade frågor valdes var för att kunna ha frågor och områden med i intervjumallen som vi ville ha besvarade. Frågornas utformning hade en låg grad av standardisering, vilket innebär att författarna till studien under intervjuerna hade möjlighet att bestämma frågornas ordning samt utforma följdfrågor. För att ha en så komplett intervjumall som möjligt fick två rekryterare ta del av intervjumallen och lämna sina synpunkter på frågorna. Enligt Patel och Davidson (2003) är det viktigt i förberedelserna inför intervjuer att fundera på om alla områden i frågeställningen tagits med samt fundera på om alla frågor behövs (a.a.s.82).

Enligt Denscombe (2009) innebär en semistrukturerad intervju att forskaren har en färdig lista med ämnen och frågor som ska behandlas. Samtidigt ska forskaren vara flexibel och låta intervjupersonen tala mer utförligt om de ämnen som tas upp (a.a.s.234). Betoningen under intervjun ligger på intervjupersonen som får möjlighet att utveckla sina synpunkter (a.a.s.235). Enligt Patel och Davidson (2003) innebär frågor med låg grad av standardisering att intervjupersonen ges stort svarsutrymme (a.a.s.72).

3.3.2 Urval

Studien har ett icke-sannolikhetsurval då urvalet valts utifrån författarnas förförståelse, som bygger på att det finns en möjlighet att rekryterares eventuella föreställningar om jämställdhet, kompetens samt rekrytering påverkar rekryteringsprocessen inom en könssegregerad bransch. Författarna har valt stål- och verkstadsindustrin, som enligt statistik är kraftigt könssegregerad (SCB 2012:64). Två företag medverkade i studien och enbart kvinnor intervjuades. Intervjupersonerna handplockades av företagen själva. Enligt Denscombe (2009) utgör det ett subjektivt urval där medverkande personer handplockas. Det används när forskaren redan har kännedom om de människor eller företeelser som ska undersökas (a.a.s.37). Studien innefattar även ett bekvämlighetsurval vilket enligt Denscombe (2009) bygger på ett urval som lätt finns till hands och kan bero på forskarens begränsade tid eller resurser (a.a.s.39).

Enligt Denscombe (2009) bygger ett icke - sannolikhetsurval på att forskaren anser att det inte är möjligt för studien att ha med ett tillräckligt stort urval samt att de som ingår i studien inte utgör ett slumpmässigt urval. Forskaren har inte heller tillräckligt med information om populationen för att göra ett sannolikhetsurval, vilket baseras på en föreställning om att de människorna som väljs ut utgör ett tvärsnitt av människorna i den population som studeras (a.a.s.37).

3.3.3 Forskningsetiska principer

En månad innan studiens genomförande fick intervjupersonerna ett missivbrev (se bilaga A) - där det informerades om vad studien avsåg att undersöka och att om intervjupersonerna gav

sitt godkännande skulle en ljudinspelning göras under intervjun. Det försäkrades även att det inspelade materialet inte skulle komma i kontakt med tredje person samt att de medverkande personerna skulle vara anonyma. Missivet avslutades med kontaktoppgifter till författarna för kontakt vid eventuella frågor.

Enligt Vetenskapsrådet (u.å.) för forskning med sig krav på den som forskar; forskningskravet som innebär att forskningen ska inrikta sig på väsentliga frågor och hålla hög kvalitet samt individskyddskravet (a.a.s.5). Individskyddskravet innehåller fyra allmänna huvudkrav, vilka är;

1) *informationskravet* 2) *samtyckeskravet* 3) *konfidentialitetskravet* samt 4) *nyttjandekravet*.

Dessa krav kan sammanfattas till att en undersökningsdeltagare ska få information om de villkor som gäller för deltagandet samt att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst (a.a.s.7). Undersökningsdeltagaren ska ge sitt samtycke till att medverka i studien (a.a.s.9). Materialet ska hanteras konfidentiellt och får inte användas i andra icke-vetenskapliga syften eller för kommersiellt bruk (a.a.s.12,14).

3.4 Genomförande

Sex intervjuer genomfördes och varje intervju varade cirka en timme. Innan intervjuerna påbörjades presenterade sig författarna samt frågade om intervjupersonen tagit del av det missivbrev som tidigare skickats ut (bilaga A). Studiens genomförande och forskningsetiska principer beskrevs samt att intervjupersonen fick ge sitt medgivande till att intervjun spelades in. Förutom att författarna valt att spela in intervjuerna skrevs anteckningar. Eftersom båda författarna var delaktiga i samtliga intervjuer ökade chanserna att den icke-verbala kommunikationen och andra kontextuella faktorer uppmärksammades. Författarna började intervjuerna med att fråga hur länge intervjupersonen arbetat inom organisationen, dels för att bjuda in personen till samtal samt för att intervjupersonen skulle känns sig bekväm i situationen. Studiens intervjumall var uppdelad i teman, där det första temat var bakgrundsfrågor om intervjupersonen som kan ses som "lätta" att besvara (se bilaga B). Båda författarna var delaktiga i intervjuerna och hade möjlighet att följa upp intervjupersonernas svar med eventuella följdfrågor samt att båda fick en möjlighet att skapa sig en uppfattning om vad intervjupersonerna gav uttryck för. I samtliga intervjuer försäkrade sig författarna om att frågorna i intervjumallen besvarats, samt som avslutande fråga (se bilaga B) fick intervjupersonerna möjlighet att komplettera med sådant som inte tagits upp under intervjun. Den inspelningsutrustning som användes under intervjuerna var båda författarnas mobiltelefoner med inspelningsfunktion. Anledningen till att två inspelningar gjordes var att det skulle finnas en tillgänglig inspelning kvar om något fel skulle uppstå under intervjun.

Denscombe (2009) rekommenderar att innan en intervju ska påbörjas bör intervjuaren presentera sig, tala om studiens syfte, bakgrunden till studien, få tillåtelse till att spela in intervjun samt försäkra intervjupersonen om att materialet kommer behandlas konfidentiellt (a.a.s.255). Inspelning menar Denscombe har tydliga fördelar, som t.ex. att dokumentationen blir permanent och närmast fullständig. Nackdelen med inspelning kan enligt Denscombe

vara att den missar den icke-verbala kommunikationen och andra faktorer i omgivningen (a.a.s.259). Vad gäller inspelningsutrustning menar Denscombe att det är viktigt att den är noggrant kontrollerad, samt att den har kapacitet att ge en fullgod återgivning (a.a.s.260). Denscombe menar också att den första frågan är extra viktig för intervjun då den ger intervjupersonen möjlighet att slappna av och känna sig bekväm. En lämplig första fråga är enligt Denscombe en "lätt" fråga, dvs. en fråga om något som står intervjupersonen nära och lätt kan besvara. Något annat som också är viktigt enligt Denscombe är att intervjuaren under intervjun söker den underliggande logiken i det som intervjupersonen säger (a.a.s.256). Det inte är ovanligt, hävdar Denscombe att människor har inkonsekventa inslag i sina åsikter (a.a.s.257).

När en intervju avslutas menar Denscombe att intervjuaren ska försäkra sig om att önskvärda diskussionsområden behandlats samt att intervjupersonen haft möjlighet att påpeka eventuella saker som inte tagits upp men som intervjupersonen anser vara viktiga. Det är också viktigt att den som intervjuar håller sig till den tid som är avsedd (a.a.s.256).

3.5 Efterarbete

Efter att sex intervjuer genomförts med sex olika intervjupersoner transkriberades dessa ordagrant utifrån inspelningarna och det transkriberade materialet blev totalt 100 sidor. Författarna valde att transkribera tre inspelningar var. Patel och Davidson (2003) beskriver att transkriptionsprocessen kan ha en mer eller mindre påverkan på resultatet och att kroppsspråk, betoningar och ironier försvinner när talspråket överförs till skriftspråk. Det kan även vara lätt för den som transkriberar att bilda egna meningar, punkter och kommatecken för att göra texten tydligare. Det är viktigt att forskaren är medveten om hanteringen av materialet för att få en så god validitet som möjligt samt att forskaren har en medvetenhet om hur informationen kan påverka analysen (a.a.s.104).

För att få med all viktig information har författarna under transkriberingen valt att skriva ut intervjuerna i sin helhet, där ofullständiga meningar förekommer samt att de pauser som intervjupersonerna gjorde i sina uttalanden noterades. Under transkriberingen framkom det även att intervjupersoner inte svarade på vissa frågor direkt efter den angivna frågan utan att det aktuella svaret kunde komma i en senare del av intervjun. Vissa frågor kunde även komma att besvaras redan innan den aktuella frågan ställdes då intervjupersonerna vid flera tillfällen berättade fritt. Denscombe (2009) menar att transkriberingen av material är en viktig del av forskningen då forskaren kommer i direkt kontakt med data samt där utskriften väcker samtalet till liv. Vidare menar Denscombe att transkriberingen utgör en större enkelhet vid analyserandet av data än själva ljudupptagningen i sig (a.a.s.260). Under intervjuerna använde sig även författarna av anteckningar, vilket enligt Denscombe kan användas för att forskaren ska få en dokumentation av sina egna tolkningar (a.a.s.258).

3.5.1 Bearbetning och analys

När författarna bearbetat och analyserat materialet har detta gått tillväga enligt Giorgis fem steg (Giorgis i Nisser, 1999:48). Analysens *första steg* handlar om att skapa sig en helhetsbild av materialet, vilket innebar att författarna läste samtliga intervjuer flera gånger. Detta arbete motsvarar Giorgis första steg "Sense of the whole" som handlar om att forskaren ska bli

förtrogen med sitt material, vilket är en förutsättning för att kunna ta sig vidare till nästa steg (a.a.s.48).

I analysens *andra steg* har författarna valt att bryta ned texten i meningsbärande delar utifrån de tre teman som studien avser att undersöka; jämställdhet, kompetens samt rekrytering. Detta innebär att materialet har sorterats in under det tema som författarna anser det höra till, och en följd av detta är att material som inte anses vara relevant för studiens syfte har uteslutits ur analysen. Dessa redovisas i punkt 4.1 – 4.3.1 Detta arbete motsvarar Georgis andra steg som handlar om att göra en text hanterbar genom att bryta ned den i delar som ses som betydelsefulla meningsbärare dvs. ”manageable units” (a.a.s.48).

I analysens *tredje steg* har författarna analyserat och satt dessa tre teman i perspektiv till den helhetsbild som författarna skapat sig när materialet tidigare bearbetades. Detta innebär att en analys skett av varje intervju för att försöka få fram vad varje intervjuperson har för upplevelser och uppfattningar kring dessa tre teman. Detta arbete kan ses som Georgis tredje steg ”The central issue”, vilket innebär att forskaren reflekterar kring de enskilda meningsbärarna i förhållande till sin helhetsbild som skapats vid genomläsningen av materialet. Syftet med det tredje steget är att hitta sådant som är centralt och återkommande hos personer som har fått uttrycka sig om ett visst fenomen (a.a.s.49).

Fjärde steget i analysen innebar att författarna gjorde en sammanfattning över återkommande och centrala upplevelser utöver de tre temana jämställdhet, kompetens och rekrytering. Dessa återkommande och centrala fenomen har skapat nya teman, vilka redovisas i punkt 4.4 – 4.6. Författarna har också gjort en viss redigering av intervjuerna och gjorda uttalanden. Detta innebär exempelvis att när en intervjuperson har svarat på en fråga delvis, och sedan återkommit till denna senare i intervjun så har författarna sammanställt dessa svar. Det innebär också att citat som presenteras har gjorts mer läsvänliga, vilket innebär att författarna tagit bort ljud som ”eeh”, samt skrivit ut hela ordet när intervjupersonen endast uttalat det i talspråk. Ett exempel på det är att när intervjupersonen sagt ”nån” har författarna valt att skriva ”någon”. Det här arbetet motsvarar Georgis fjärde steg ”Den redigerade intervjun” vilket innebär att de analyserade meningsbärarna sammanställs till en beskrivning som är gemensam för intervjupersonerna. I detta steg kan omstrukturering av gjorda uttalandens ske (a.a.s.50).

Det *femte, och sista steget* i analysen innebar att författarna har försökt skapa en gemensam beskrivning över intervjupersonernas uppfattningar och upplevelser. För att upptäcka vad som var karaktäristiskt för varje intervjuperson gjordes detta steg på följande sätt: författarna satt tillsammans med sammanfattningarna från varje intervjuperson och skrev ner för hand hur varje intervjuperson upplevde ett visst fenomen för att sedan kunna se vad som var återkommande. När det gällde vissa fenomen så kunde intervjupersonernas uppfattningar skilja sig åt och när detta var relevant för studiens syfte så har författarna valt att presentera dessa. Att skapa en gemensam beskrivning utgör Georgis femte steg ”General description” vilket innebär att de uppfattningar som träder fram i samtliga intervjuer utgör en mer generell uppfattning. I detta steg sönderdelas materialet och det finns en risk att meningsbärarna blir separerade från varandra och det blir svårt att upptäcka det karaktäristiska i intervjupersonernas uttalanden (a.a.s.51). På nästa sida presenteras en tabell över analysens fem steg.

Tabell 1 Analysens fem steg:

Steg1	Intervjuperson 1	Intervjuperson 2	Intervjuperson 3	Intervjuperson 4	Intervjuperson 5	Intervjuperson 6
Steg2	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering	Ursprungliga teman: Jämställdhet Kompetens Rekrytering
steg3	Analys	Analys	Analys	Analys	Analys	Analys
steg4	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur	Nya teman: Magkänsla Stereotypa föreställningar Tradition & organisationskultur
Steg5	Gemensam beskrivning av samtliga intervjupersoners upplevelser och uppfattningar.					

3.6 Trovärdighet och tillförlitlighet

Enligt Denscombe (2009) måste en forskare påvisa en trovärdighet i sitt resultat samt att resultatet av studien grundar sig på metoder och tillvägagångssätt som är erkänt goda. För att uppskatta kvaliteten på studien bedöms studiens trovärdighet vilket även kan nämnas som studiens *validitet* (a.a.s.378). I studiens metodavsnitt finns en utförlig beskrivning över hela forskningsprocessen, från studiens förarbete till analys. Författarna har under hela forskningsprocessens gång haft som mål att vara flexibla, genom att dels skapa sig en bild över helheten, men också en bild över hur delarna relaterar till varandra, vilket ökar studiens kvalitet samt validitet. Eftersom att studien baseras på semistrukturerade intervjuer gav det en direktkontakt med intervjupersonerna vilket kan eliminera missförstånd. Intervjupersonerna fick stort svarsutrymme för att på det viset få fram en trovärdig bild av deras berättelser och tolkningar. Vid alla intervjuerna var båda författarna delaktiga och hade då en möjlighet att skapa sig en uppfattning om vad intervjupersonerna gav uttryck för. Intervjuerna spelades in för att ge en fullständig bild av det som sades, dessutom fördes anteckningar, vilket ökade chansen för att den icke- verbala kommunikationen och andra kontextuella faktorer uppmärksammades. I slutet av varje intervju försäkrade sig författarna om att frågorna i intervjumallen besvarats, dessutom fick intervjupersonerna möjlighet att komplettera med sådant som inte tagits upp under intervjun. Det kan försäkra att undersökningens data har framställts och granskats i likhet med god praxis. Denscombe (2009) beskriver att studien ska vara *tillförlitlig* vilket handlar om att andra forskare ska kunna upprepa studien. Forskaren ska

i sin redogörelse tillhandahålla med så mycket information som möjligt om studiens metoder, procedurer och detaljer som kan göra det möjligt för läsaren att förstå hur forskaren kommit fram till sitt resultat. I studien medverkar sex intervjupersoner. Enligt Denscombe (2009) grundar sig *generaliserbarheten* på den statistiska sannolikheten att data ska kunna finnas någon annanstans samt återkomma i liknande fall på annat håll. Denscombe ställer sig frågan: hur det går att dra slutsatser utifrån i ett litet antal intervjupersoner (a.a.s.382). Vårt mål med studien har inte varit att generalisera data utan att skildra den specifika situationen. För att kunna förstå och tolka de föreställningar som rekryterare ger uttryck för har vi därmed valt en hermeneutisk forskningsansats. Författarna har haft en medvetenhet kring sin förförståelse som kan påverka hur materialet tolkas. Denscombe (2009) beskriver *objektivitet*, med att det inte finns någon kvalitativ forskning som är fri från påverkan av de som utfört den samt att resultatet är en produkt av en tolkningsprocess (a.a.s.383).

4. RESULTAT

I det här avsnittet presenteras resultatet av analysen som beskrivits i föregående avsnitt under rubriken 3.5.1 bearbetning och analys. I punkt 4.1 tom 4.3.1 presenteras analysens andra steg med de tre ursprungliga temana; jämställdhet, kompetens samt rekrytering. Sedan presenteras, i punkt 4.4 till och med punkt 4.6 analysens fjärde steg, vilket innebär de återkommande upplevelserna och uppfattningarna som skapade tre nya teman; stereotypa föreställningar, magkänsla samt tradition, organisationskultur och könssegregering. Citat som presenteras refereras till intervjuperson 1 (IP1) till och med intervjuperson 6 (IP6).

4.1 Jämställdhet

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Intervjupersonerna beskriver begreppet jämställdhet som att alla människor har samma värde oavsett bakgrundsfaktorer. Så här beskriver intervjupersonerna begreppet:

”Jag skulle vilja säga lika lön och lika arbete, men så enkelt är det faktiskt inte. Jämställdhet för mig är att göra arbetsplatsen lite mer smidig. För är det endera män eller bara kvinnor så blir det bara så kantigt.” (IP6)

”Jämställdhet innebär att man inte tänker på om det är tjej eller kille utan bara tänker på kompetens.” (IP5)

”Alla människors lika värde och att vi ska vara jämställda ur det.” (IP3)

”Det är väl allas lika värde liksom, oavsett kön, läggning, utseende. Allting.” (IP4)

”Det är när man inte tittar på kön, ras, religion eller vad man har, utan man tittar på fakta. Lika villkor. Att man inte ser någon skillnad. Det tycker jag är jämställt.” (IP1)

”Att alla ges samma möjligheter och att man inte tittar på kön, bakgrund, etnicitet och ålder. När ingen diskrimineras av olika anledning.” (IP2)

4.1.1 Utbildning i jämställdhetsfrågor och Lagstiftning

Av de två företagen som medverkat i studien har det ena företaget interna jämställdhetsutbildningar för sina anställda och det är den utbildningen som intervjupersonerna har i jämställdhetsfrågor. Intervjupersonerna menar att en av deras arbetsuppgifter är att säkerställa att jämställdhetsarbetet fortgår. Samtliga intervjupersoner tycker också att jämställdhetsfrågorna är viktiga.

En av intervjupersonerna nämner företagets jämställdhetspolicy som en del i jämställdhetsarbetet, vilket exempelvis innebär att företaget ska ta hänsyn till om det finns någon tjej som vill göra en arbetsuppgift som är mansdominerad. Ingen av de övriga intervjupersonerna nämner företagets jämställdhetsplan eller andra policys, som exempelvis positiv särbehandling. En intervjuperson uttrycker att det inte finns några specifika regler eller policys, som gör att det är svårt att argumentera mot den rekryterande chefen. Så här säger intervjupersonen:

”Det är ju oftast det jag känner att jag kan sakna i mina argument. Att det liksom inte finns några specifika regler eller policys. Så länge som det inte finns styrmedel för de här sakerna så är det ju svårare att argumentera.” (IP2)

4.2 Kompetens

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Intervjupersonerna är överens om att kompetens är ett brett begrepp som kan ses som förmågan att utföra en viss uppgift inom ett område. Kompetens kan ses som en individs färdigheter, erfarenheter, personliga egenskaper, utbildning och förståelse. En sökandes kompetens matchas alltid mot kravspecifikationen i en rekrytering, vilket innebär att personen bör behärska de uppsatta kraven för tjänsten. Så här beskriver några intervjupersoner begreppet:

”Det är ju ett ganska brett begrepp. Vad skulle det innebära. I relation till rekrytering tycker jag ju att det är förmågan att utföra arbetet i enlighet med det som är uppsatt.” (IP2)

”Det betyder att man behärskar någonting.. Det som efterfrågas.” (IP4)

”Kompetens för mig, personligen, och det jag ser som främsta kompetenser det är ju då social kompetens såklart. Det är A och O. Att kunna förmedla

saker och ting på ett pedagogiskt sätt, både på skrift och muntligen. Det är otroligt uppskattat.” (IP6)

Vad gäller en definition på kompetens inom organisationerna som intervjupersonerna arbetar på är de osäkra på om en sådan finns. Det är ingenting som de känner vid. Två intervjupersoner säger att:

”Man har nog rätt olika begrepp om det där.” (IP1)

”Vad kompetens är (gemensam definition för företaget, egen kom.), näe, inte vad jag kan säga på rak arm. Näe, jag tror inte det.” (IP3)

När intervjupersonerna bedömer en sökandes eventuella produktivitet tittar de främst på vad den sökande har för tidigare arbetslivserfarenhet genom att den sökande får ge konkreta exempel på hur de agerat i vissa situationer. Det talas även om att den sökande får beskriva vad som är drivande faktorer för den sökande. Intervjupersonerna påtalar också att det aldrig är möjligt att säkert veta om en sökande skulle komma att bli produktiv, utan det blir mer en bedömning utifrån vad den sökande berättar. Så här uttrycker sig två intervjupersoner:

”Ja det är ju genom intervjuer och testning såklart..Och titta på hur den har agerat tidigare i vissa situationer, om den har någon erfarenhet med sig.” (IP2)

”Det kan jag egentligen bara gissa mig till i själva intervjun genom att ställa olika typer av frågor naturligtvis, för att se hur man fungerat i sitt tidigare arbete. Jag kräver alltid att få massa exempel på hur man då har varit produktiv, på vilket sätt och så vidare.” (IP3)

4.3 Rekrytering

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Enligt intervjupersonerna så förekommer det vid nyrekryteringar att rekryterande chef vill hitta en kopia av den som tidigare hade tjänsten- samtidigt som det också är vanligt att vilja förnya om t.ex. en person haft en tjänst väldigt länge. Intervjupersonerna menar att de gånger som den rekryterande chefen önskar en kopia så är deras uppgift att föra en diskussion med cheferna och tillsammans med chefen komma fram till vad det är för person som gruppen behöver. Intervjupersonerna påpekar också att oftast är de överens med rekryterande chef om vilken kandidat som bör väljas. Något som intervjupersonerna märkt skillnad på är att i dag finns det ett större fokus på att vilja anställa kvinnor. En utmaning i det är enligt intervjupersonerna att locka kvinnor till att söka utannonserade tjänster. Så här uttrycker sig några intervjupersoner:

”Det kan vara så att man har suttit väldigt länge på den här tjänsten också kanske man har gått i pension eller att man gjort någonting annat.. Och nu behöver vi förnya, vi behöver komma in i nytänkande.” (IP5)

”Ofta vill ju cheferna göra det (anställa en kopia av den som hade tjänsten innan, egen kom.), men jag vill ju skruva om lite där..Att det är ju utifrån tjänsten..Vad behöver vi eller tjänsten ifrån gruppen.” (IP6)

”Och sedan har vi ett urvalsmöte där vi bestämmer vem som ska få tjänsten kan man säga..Eller chefen bestämmer ska jag säga. Jag rådgiver. Men oftast så är man ganska så överens om vem som ska få tjänsten, upplever jag i alla fall.” (IP2)

4.3.1 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen beskrivs av intervjupersonerna som en process som oftast följs. Det kan dock finnas tillfällen då den inte följs och det kan bero på att intervjupersonerna har olika sätt att arbeta på eller att rekryterande chef vill göra på ett annorlunda sätt. Så här säger en intervjuperson:

”I stort sätt har vi ju en process som vi ska följa. Men, vi är ju människor och vi..Vill ju kanske lite olika egentligen också. Och det är inte bara så att vi inte följer processen utan det kan vara så att cheferna önskar andra sätt.” (IP5)

Intervjupersonerna beskriver rekryteringsprocessens steg enligt nedan:

Det första steget i rekryteringsprocessen är när det uppstår ett behov hos en chef som tar kontakt med avdelningen för rekrytering.

I det andra steget sker ett personligt möte eller telefonsamtal mellan rekryterande chef och den rekryterare som kommer att ha hand om rekryteringen. Under detta möte kommer dessa överens om hur kravspecifikationen ska se ut och hur rekryteringen ska gå tillväga; om tjänsten ska annonseras internt eller externt, hur urvalet ska göras, hur intervjuerna ska genomföras, vilka tester som ska göras, vem som ska göra referenstagning samt en tidsplan. En diskussion förs kring hur tjänsten ser ut i dag för att se hur behovet på bästa sätt ska kunna fyllas.

I steg tre görs annonsen utifrån det underlag som skapats i steg två. Enligt intervjupersonerna är det viktigt att använda könsneutrala begrepp i annonsen för att attrahera både kvinnor och män. Ibland skrivs även att de gärna ser kvinnliga sökanden.

Det fjärde steget i processen är urvalet som sker utifrån de ansökningar som kommit in. Urvalet av kandidater baseras på kravspecifikationen. Eventuellt kan telefonintervjuer komma att göras som komplement till urvalet för att hitta de mest lämpliga kandidaterna för tjänsten.

I steg fem genomförs intervjuer med de kandidater som valts ut. Upplägget för intervjuerna varierar beroende på vad rekryterande chef önskar.

I steg sex väljs de mest lämpliga kandidaterna ut för eventuella personlighetstester.

Det sjunde steget är referenstagning av antingen den sista eller de två sista kandidaterna.

I det åttonde steget sker ett urvalsmöte mellan rekryterare och rekryterande chef där diskussion förs kring vem av kandidaterna som är mest lämplig för tjänsten. Det slutgiltiga beslutet tas av rekryterande chef.

I rekryteringsprocessen *nionde och sista steg* erbjuds kandidaten tjänsten av rekryterande chef och kontraktskrivning sker.

Intervjupersonerna anser också att det är viktigt med könsblandning i deras egna arbetsgrupper, då dessa i dagsläget har ojämn könsfördelning.

4.4 Stereotypa föreställningar

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Enligt intervjupersonerna finns det i dag en större medvetenhet kring jämställdhetsfrågor som gör att stereotypa föreställningar reduceras och rent spontant så anser inte intervjupersonerna att det finns beteenden eller egenskaper som de anser vara mer kvinnliga eller manliga. Under intervjuerna, ger dock intervjupersonerna uttryck för könsstereotypa föreställningar. Denna studie visar ett antal egenskaper och beteenden som intervjupersonerna anser är olika för kvinnor och män:

- Kvinnor inte har lika stor tro på sig själva som männen har.
- Kvinnor är mer ärliga.
- Män tål mer än kvinnor och är fysiskt starkare.
- Kvinnor har en förmåga att kunna se helheten på ett annat sätt än männen.
- Tjejer tycker om färgen rosa, och tycker om att vara ”tjejig”.
- Kvinnor är mer ordningsamma.
- Kvinnor är mer lojala och vill leva upp till att vara en ”duktig flicka”.
- Kvinnor är känsligare.
- Kvinnor är mer försiktiga än män.
- En kvinna som har högklackade skor och smink ser ut som en *riktig* kvinna.
- Kvinnor lockas av andra saker än männen när det gäller att skapa sig ett intresse för teknik.
- Kvinnor är mer nyfikna och lyhörda.
- Kreativiteten skiljer sig mellan könen.
- Män blir frustrerad vid monotont arbete och behöver större utmaningar.
- Att vara en ung, vacker kvinna med intressen som exempelvis handarbete kan innebära lägre kompetens.
- Kvinnor och män löser problem på olika sätt.
- Kvinnor *agerar annorlunda*.

Så här uttrycker sig intervjupersonerna:

”Typiskt manligt kan ju vara ett större självförtroende, alltså att man har en större tro på sig själv.”(IP2)

”Jo men det är ju klart att vi är olika och det kan man naturligtvis se; att kvinnor kan agera annorlunda. Eller kan, de gör det oftast. Det är liksom inget konstigt i det. Jag kan inte sätta fingret på det, men det kan ju vara hur vi t.ex. pratar och kommunicerar. Det gör vi ju olika. Det ser man ju väldigt klart om man sitter i möten och sådär, att kvinnor agerar på ett sätt och använder ett annat språk många gånger; kanske andra gestikuleringar och så vidare. Så visst, det är skillnad där.” (IP3)

”Karlar tycker oftast, att jamen det här behärskar jag, även om de bara hållt på med det litegrann eller nästan bara hört om det. Men att kvinnor liksom är, mer, ja vad ska man kalla det.. Ärliga, och inte säger att de faktiskt kan någonting innan de faktiskt vet att de behärskar det.” (IP4)

”Män tål ju mycket mer, så är det. Fysiskt starkare är dom, men det har blivit mycket bättre.” (IP6)

”Dom här tjejerna som har läst tekniska högskolan och KTH och kommer tillbaka som första linjens chef, de ser ut som tjejer, med sina högklackade skor och sminkade och allt... Och de blir accepterade.” (IP5)

”Där vill man helst ha kvinnliga fordonsförare med den motiveringen att de är mer försiktiga. En tjugoårig kille är kanske lite mera...”(IP1)

”Det är också lite kvinnligt det här att man kan vara lite snarstucken och lite känslig sådär.”(IP6)

En av intervjupersonerna (IP5) beskriver en tidigare medarbetare:

”Hon var ljuv kan man säga. Hon var otroligt söt, och långt ljust hår och förde sig som...Mmm...Ljuv..Gubbarna tyckte; hmm du är lika gammal som min dotter och hur ska det här gå? Med den här unga ljuva tjejen som inte tar för sig. I dag så har hon fått mycket beröm där, för att hon är så duktig och för att hon liksom har gjort sitt jobb så otroligt bra.”

”Hon vågade ju vara den hon är. Hon vågade vara den ljuva tjej hon ville vara; med att sitta och sticka, sy och ändå kunna förmedla vad duktig hon är.”

En annan intervjuperson (IP4) upplever sig vara kluven kring vad som är manligt eller kvinnligt och uttrycker sig enligt nedan:

”Jag tycker det är jättesvårt för det finns ju kvinnor som har..En mer manlig approach och som går i gång på samma saker som man kanske tycker är mer manliga.”

4.4.1 Stereotypa föreställningar hos rekryterande chef

Enligt intervjupersonerna förekommer stereotypa föreställningar hos cheferna. Uppfattningarna om chefernas kunskaper kring jämställdhetsfrågor varierar mellan intervjupersonerna. Vissa menar att cheferna är väldigt medvetna kring dessa frågor och en intervjuperson nämner att det skett en viss förnyring i chefsleden, vilket i sin tur har ökat medvetenheten. En annan intervjuperson menar att det är som att ”lära gamla hundar att sitta” och att det är olika hur mycket man arbetar med dessa frågor. Samtidigt säger intervjupersonerna att de upplever att cheferna har en vilja till att bryta könssegregeringen och att många chefer vill få in fler kvinnor på sina avdelningar. En återkommande stereotyp föreställning hos cheferna verkar vara i situationer när arbetet bedöms vara för fysiskt krävande för en kvinna. Andra könsstereotypa föreställningar som vissa chefer har, enligt intervjupersonerna är att när det är en smutsig miljö på arbetsplatsen antas att en kvinna inte vill arbeta där samt att kvinnor inte inger pondus eller respekt.

Nedan beskriver två intervjupersoner hur chefer kan uttrycka sig:

”Då tenderar ju cheferna att liksom, oj oj oj, ska vi få in någon liten tjej här nu, hur ska det gå? Här får man ju mer prata runt i kring och se, men hur tungt är det och kan vi ha andra hjälpmedel för att göra det här, så att man inte behöver vara någon bodybuilder för det här jobbet. Men det är ju sånt som man kan höra; det här klarar inte en tjej av.” (IP3)

”Jag vet att det finns personer som lever kvar i något gammalt. Men här kan ju inte tjejer jobba till exempel... För här är det ju så tungt. – Tungt? Det finns ju massa maskiner, man kör med joystick. Hur tungt är det liksom?” (IP1)

4.5 Magkänsla

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Enligt intervjupersonerna spelar magkänslan roll i bedömningen av en kandidat, samtidigt som de säger att den inte får avspegla deras egna erfarenheter och föreställningar. Det är enligt intervjupersonerna väldigt lätt att rekrytera någon som liknar en själv. När två sökande bedöms som lika starka utifrån intervjuer och de test som gjorts kan magkänslan få en avgörande roll i valet av kandidat. Magkänslan beskrivs som en gnagande känsla som inte går att ta på som kan innebära att rekryteraren får en känsla av att någonting som den sökande

berättar inte riktigt stämmer utan är i behov av att undersökas ytterligare. Några intervjupersoner ger exempel på magkänsla:

”Man ska ju vara väldigt försiktig med magkänslan, så att den inte speglar vad jag tycker och vad jag känner. Men när det gäller magkänslan, så visst spelar det roll. Tycker man om en person känner man att den här personen är villig och positiv till att utveckla sin grupp, till att utveckla jobbet. Eller vad det nu kan vara...”(IP5)

”Den spelar ju en rätt så stor roll till och med, speciellt om man har liknande... Alltså man har kandidater som har ungefär liknande bakgrund.” (IP4)

”Det är ju klart att man kan ha en magkänsla för en person, men det har ju mer att göra med vad jag har med mig i min ryggsäck och vad förknippar jag med den här personen...” (IP3)

”Jag tror att man är naiv om man säger att man tror att det (Magkänslan egen kom.) inte spelar en viss roll. Jag tror att vi försöker säkerställa genom vår process att vi inte går efter magkänslan så jag tror att det är nog inte så mycket magkänsla för mig. Jag tror det är mer för chefen i så fall.” (IP2)

Intervjupersonerna har en rådgivande roll till rekryterande chef som enligt dessa oftare styrs av magkänslan. Detta visar sig genom att cheferna inte har tillräckliga argument och att det är svårt för dem att sätta fingret på vad det är som ligger till grund för deras bedömning. Det handlar enligt intervjupersonerna om att kunna föra en argumentation kring valet av kandidat och att få rekryterande chef att enbart titta på fakta. Trots att intervjupersonerna upplever att de kan ha en bra diskussion kring denna fråga tillsammans med rekryterande chef så faller ändå den avgörande rollen på chefen. Detta kan innebära att chefen väljer den kandidat som stämmer överens med magkänslan. En intervjuperson beskriver hur magkänsla kan visa sig hos rekryterande chef:

”Bekymret är ju då att de söker ju sina lika. Som är lik mig och så får man de där grupperingarna som inte alls är bra. Men jag försöker alltid diskutera med chefen om jag märker, liksom att (imiterar chefen egen kom.) – Åh hon eller han var ju så trevlig och så lik mig och du vet, det där...” (IP3)

Dock menar intervjupersonen (IP3) att cheferna har blivit mer medvetna kring dessa frågor den senaste tiden och säger att chefer kan uttrycka sig enligt nedan:

”Ibland så skrattar ju cheferna och säger ja just ja, vilken tur att du påminde mig.”

4.6 Tradition, organisationskultur och könssegregering

Analysens femte steg utgör den gemensamma beskrivningen som nedan presenteras.

Intervjupersonerna ger exempel på flera tänkbara faktorer som gör att könssegregeringen upprätthålls. Miljö, uppfostran, kultur samt att ett gammaldags tankesätt hos förebilder kan enligt intervjupersonerna göra att kvinnliga och manliga roller uppstår. Så här beskriver några intervjupersoner:

”Jag tror liksom att det lever kvar. Det är inte så lätt att bryta sånt här som man kanske skulle vilja.”(IP3)

”Ja men det finns ju fortfarande att tjejer inte ska vara intresserade av teknik eller...Den biten.. Jag tror det är något gammalt som folk släpar runt.”(IP1)

”Det var väl mycket tyngre jobb innan kanske, om man tänker på verkstadsindustrin överlag... När inte det var så automatiserat så var det ju kanske mer karlar som jobbade och vi har väl inte kommit riktigt ifrån det heller...” (IP4)

Intervjupersonerna beskriver också en form av mentalitet, eller vad man kan kalla för organisationskultur, gentemot kvinnor på de mansdominerade arbetsplatserna som kommer till uttryck genom en som intervjupersonerna kallar det *hård jargong*. Denna kan exempelvis komma till uttryck genom uttalanden som handlar om att kvinnans kompetens ifrågasätts. Intervjupersonerna menar att kvinnor många gånger upplever att de måste vara starka, hårdhudade och tuffa, för att dels orka med att möta denna jargong och dels för att bli accepterad. En intervjuperson förmedlar att det är svårt att få vetskap om en kvinna känner sig diskriminerad eller förbisedd, då det generellt sätt ”inte skvallras”. Samtidigt menar poängterar intervjupersonerna att denna jargong är ”från hjärtat” och att många män är positivt inställda till fler kvinnor på arbetsplatsen. Några intervjupersoner beskriver denna mentalitet:

”Då har vi någonting som heter truckutbildning, och det var ju kvinnor som gick på det också och började köra fordon, och började få en vana. Så självklart ska de prioriteras där och få göra det... Och killarna har varit så imponerade. I början var det lite gnäll, de vet inte vad höger och vänster är. Men jag tror att det är så här lite... Det är från hjärtat... Det är lite skoj sådär... Men är du känslig där då har du ju kunnat drivit det till sin spets. Men det har inte kommit dit...” (IP6)

”Sen har vi ju det här med att vi är olika känslig och tar åt oss på olika sätt. Det gäller ju att man orkar och stoppar för trycket i en hård jargong som kvinna, som exempelvis ute i produktionen... Men dom brukar lära sig ganska så fort.” (IP6)

”Men man ska ju vara en stark tjej för att komma in i en grupp med massa äldre stötar. Det är väl lätt att tänka att nu kommer den där unga lilla flickan och vad har hon egentligen gjort?” (IP4)

”Många tjejer tror jag kommer in i en sådan manlig miljö och tänker, jag måste vara tuff. Jag måste vara hårdhudad och jag måste vara som killar för att bli accepterad.” (IP5)

I det här avsnittet har studiens resultat presenterats. I nästa avsnitt diskuteras och besvaras studiens frågeställningar, vilka är:

- Hur beskriver rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin rekryteringsprocessen?
- Vad ger rekryterare uttryck för kring jämställdhet samt kompetens och dess betydelse för företagets rekryteringsprocess?
- Vilka föreställningar ger rekryterare uttryck för gällande sin roll i arbetet för en mer jämställd stål – och verkstadsindustri?

5. DISKUSSION

Studiens syfte var att undersöka vilka föreställningar som kommer till uttryck då rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin talar om jämställdhet, kompetens och rekrytering. Avsnittet har för avsikt att besvara studiens frågeställningar, vilka också blir avsnittets huvudrubriker. Studiens syfte var också att kritiskt granska vilka konsekvenser dessa föreställningar kan få för rekryteringsprocessen, vilket görs i slutet på avsnittet. Avsnittet avslutas med metodkritik samt att förslag på vidare forskning ges.

5.1 Hur beskriver intervjupersonerna rekryteringsprocessen?

Intervjupersonerna beskriver rekryteringsprocessen som en process som de oftast följer. När den inte följs kan det bero på att intervjupersonerna har olika sätt att arbeta på eller att rekryterande chef tycker att rekryteringen bör ske på ett annat vis. Enligt Lindelöw et al. (2012) är rekryteringsprocessen ett viktigt instrument för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Enligt intervjupersonerna används inte någon modell som hjälpmedel i rekryteringsprocessen. Trappan är ett hjälpmedel för en jämställd rekryteringsprocess, vilken ska uppmuntra arbetsgivare att bli uppmärksamma på skillnaderna mellan könen i arbetslivet. JämO beskriver att rutiner vid rekrytering kan resultera i att kvinnor och män får de arbeten som respektive kön tillskrivits (www2). På nästa sida presenteras en jämförande tabell över den rekryteringsprocess som intervjupersonerna beskriver samt Trappan, vilket görs i syftet att få fram kontrasterna mellan dessa.

Tabell 2 Jämförelse mellan rekryteringsprocessen och Trappan.

	Intervjupersonernas Rekryteringsprocess	Trappan
1	Uppstår ett behov hos rekryterande chef.	Se över jämställdhetsplanen.
2	Möte mellan rekryterare och rekryterande chef, skapande av kravspecifikation.	Könsblandade rekryteringsgrupper.
3	Annonsering.	Skapande av kravspecifikation.
4	Urval.	Se över vilka rekryteringskanaler som lämpar sig bäst för att få sökande av det underrepresenterade könet.
5	Intervjuer.	Bryta mönster vid ledarrekrutering.
6	Bedömning.	Annonsering, med en framställan om att positiv särbehandling appliceras.
7	Referenstagning.	Intervjuer.
8	Anställningsbeslut.	Bedömning.
9	Erbjudande av tjänst samt Kontraktskrivning.	Anställningsbeslut.
10		Utvärdering av rekryteringen.
11		Jämnare könsfördelning.

Enligt intervjupersonerna är *första steget* i rekryteringsprocessen när det uppstår ett behov hos rekryterande chef som tar kontakt med rekryteringsavdelningen. I Trappans första steg belyses jämställdhetsplanen där mål för rekryteringen sätts upp. Det främsta målet jämn könsfördelning kan enligt Trappan uppnås med positiv särbehandling (www2). Intervjupersonerna nämner inte jämställdhetsplanen som ett steg i rekryteringsprocessen, vilket författarna till den här studien tolkar som att den inte används som ett hjälpmedel i det dagliga arbetet. Intervjupersonerna anger inte heller att positiv särbehandling är något som de använder sig av. I Trappans andra steg betonas vikten av könsblandade rekryteringsgrupper för att minska risken för personliga antaganden (www2). Intervjupersonerna förmedlar att de vill arbeta för en mer jämställd arbetsplats och uttrycker att en önskan om bättre könsfördelning. Båda företagen som medverkade i studien har ojämn könsfördelning i rekryteringsgrupperna.

I andra steget i rekryteringsprocessen beskriver intervjupersonerna att ett möte sker mellan rekryterare och den rekryterande chefen. På mötet kommer de överens om hur kravspecifikationen ska se ut och hur hela processen ska gå tillväga. Även underlaget för

annonsen skapas inför annonseringen i steg tre. Mötet kan även ske över telefon om möjligheterna till att träffas är små eller om rekryteraren och den rekryterande chefen bedömer att ett personligt möte inte är nödvändigt. I Trappans tredje steg sätts kravspecifikationen ihop, och de krav som sätts ihop ska vara könsneutrala och får inte innehålla diskriminering av kön (www2). Intervjupersonerna nämner inte ordagrant att kravspecifikationen ska vara könsneutral. Däremot talar de om vikten av att använda könsneutrala begrepp i annonsen, vilket författarna till den här studien tolkar som att de krav som utannonseras är de krav som finns uppsatta i kravspecifikationen. I Trappan anges att positiv särbehandling kan framställas redan i annonsen, och intervjupersonerna förmedlar att det i annonserna ibland finns en uttalad önskan om kvinnliga sökanden (www2).

I fjärde steget i rekryteringsprocessen sker, enligt intervjupersonerna urvalet. Urvalet baseras på kravspecifikationen. I Trappans fjärde steg anges att vid urvalet bör organisationer ha som målsättning att få med personer med underrepresenterat kön. Den ansvariga rekryteringsgruppen måste se till att bedömningen blir könsneutral och att kravprofilen inte ändras i efterhand eftersom risken finns att personer värderas olika (www2). Det här steget i rekryteringsprocessen ser författarna till studien som extra viktigt att ta hänsyn till, då det här föreligger en stor risk för att diskriminering kan ske. Det är också viktigt att ta hänsyn till då det är i det här steget som argumentationen som intervjupersonerna beskriver mellan rekryterare och rekryterande chef kan uppstå.

Efter att urvalet gjorts sker enligt intervjupersonerna intervjuer, personlighetstester samt referenstagning. I Trappan anges vikten av att ställa samma frågor till kvinnor och män samt att frågor av personlig karaktär bör undvikas då risk för diskriminering då kan förekomma (www2). Under intervjuerna som gjordes i studien talades det inte närmare om hur intervjupersonerna intervjuar kvinnliga respektive manliga sökanden, eftersom detta inte var det primära målet hos författarna. Dock skulle någon form av intervjumall kunna fungera som stöd för intervjupersonerna för att minska risken för att olika frågor ställs till sökanden.

I nästa steg i rekryteringsprocessen förs det, enligt intervjupersonerna en diskussion mellan rekryterare och rekryterande chef för att komma fram till vilken av de sökande som är mest lämplig för tjänsten. Det slutgiltiga beslutet tas av den rekryterande chefen. I Trappan anges att jämställdhetsplanen åter bör ses över för att kunna förändra könsbalansen, och att det i det här steget är möjligt att använda sig av positiv särbehandling om det finns dokumenterat i jämställdhetsplanen (www2). Något som författarna finner problematiskt vad gäller diskussionen mellan rekryterare och rekryterande chef är chefens mandat att ta det slutgiltiga beslutet, vilket författarna diskuterar vidare under rubriken 5.2.2.3 Magkänsla. Anledningen till att författarna finner det problematiskt med chefens mandat till det slutgiltiga beslutet är att tydliga riktlinjer för hur en rekrytering ska gå tillväga saknas och att det då kan föreligga en risk att det slutgiltiga beslutet görs på en subjektiv bedömning.

I det sista steget i rekryteringsprocessen beskriver intervjupersonerna att kandidaten erbjuds tjänsten. I Trappan anges att efter beslut om anställning har gjorts behöver rekryteringen utvärderas (www2).

Sammanfattningsvis framgår det i studien att intervjupersonerna tydligt förmedlar rekryteringsprocessens olika steg. De steg som skiljer sig från verktyget Trappan är det första och andra steget, samt steg tio. Författarna till studien kan dock inte påstå att dessa steg inte görs inom de medverkande företagen, då dessa moment eventuellt görs av den rekryterande chefen eller ses vara steg utanför rekryteringsprocessen. Däremot så talade inte intervjupersonerna om dessa steg under intervjuerna, som en del i rekryteringsprocessen. Det författarna till den här studien finner intressant är att när processen inte följs så är det dels på grund av att rekryterarna har andra arbetsätt som de föredrar eller att chefen vill göra på ett annat sätt. Det tolkar vi som om att det inte finns bestämda riktlinjer för hur en rekrytering bör gå tillväga, eftersom de faktorer som intervjupersonerna nämner som avgörande för hur rekryteringsprocessen går tillväga i allra högsta grad är grundade på individuella skillnader. Vår tolkning av studiens resultat är att intervjupersonerna skulle kunna bli hjälpta i sitt arbete genom att använda sig av ett rekryteringsverktyg som exempelvis Trappan. Verktyget skulle uppmuntra intervjupersonerna till att uppmärksamma skillnaderna mellan könen i arbetslivet, samtidigt som den skulle framhäva riktlinjer för en jämställd rekryteringsprocess.

5.2 Vad ger intervjupersonerna uttryck för kring jämställdhet samt kompetens och dess betydelse för företagets rekryteringsprocess?

Samtliga intervjupersoner anser att ett jämställdhetsarbete är viktigt och menar att en av deras arbetsuppgifter är att säkerställa att jämställdhetsfrågorna tas i beaktning genom rekryteringsprocessen. Nedan följer en diskussion kring områdena jämställdhet och kompetens. Inom jämställdhetsbegreppet diskuteras utbildning i jämställdhetsfrågor, lagstiftning samt tradition, organisationskultur och könssegregering. Inom kompetensbegreppet diskuteras även nätverk, produktivitet samt magkänsla.

5.2.1 Jämställdhet

Intervjupersonerna beskriver begreppet jämställdhet på olika sätt men definitionerna har liknande innebörd. I studien framgår att intervjupersonerna ser begreppet jämställdhet som när alla människor har samma värde och möjligheter, vilket innebär när människor inte blir bedömda utifrån kön, ras, ålder, religion utan från ren fakta. Detta stämmer överens med Hjertsons och Svaleryds (2011) beskrivning på likabehandling, som är en av grunderna i jämställdhetsarbetet. Likabehandling innebär, enligt Hjertson och Svaleryd, alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet eller andra faktorer. Wahl et al. (2011) menar även att företag som har längre erfarenhet av jämställdhetsfrågor motiveras att ta till vara och nyttja kompetens och utifrån det får företag ett större urval. Företag kan också enligt Wahl et al. rekrytera ny kompetens utifrån den grupp som är underrepresenterad på företaget. Intervjupersonerna beskriver att det idag finns större fokus på att anställa kvinnor i organisationerna. Dock upplever intervjupersonerna att det är en utmaning att locka kvinnor till att söka de utannonserade tjänsterna. Det är inte ovanligt enligt intervjupersonerna att det i annonsen framgår att de gärna ser kvinnliga sökande. Intervjupersonerna ger till uttryck att det finns en problematik kring att locka kvinnliga sökande till de utannonserade tjänsterna och enligt Johansson (2012) visade Carlssons (2006) studie att den största anledningen till könssegregeringen på marknaden inte beror på diskriminering utan att det är faktorer hos de

sökande som utgör vissa förklaringar (Carlsson 2006 i Johansson 2012:16). En faktor som skulle kunna påverka antalet kvinnliga sökande kan härledas till Russo och van Ommeren (1998) som menar att sökande som har mindre chanser att bli accepterade på vissa arbetsplatser avstår från att söka den aktuella tjänsten. Acceptans på arbetsplatsen diskuterar författarna vidare under rubriken tradition, organisationskultur och könssegrering (5.2.1.2)

5.2.1.1 Utbildning i jämställdhetsfrågor och lagstiftning

Det ena företaget som medverkat i studien ger sina anställda utbildning i jämställdhetsfrågor. Anledningen till att det ena företaget inte utbildar sina anställda i jämställdhetsfrågor är inte känd hos studiens författare, då avsikten med studien inte var att undersöka de anställdas utbildningsmöjligheter inom jämställdhetsfrågor. Dessutom var inte intervjupersonerna de rätta personerna att svara på denna fråga. Bolander (2002) hävdar att rekryterarens bakgrundskunskap kan spela stor roll i bedömningen av den sökande och enligt Hjertson och Svaleryd (2011) handlar en organisations arbete med jämställdhet om att kartlägga, synliggöra samt skapa ett medvetande kring hur det ser ut för kvinnor och män vad gäller representation på olika nivåer, löneskillnader, arbetsvillkor, attityder samt karriärmöjligheter. Hjertson och Svaleryd menar också att när en organisation synliggjort dessa faktorer så behövs också en kunskap om genus för att kunna analysera och förstå dessa. Hjertson och Svaleryd hävdar att ofta saknas tillräcklig teoretisk kunskap, vilket leder till en risk för att fokus endast läggs på antalsmässiga förhållanden mellan kvinnor och män och inte på villkoren, makten och maktrelationer (a.a.). Författarna till den här studien tolkar studiens resultat som att intervjupersonerna främst kopplar ihop det antalsmässiga förhållandet mellan könen med jämställdhetsarbetet. För att skapa en större kunskap och en större medvetenhet kring andra förhållanden skulle ett steg i företagens jämställdhetsarbeten kunna vara ökade utbildningsmöjligheter.

En av de sex intervjupersonerna nämner företagets jämställdhetspolicy som en del i jämställdhetsarbetet. Enligt intervjupersonen innebär den bland annat att företaget ska ta hänsyn till om det finns någon kvinna som vill utföra en viss arbetsuppgift som i dagsläget är mansdominerad. Enligt Diskrimineringslagen SFS 2008:567 (3 kap. 8§) ska en arbetsgivare främja att det blir en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. En intervjuperson uttrycker att det är svårt att argumentera mot den rekryterande chefen i valet av en kandidat, då det, enligt denne, inte finns några specifika regler eller policys på hur valet av kandidat bör ske. Enligt Diskrimineringslagen (3 kap. 9§) ska en arbetsgivare som har en ojämn fördelning av kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en viss kategori av arbetstagare vid nyanställningar försöka anställa det könet som är underrepresenterat om det inte finns skäl som talar emot sådana åtgärder. Ett argument som intervjupersonerna ibland stöter på från cheferna är att arbetet är för tungt för en kvinna. Enligt intervjupersonerna lever gamla traditioner kvar och en intervjuperson menar att i dag är dessa arbeten inte alls så fysiskt krävande som de en gång var, och att i dag sköts arbetet många gånger med en joystick. Vad gäller lagstiftning så verkar inte intervjupersonerna använda lagstiftningen som ett stöd vid behov i sin argumentation med den rekryterande chefen. Även företagets jämställdhetsplan med de åtgärder som företaget planerar (3 kap. 13§ DiskL.) kan vara ett hjälpmedel i argumentationen. Enligt Granberg (2003) bör ett företag se över sin policy över

jämställdhet om det finns en risk för diskriminering i gallringen i urvalet. Eftersom Diskrimineringslagen SFS 2008:567 är en tvingande lag, så menar studiens författare att denna kan användas i argumentationen mellan rekryterare och rekryterande chef i de fall som rekryteraren upplever att valet av kandidat riskerar att bli subjektiv.

5.2.1.2 Tradition, organisationskultur och könssegregering

Abrahamsson (2009) hävdar att trots att många organisationer och företag bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete så ökar könssegregeringen i många delar av arbetslivet. Statistik från SCB (2012) visar att under 2010 var andelen kvinnor i tillverknings- och utvinningsindustrin 24 procent. Intervjupersonerna spekulerar kring tänkbara faktorer som gör att könssegregeringen upprätthålls. De talar om miljö, uppfostran, kultur samt ett gammaldags tankesätt hos förebilder. Enligt SOUs rapport (2004:43) har den primära segregeringen i slutet på 1800-talet lagts som grund för arbetslivets strukturer. Den primära segregeringen handlade om att kvinnor inte fick tillträde till arbetslivet och utbildningssystemet på samma villkor som männen, trots att de hade kunnat vara en viktig arbetskraft (a.a.). Detta innebär, enligt rapporten, att männen skapat ramarna för arbetslivets strukturer. De faktorer som intervjupersonerna nämner kan enligt vår tolkning härledas till den primära segregeringen och vara en del i dagens segregationsproblematik. Den primära segregeringen skulle också kunna härledas till det som intervjupersonerna beskriver som en form av mentalitet, eller som vi ser det, organisationskultur, vilken uttrycker sig genom något som intervjupersonerna kallar *hård jargong*. Intervjupersonerna beskriver den hårda jargongen som något som ofta ifrågasätter kvinnans kompetens och att kvinnor många gånger måste vara starka för att orka stå emot denna jargong samt för att bli accepterad. Samtidigt uttrycker en intervjuperson att ”det är från hjärtat”, vilket vi tolkar som ett slags godkännande som innebär att dessa uttalanden inte ska tas ”på allvar”. Dessa uttalanden som ifrågasätter kvinnans kompetens kan ses som kränkande särbehandling, enligt AFS 1993:17, men en intervjuperson talar om att det generellt sätt inte ”skvallras” om sådant. Abrahamsson (2009) hävdar att många kvinnor kan uppleva att de ständigt måste kräva respekt för sin kompetens eller sitt yrke i mansdominerade organisationer. Arbetet och manligheten har enligt Abrahamsson en stark symbolisk koppling och gör att kvinnorna kan ses som bristfälliga och otillräckliga samt göra att de känner ett behov av stöd. Det intervjupersonerna beskriver som att kvinnorna många gånger måste vara starka för att orka stå emot jargongen och för att bli accepterade, kan ses som kvinnornas skapande av respekt, och att kvinnorna skulle ses som bristfälliga kommer till uttryck genom denna jargong. Abrahamsson (2009) talar också om att organisationskulturen är något som individer måste socialiseras i då den lokala könsordningen inte är stabil eller självklar. Abrahamsson hävdar också att individer lär sig, och anpassar sig efter kulturen på arbetsplatsen. Detta skulle enligt författarna till studien också kunna vara en påverkande faktor till att kvinnor finner sig i, och accepterar denna jargong. Författarna finner det dock problematiskt, att kvinnor (och kanske även andra grupper) som blir utsatta för kränkande särbehandling, enligt intervjupersonerna, många gånger verkar acceptera denna behandling. Vi tolkar det som att det grundar sig i synen på att det ”skvallras” om det tas upp med närmaste chef eller annan person, vilket inte heller skulle främja kvinnans strävan efter den respekt som Abrahamsson (2009) talar om.

5.2.2 Kompetens

Intervjupersonerna är överens om att begreppet kompetens är brett, men att det sammanfattningsvis kan ses som förmågan att utföra en viss uppgift inom ett område.

Kompetens kan, enligt intervjupersonerna vara en individs färdigheter, erfarenheter, personliga egenskaper, utbildning och förståelse. Enligt intervjupersonerna matchas alltid den sökandes kompetens mot kravspecifikationen vid en rekrytering, vilket bekräftas av Aleite (2006) som hävdar att de flesta arbetsgivare menar att det är kompetensen som avgörs vid en rekrytering. I studien framgår också att vid den första gallringen av sökande görs det genom att matcha mot kravspecifikationen, men att det vid det slutgiltiga valet av kandidat, kan ske en mer subjektiv bedömning. Drejhammar et al. (2003) menar att kompetens har fått ett stort utrymme vid rekryteringsfrågor, men att innehållet sällan granskas. Det är därför enligt Lindelöw et al. (2012) viktigt att rekryteringsprocessen baseras på kompetens och likabehandlande för att varje person som ingår i processen ska få samma möjligheter. I studien talas det väldigt mycket om kompetens, och att det är kompetensen som ska avgöra vid en rekryteringsprocess, men i studien framgår också att begreppet kompetens är tillgängligt för egen personlig tolkning, eftersom ingen gemensam definition på begreppet känns vid. Enligt Aleite (2006) saknas ofta en definition på kompetens på arbetsplatser, vilket leder till att den som rekryterar själv skapar sig en egen definition.

Enligt intervjupersonerna kan det förekomma både att rekryterande chef vid nyrekryteringar vill hitta en kopia av den som tidigare hade tjänsten och att rekryterande chefen vill förnya, ofta om den tidigare medarbetaren haft tjänsten under lång tid. Intervjupersonerna menar att de gånger som cheferna önskar en kopia, är det deras uppgift att resonera med cheferna och komma fram till vad för person som gruppen behöver. Bolander (2002) menar att det är skillnad på teori och praktik och att företag sällan gör en noggrann kravprofil och att de många gånger utgår från den personen som hade tjänsten innan (a.a.s.207).

Enligt Hjertson och Svaleryd (2011) bör en analys om vilken kompetens som krävs göras för att uppfylla behovet. Det leder till en smidigare rekrytering samt att den person som väljs, inte väljs för att det "känns rätt" utan för att den bäst uppfyller kompetensbehovet (a.a). Lindelöw et al. (2010) menar att den aktuella kompetensen bör definieras samtidigt som den ska styra genom hela rekryteringsprocessen. Faktorer som kan komma att påverka den kompetensbaserade rekryteringen ska komma att elimineras så långt det går (a.a).

I studien framgår att en kravspecifikation görs inför en nyrekrytering. Denna matchas mot de sökande i första gallringen, där de kandidater som uppfyller kraven går vidare i rekryteringsprocessen. När kandidaterna ska gallras ur ytterligare menar studiens författare att det finns en risk för att bedömningen blir subjektiv, där egna föreställningar påverkar.

5.2.2.1 Nätverk

En av intervjupersonerna beskriver att den främsta kompetensen är den sociala kompetensen och definierar det som att kunna förmedla saker och ting på ett pedagogiskt sätt. Vilket vi tolkar som det sociala kapitalet som enligt Hansson (2005) och Knocke et al. (2003) är det kapital som gör det möjligt att utbyta kompetens i samverkan med andra. Det fungerar som ett nätverk mellan personer på arbetsplatsen. Här kan författarna dra en parallell till Osman (2006) som detta bekräftas av. Även Holgersson (2003) talar om nätverk, och att kvinnor

många gånger inte har det nätverket som behövs, vilket många gånger kan vara viktigare än att ha den formella utbildningen. Intervjupersonerna talar aldrig om nätverk under intervjuerna, och nämner det inte heller som en bidragande faktor till att könssegregeringen upprätthålls. Det tolkar författarna till den här studien som att, med stöd av Osman och Holgersson, att inom vissa organisationer som är mansominerade sker stor del av rekryteringen via nätverk men att de medverkande företagen har, ur den aspekten, en säker rekryteringsprocess så att rekryteringen inte ska kunna förmedlas genom nätverk.

5.2.2.2 Produktivitet

När intervjupersonerna bedömer en sökandes eventuella produktivitet, bedömer de främst utifrån vad den sökande har för tidigare arbetslivserfarenhet. Den sökande får återberätta hur den tidigare har agerat i vissa situationer. Intervjupersonerna menar också att produktivitet är väldigt svårt att bedöma, och att det blir en form av gissning. Detta bekräftar Eriksson och Lagerström (2007) samt Bolander (2002) som menar att produktivitet är något som är komplicerat att bedöma, eftersom den informationen som företaget får av den sökande sällan kan avslöja hur produktiv den sökande skulle bli. De menar att den produktiva förmågan inte enbart består av utbildning och arbetslivserfarenhet utan andra faktorer, som motivation och social förmåga (a.a.). Under intervjuerna talas det även om att den sökande får beskriva vad som driver personen i fråga, vilket vi tolkar som att den sökande får beskriva vad den motiveras av. Om ett företag anser att motivation och social förmåga är extra viktiga använder de sig troligen av, enligt Eriksson och Lagerström (2007) samt Bolander (2002) andra observerbara egenskaper som indikatorer på egenskaper som inte går att observera; exempelvis kön. De menar att företagets brist på information om den sökande kan leda till att företaget väljer bort sökande baserat på dessa indikatorer (a.a.).

5.2.2.3 Magkänsla

Enligt intervjupersonerna spelar deras magkänsla roll vid bedömningen av en sökande, speciellt i situationer där det finns två kandidater som bedöms vara lika starka. Magkänslan beskrivs som en känsla som kan medföra en risk i rekryteringen, då den kan spegla egna erfarenheter och föreställningar. Holgersson (2003) hävdar också att rekryterare i en rekryteringsprocess kan vilja välja någon som de gillar och har förtroende för (a.a.).

Magkänslan kan också, enligt intervjupersonerna, vara en indikation, på att någonting som den sökande säger inte stämmer. Intervjupersonerna beskriver att den rekryterande chefen oftare styrs av magkänslan, vilket visar sig genom att argumenten för en kandidat inte är tillräckliga samt att chefen kan ge uttryck för att vilja att en sökande ska gå vidare i processen för att den var lik de själva. Enligt Knocke et al. (2003) finns det en risk vid rekrytering och valet av kandidat att valet beror på tolkningar och subjektiva bedömningar. Det finns också en risk för att välja en kandidat som liknar en själv eller en kandidat som känns välbekant (a.a.). I de fall då intervjupersonerna märker att den rekryterande chefen styrs av sin magkänsla förs en argumentation kring valet av kandidat. Något som författarna till studien finner problematiskt är chefens mandat att välja vilken av de kandidater som är mest lämplig för tjänsten, detta eftersom det i studien framgår att det ges utrymme för personliga tolkningar. En intervjuperson uttrycker en viss frustration över att det kan ha förts en, lyckad diskussion tillsammans med den rekryterande chefen kring valet av kandidat men att chefen sedan ändå

kan välja en annan kandidat. För att främja en likabehandlande rekryteringsprocess kan rekryterare, enligt Hjertson och Svaleryd (2011) använda sig av frågeställningar som exempelvis;

- Hur olika tillåts personer vara på arbetsplatsen?
- Vad är norm på arbetsplatsen?
- Ses potentialen i de individer som inte ingår i normgruppen?
- Hur ser könsfördelningen ut?
- Finns det mönster som indikerar på diskriminerande rutiner?
- Finns det motstånd från chefer eller andra medarbetare mot att bryta könssegregeringen?

Dessa frågeställningar skulle, enligt författarna till studien, kunna användas som ett diskussionsunderlag mellan rekryterare och rekryterande chef som ett hjälpmedel för att skapa en medvetenhet samt för att främja likabehandlande.

5.3 Vilka föreställningar ger rekryterare uttryck för gällande sin roll i företagets jämställdhetsarbete?

Arbetslivsinstitutet (2006) beskriver att föreställningar skapas av normer och förutfattade meningar och styr hur människor ser på vad som är kvinnligt och manligt. I följande stycke behandlas ämnet könsstereotypiska föreställningar.

5.3.1 Stereotypa föreställningar

Studien visar att intervjupersonerna ger uttryck för könsstereotypa föreställningar, vilket innebär att de förmedlar att vissa beteenden eller egenskaper anses vara mer kvinnliga eller manliga. Enligt Hjertson och Svaleryd (2011) fokuserar begreppet genus inte på de biologiska skillnaderna mellan könen utan på varje människas egen tolkning av relationen mellan könen, beteenden hos kvinnor och män samt vad som anses vara kvinnligt eller manligt. En av genussystemets grundprinciper är en föreställning om att kvinnor och män är olika när det gäller egenskaper, intressen och förmågor (a.a.).

Beteenden eller egenskaper som skiljer sig mellan könen är enligt intervjupersonerna följande: män har ett större självförtroende, tål mer än kvinnor samt är fysiskt starkare. Män behöver dessutom större utmaningar än kvinnor och blir frustrerade vid monotont arbete. Kvinnor däremot, är mer ärliga, känsliga, ordningsamma, lojala, försiktiga, har en större förmåga att se helhet, är mer nyfikna och lyhörda. Kreativiteten är också något som enligt intervjupersonerna skiljer sig mellan könen, samt att kvinnor och män löser problem på olika sätt. När det gäller att skapa sig ett intresse för teknik så lockas kvinnor inte av samma saker som männen. Andra föreställningar är att färgen rosa tilltalar det kvinnliga könet mer, samt att exempelvis smink och högklackade skor associeras till en *riktig kvinna*. Intervjupersonerna ger också uttryck för att vissa intressen, så som handarbete, skulle påverka hur kompetent kvinnan (i det här fallet) är i sitt arbete.

Wahl et al. (2011) förmedlar att organisationer är platser där kön skapas, fullgörs och ordnas i samspelet mellan människor. Föreställningar skapas om vad som är normalt och passande för de olika könen (a.a.). Detta synsätt ses i handling om att ”göra” kön och handlingarna ses ofta

som normala och inte som könsmärkta (a.a.). Under intervjuerna förmedlar intervjupersonerna spontant att de inte har några könsstereotypa föreställningar, vilket vi tolkar som att när de ”gör kön” sker det omedvetet, eftersom intervjupersonerna är noga med att påpeka att det är kompetensen, som avgör i bedömningen av en kandidat. Eftersom intervjupersonerna under intervjuerna ändå ger uttryck för könsstereotypa föreställningar påverkas också, enligt Arbetslivsinstitutets (2006) påstående, deras syn på kompetens. Arbetslivsinstitutet menar också att synen på kompetens påverkas av den enskilde individens föreställningar. Dessa föreställningar skapas, enligt Arbetslivsinstitutet av normer och förutfattade meningar och den som rekryterar bör vara medveten om sina egna föreställningar.

Acker (2012) samt Fielden et al. (2001) förmedlar att det finns föreställningar om hur den ”typiske” arbetstagaren är. Acker talar om beteenden som vilken tid arbetstagaren kommer till arbetet, hur många raster som tas och antalet timmar som arbetet får arbetstagarens fulla uppmärksamhet, vilka kan verka könsneutrala, men Acker menar att män har lättare att stämma överens med den bilden. Fielden et al. talar om att en ung, vit man som arbetar heltid är den ”typiske” arbetstagaren. Intervjupersonerna nämner inte de beteenden som Acker menar är viktiga för den typiske arbetstagaren. Författarna till den här studien kan dock dra paralleller mellan de beteenden som Acker nämner och exempelvis föräldraledighet eller deltidsarbete. Däremot så visar studiens resultat att bilden av den typiske arbetstagaren som Fieldens et al. förmedlar kan jämföras med bilden som intervjupersonerna förmedlar av den rekryterande chefen som i vissa fall anser att det krävs en man för att klara av arbetsuppgifterna. Det som också kommer till uttryck i studien är att intervjupersonerna förmedlar att kvinnor *agerar annorlunda*, vilket vi tolkar som att kvinnor *agerar annorlunda* i förhållande till männen. Detta skulle kunna ses som ett normskapande, där mannen anses vara norm. Enligt Hjertson och Svaleryd (2011) är en viktig aspekt i genussystemet mannens överordning, vilken innebär att kvinnor och mäns handlingar värderas olika och att det vanligtvis är mannens handling som anses vara mer värdefull. Enligt SOU´s rapport (2004:43) har samhället, samt integrations- och segregationsproblematiken mannen och dess behov som norm.

5.4 Kritisk granskning

Studiens syfte var att undersöka vilka föreställningar som kommer till uttryck då rekryterare inom stål- och verkstadsindustrin talar om jämställdhet, kompetens samt rekrytering. Syftet var också att kritiskt granska vilka konsekvenser dessa föreställningar kan få för rekryteringsprocessen. Det som framgår i studien är att ett verktyg som exempelvis Trappan (www2) skulle kunna hjälpa rekryterare och rekryterande chef i det dagliga arbetet. Detta skulle fungera som ett stöd för att främja en jämställd rekryteringsprocess. Även en form av stöd vad gäller intervjufrågor skulle kunna vara till hjälp i rekryteringsprocessen. Viktigt är att poängtera att detta berör både rekryterare och rekryterande chef och skulle kunna innebära en rekryteringsprocess med gemensamma riktlinjer, som inte lämnar utrymme för individuella skillnader. Även de frågor som Hjertson och Svaleryd (2011) ger exempel på skulle kunna fungera som ett diskussionsunderlag mellan rekryterare och rekryterande chef. Vad gäller Diskrimineringslagen SFS 2008:567, vilken är en tvingande lag, ska denna hela tiden finnas med som ett stöd i rekryteringsprocessen.

Vad gäller organisationskultur och den hårda jargong som intervjupersonerna talar om, finns stor risk för kränkande särbehandling. Ett steg i arbetet för en mer jämställd stål- och verkstadsindustri är en tydlig markering från företaget att denna jargong inte tolereras. I Kränkande särbehandling i arbetslivet AFS 1993:17 anges att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras (2§) samt att arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande behandling förebyggs (1§). Författarna till studien menar att organisationskulturen kan vara en bidragande faktor till att det kan vara svårt att få kvinnor att söka utannonserade tjänster. Russo och van Ommeren (1998) menar att sökande som har mindre chanser att bli accepterade på vissa arbetsplatser avstår från att söka den aktuella tjänsten.

Något som författarna till studien fann överraskande var de könsstereotypa föreställningarna som intervjupersonerna gav uttryck för. Hjertson och Svaleryd (2011) förmedlar att genusmedvetenhet i arbetslivet handlar om att ha en medvetenhet kring, och ifrågasätta, de omedvetna förväntningarna och föreställningarna kring könen. Det handlar också om en medvetenhet kring den egna yrkesrollens makt att upprätthålla och återskapa genussystem som är föråldrade. Intervjupersonerna talar också om att magkänslan påverkar till viss del i bedömningen av en kandidat, och enligt studiens författare finns en påtaglig risk att rekryterare och rekryterande chefs omedvetna föreställningar kan komma till uttryck genom magkänslan. Intervjupersonerna känner inte till någon uttalad definition på kompetens på företagen de arbetar på, vilket innebär att det finns ett utrymme för att skapa en egen definition. Eftersom intervjupersonerna talar om att det är kompetensen som avgör i en rekryteringsprocess menar studiens författare att det finns en risk att magkänslan påverkar begreppet kompetens definieras.

Studiens författare drar därför slutsatsen att en medvetenhet kring dessa könsstereotypa föreställningar bör skapas hos rekryterare och rekryterande chefer för att eliminera risken att dessa påverkar bedömningen av den sökande, vilket leder till att det inte enbart blir kompetensen som avgör i en rekryteringsprocess.

5.5. Metodkritik

Antal intervjupersoner, i det här fallet sex, gör det svårare att dra generella slutsatser. Ju färre intervjupersoner som medverkar hämmar den statistiska sannolikheten att data ska finnas någon annanstans eller återkomma i liknande fall på annat håll. För att förstå och tolka föreställningar som rekryterare ger uttryck för valdes en hermeneutisk forskningsansats. Författarna har under studiens gång varit medveten om sin förförståelse. Dock finns det enligt Denscombe (2009) inte någon kvalitativ forskning som är fri från tolkning av de som utfört processen (a.a.s.383). Vid intervjuerna användes semistrukturerade frågor vilket ledde till att frågorna till viss del tolkades på olika sätt av respondenterna samt att följdfrågorna föreföll olika. Detta kan resultera i att intervjupersonerna inte fick samma förutsättningar. I studien ingick enbart kvinnliga rekryterare. Författarna till studien menar att resultatet hade kunnat blivit annorlunda om både män och kvinnor intervjuats. Samtidigt, så kan inte författarna med säkerhet säga att dessa eventuella skillnader skulle bero på kön och inte individuella skillnader.

5.6 Förslag på vidare forskning

Något som enligt författarna skulle vara relevant att undersöka är att göra en likadan studie men i stället intervjua rekryterande chefer i stället för rekryterare. Detta eftersom denna studiens resultat visar att den rekryterande chefens roll i jämställdhetsarbetet är väldigt avgörande eftersom rekryterarna endast har en rådgivande roll i valet av sökande i en rekryteringsprocess.

En annan relevant studie skulle vara att intervjua manliga rekryterare, för att se om deras föreställningar skiljer sig på något sätt från denna studies resultat.

Två andra ämnen som också skulle vara relevanta att undersöka enligt studiens författare, är den magkänsla och den hårda jargongen som intervjupersonerna talar om.

6. REFERENSER

Tryckta källor

- Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*. Vol 31. No. 3. pp. 214-224.
- Aleite, J. (2006). *Vem passar in på vårt jobb? - Rekrytering och kompetens för ett mångfaldigt arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetslivsinstitutet. (2006). *Vem passar in på vårt jobb? - Rekrytering och kompetens för ett mångfaldigt arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bolander, P. (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm, programmet människa och organisation (PMO).
- Carlsson, M. & Wennerstrand, M. (2011). *Det vore kul med en tjej: en studie om rekryteringskonsulters syn på jämställdhet*. Handelshögskolan vid Karlstads universitet.
- Danilda, I. (red), Gunnarsson, E., Osman, A., Knocke, W., Aleite, J. (2006). *Vem passar in på vårt jobb? - Rekrytering och kompetens för ett mångfaldigt arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson, S. & Lagerström, J. (2007). *Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal*. IFAU rapport 2007:17. Uppsala: IFAU.
- Fielden S. L., Davidson M. J., Gale A. & Davey C. L. (2011). Woman, equality and construction. *Journal of Management Development*. Vol. 20. No. 4. pp. 293-305.
- Gilje, N. & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Gonäs, L. (red), Arnell Gustafsson, U., Bildt, C., Dahlberg, R., Drejhammar, I.-B., Karlqvist L., Knocke, W., Pingel, B., Tyrkkö, A., Vänje, A., Westberg, H. (2005). *På gränsen till genombrott: om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Granberg, O. (2003). *PAOU - Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hansson, J. (2005). *Kompetens som konkurrensfördel*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Hjertson, M. & Svaleryd, K. (2011). *Likabehandling i arbetslivet*. Malmö: Liber AB.
- Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.
- Johansson, E. På uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO). (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet: forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan 2000*. Stockholm: Oxford Research
- Knocke, W., Drejhammar, I.-B., Gonäs, L. & Isaksson, K. (2003:4). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen. Arbetsliv i omvandling*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lindelöw Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lindelöw, M., Löfgren, E., Persdotter, K., Engblom, S. & Gunnerud, S. (2012). *Rekrytera utan att diskriminera - En handbok för fackligt förtroendevalda om kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering*. Avdelningen för kommunikation och opinion, TCO.
- Nisser, D. (1999). *Tid till samtal, tid till tankar: en väg ut ur skolsvårigheter*. Rapport nr. 17-1999. Lärarhögskolan i Stockholm: institutionen för specialpedagogik.
- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Russo, G. & van Ommeren, J. (1998). *Gender differences in recruitment outcomes*. Oxford UK, MA USA: Blackwell Publishers Ltd and the Board of Trustees of the Bulletin of Economic Research.
- Statistiska centralbyrån. (2012). *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet*. Stockholm: SCB.
- Statens offentliga utredningar (SOU 2004:43).(2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: SOU.
- Vetenskapsrådet (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Mölnlycke: Elanders Gotab.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisationer och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Internetkällor

- www1: DO, Diskrimineringsombudsmannen. [elektronisk] Tillgänglig: <http://www.do.se/sv/Om-DO/> (hämtad 2013-03-10)
- www2: JämO, Trappan i PDF. [elektroniskt] Tillgänglig: <http://w2t.se/se/trappan.html>

(hämtat 2013-02-15)

www3: DO, Diskrimineringsombudsmannen [elektronisk] Tillgänglig: <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>
(hämtad 2013-05-12)

Lagar och Föreskrifter

Arbetskyddsstyrelsen AFS 1993:17 (1993). *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. Solna:

Arbetskyddsstyrelsen.

Diskrimineringslagen SFS 2008:567

Föreläsningar

Fhinn, M. Extern föreläsare Manpower. (2011-04-12). *Kompetensförsörjning 1-rekryteringsprocessen: Rekryteringsprocessen och intressenter*. Falun: Högskolan Dalarna.



Hej!

Här kommer lite information om vårt examensarbete inom Personal- och arbetsliv.

Vi är två studenter som skriver C-uppsats om rekrytering inom stål- och verkstadsindustrin. Vårt syfte är att undersöka på vilket sätt rekryteringen bidrar till arbetsmarknadens könssegregering inom denna bransch.

Vi kommer därför intervjua ett antal rekryterare. En intervju beräknas ta ungefär en timme. Vår tanke är att med den intervjuades tillstånd göra en ljudinspelning under intervjun. Detta görs enbart för att underlätta vår hantering av materialet och Vi garanterar att ingen annan kommer ta del av detta.

Resultatet av intervjuerna kommer presenteras anonymt. Intervjupersonernas namn kommer alltså inte att användas i uppsatsen.

Vi kommer besöka er organisation för intervjuer den 8 april.

Tack för ert samarbete!

Cecilia & Erika

Kontaktuppgifter:

Intervjumall

Informera om:

- Presentera oss.
- Fråga om de tagit del av vårt presentationsbrev.
- Syftet med undersökningen.
- Hur undersökningen i huvudsak genomförs.
- Att det är frivilligt att delta och att man har rätt att avbryta när som helst om man önskar.
- Forskningsetiska riktlinjer.

Bakgrundsfrågor

1. Kön
2. Hur länge har du arbetat inom organisationen?
3. Vilken befattning har du?
 - Hur länge har du haft den?
 - Vila befogenheter har du?
4. Vilka arbetsuppgifter innefattar din befattning?
 - Indelade på olika områden?
5. Vad har du för utbildning?
6. Har du någon utbildning i jämställdhetsfrågor?

Tema 1 Kompetens

1. Beskriv vad begreppet kompetens innebär för dig.
2. Hur definieras begreppet kompetens inom organisationen?
3. Tror du att magkänslan spelar någon roll vid rekrytering?
4. Vad tycker du kännetecknar en god operatör/mechaniker etc.? (Beroende på om de säger sig ha någon speciell yrkeskategori som de rekryterar).
5. Hur bedömer du om en sökande kommer vara produktiv?

Tema 2 Rekrytering

1. Kan du beskriva hur rekryteringsprocessen går till.
2. Om det blir många sökande till en tjänst, under vilka kriterier väljer ni ut dem som kallas till intervju?
3. Beskriv vad begreppet jämställdhet innebär för dig?
4. Tycker du att det är viktigt med jämställdhet?

- Varför/varför inte?
- 5. Vad betyder det för dig att ha ett jämställdhetstänk vid rekrytering?
- 6. Vilken påverkan tror du att ett jämställdhetsarbete har på stål- och verkstadsindustrin?

Tema 3 Jämställdhet

1. När är något jämställt tycker du?
2. Vad är kvinnligt respektive manligt för dig?
 - Nämn beteende och egenskaper
3. Tycker du att det är viktigt med könsblandade arbetsplatser?
 - På vilket sätt då/varför inte?
4. Upplever du att det finns något motstånd mot att bryta könssegregeringen från chefer eller medarbetare?
5. Tycker du att det är viktigt att fler kvinnor börjar arbeta inom stål- och verkstadsindustrin?
 - Varför / Varför inte?
6. Män väljer i större utsträckning än kvinnor att läsa verkstadstekniska utbildningar, vad tror du att det beror på?
 - Vilken roll tror du att ni som rekryterar har i detta?
7. Har du något praktiskt exempel på jämställdhetsfrågor i rekryteringssammanhang?
 - Beskriv detta.
8. Har du varit med om någon rekrytering där könsfrågan varit tydlig eller avgörande?
 - Beskriv hur.
9. Förutom det vi frågat om kompetens, rekrytering och jämställdhet, har du något som du tycker är viktigt att tillägga?

Tack för deltagandet!

Programmet för personal och arbetsliv, PAL

Program år: 1

Kurs: *Kompetensförsörjning 1 - rekrytering*

Tid för kursen: v 14 - 18

ALA-uppgift:

Intervju av personalare kring rekryteringsprocessen.

Momentet ingår i kursen *Kompetensförsörjning 1; rekrytering*, som ges år 1, där målet är att studenten ska öka sin förståelse kring kompetensförsörjning och då specifikt rekryteringsprocessen. Den specifika uppgiften består i att studenterna ska undersöka rekryteringsprocessen, från kompetensanalys och annonsering till intervju och introduktion. Frågor kan röra sig om hur man går tillväga, personalarens roll och vilka dilemman/utmaningar som finns.

Det rör sig om en intervju på ca 1- 2 h, med någon som arbetar med rekrytering. Studenterna genomför uppgiften i mindre grupper om ca 2-3 personer. Kursen går av stapel v 14-18 så intervjun bör ligga någon gång under v 15-16 (11 april-21 april). Vi behöver dock vara medvetna om att påsken infaller v 16/17, så får vi vara flexibla.

Sammanfattning:

- Vem: Intervjua någon som arbetar med rekrytering.
- Tid: ca 1-2 timmar, v 15-16 (11 april-21 april).
- Om vad: rekryteringsprocessen, genomförande, personalarens roll och dilemman.

Ovanstående är grunduppgiften. Om ni som företag/organisation har möjlighet och vill låta studenterna delta eller titta närmare på något specifikt inom detta område så är det ofta mycket uppskattat. Detta är något som ni då gör upp med studenterna. Ni kan också diskutera om organisationens namn ska anges i rapporten. Intervjupersonen bör dock alltid vara anonym. Studenternas examinationsuppgifter kommer att återföras till intervjupersonen efter examination.